

nouvelles



28 AVRIL
1995
NUMÉRO
392



Le Monopoly, ça se joue à plusieurs

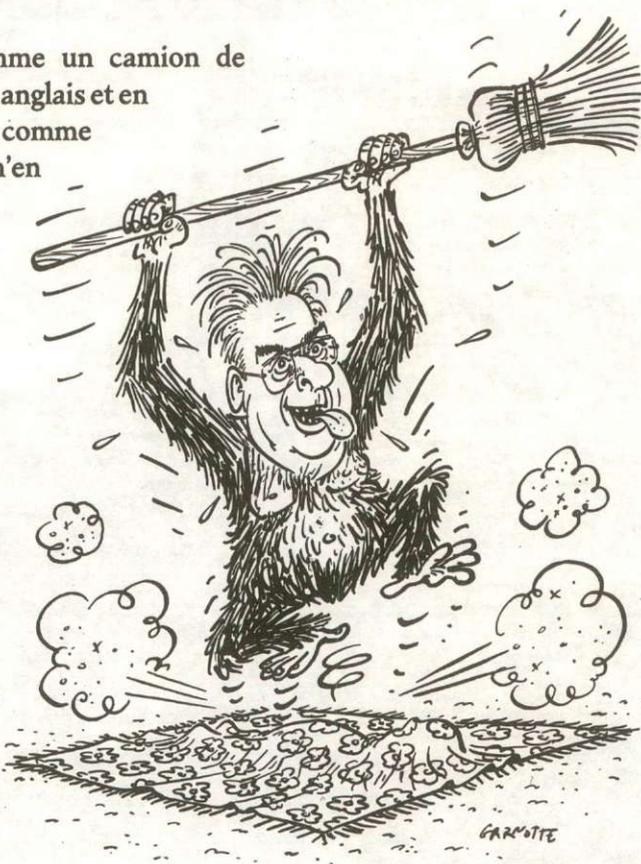


Le temps des orangs-outangs

L'image frappait comme un camion de Miron: pour tenir, en anglais et en français, des propos comme ceux-là, ce banquier venait, à n'en pas douter, de s'échapper d'une jungle capitaliste qu'on croyait ne plus exister. Même l'homme des cavernes traitait sa fiancée, pour reprendre l'expression de Foglia, avec davantage de compassion que M. André Bérard, président du conseil de la Banque Nationale, n'en a eu ce 18 avril pour les moins bien nantis.

Mais dans nos sociétés, quand on est millionnaire, il semble qu'on peut dire à peu près n'importe quoi. Selon le banquier attardé dans le siècle, les fiers habitants du Royaume du Saguenay-Lac-Saint-Jean devraient abandonner leurs terres et leurs maisons pour refaire à l'envers le voyage de leurs ancêtres il y a 140 ans, abandonnant la région aux originaux et aux ouananiches. Idem pour les Gaspésiens: puisque leur région n'assure pas leur subsistance, ils devraient venir s'installer dans le centre-ville de Montréal où, justement, on manque de monde sur la rue Panet.

En s'enfargeant dans les fleurs du tapis du Canadian Club, ce monsieur Bérard, successeur à la Banque Nationale de Michel Bélanger, cet homme engagé de Daniel Johnson, aura eu ceci de bon qu'en sortant du texte lisse, aseptisé et teflon que lui avait préparé une firme de relations publiques, il aura dit clairement ce qu'on pense généralement dans le monde des affaires, à savoir que les profits doivent être



privés, les coûts étant bien entendu assumés par le public; que les plus faibles et les plus pauvres se débattraient pour s'en sortir si on les abandonnait à leur sort; que si la pêche ne fait plus vivre les gens, ils n'ont qu'à aller travailler ailleurs; que la gratuité devrait être abolie parce qu'elle est un incitatif au gaspillage et aux abus; que la médecine devrait être privée pour permettre à ceux qui en ont les moyens de s'offrir ce qu'il y a de mieux.

Mais habitué à glisser sur les tapis feutrés des conseils d'administration, loin des feux de la rampe, le ban-

quier un peu piteux a dû admettre, le lendemain, qu'à cause des réflecteurs qui l'aveuglaient, ses propos avaient la veille dépassé sa pensée, ce qui est un euphémisme en l'occurrence. C'est ainsi que l'orang-outang est apparu dans le smoking de l'homme du monde. Chassez le naturel...

Le même jour où le banquier-gaffeur se faisait aller au Canadian Club, une dépêche en provenance du Pakistan nous apprenait qu'un garçon de 12 ans avait été assassiné en pleine rue. Courageux, il avait combattu la mafia du tapis, à qui ses parents l'avaient vendu à l'âge de quatre ans. Il devait passer les six années suivantes enchaîné, à tisser des tapis de grand luxe.

Peut-être même se trouve-t-il quelques-uns de ces tapis dans les salons de M. Bérard, de la Banque Nationale!

NOUVELLES CSN

est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux. Publié à tous les quinze jours, il est tiré à 23,000 exemplaires et distribué gratuitement dans les syndicats de la CSN à travers le Québec.

Coordination

Jean-Pierre Paré
Michel Rioux

Conception graphique

Jean Gladu

Mise en page informatique

Jean Gladu
Jean-Pierre Paré

Rédaction

Robert Boucher
Michel Crête
Louis-Serge Houle
Thérèse Jean
Maroussia Kishka
Marc Laforge
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Jacinthe Pilon
Michel Rioux
Jacqueline Rodrigue

Photographe

Alain Chagnon

Caricaturiste

Garnotte

Impression

Les travailleurs et travailleuses syndiqués CSN de L'Imprimerie L'Éclairer de Beauceville.

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus:

(514) 598-2233
1601 de Lorimier, Montréal, Qc H2K 4M5

Les syndicats ont l'autorisation
(et notre encouragement)
de reproduire le contenu de
NOUVELLES CSN dans leur journal.

La réorganisation du travail chez

Astraltech

Le Monopoly, ça se joue à plusieurs

On le constate de plus en plus: quand c'est fait intelligemment et dans le respect des travailleurs, la réorganisation du travail peut être source de satisfaction pour ceux-ci autant que source de profits pour l'employeur. L'exemple d'Astraltech.

Michel Crête

«Ça nous a obligés à devenir des gestionnaires!», raconte Daniel Lesage, conseiller syndical à la Fédération nationale des communications de la CSN. Nous sommes peu habitués à penser comme ça, en gestionnaires. C'est qu'Astraltech évoquait la possibilité d'opérer l'entreprise au Brésil ou au Vermont, où les salaires sont évidemment beaucoup moins élevés. La mondialisation nous a amenés à voir le marché de la reproduction vidéo vraiment comme un jeu de Monopoly! Nous avons dû agir et revoir l'organisation du travail», explique-t-il à Nouvelles CSN.

Déjà spécialisée dans la reproduction de vidéocassettes, dont *Le Roi Lion* de Walt Disney, la compagnie Astraltech (ex-Bellevue-Pathé) embauche quelque 400 employés. Elle part à la conquête du marché international dans un avenir rapproché, notamment en se diversifiant dans la reproduction de disques compacts vidéo, secteur en plein essor. Aussi, dans un réflexe qu'on pourrait qualifier de conservateur, l'entreprise souhaitait-elle — c'était au début de 1994 — ratifier une convention collective de longue durée (six ans) contenant une diminution des salaires, ou à tout le moins leur gel. Elle voyait là une façon de réaliser des économies et d'emmagasiner les sommes nécessaires à sa modernisation et au développement de nouveaux marchés.

Côté syndical, le projet d'Astraltech a évidemment été plutôt mal accueilli. «Les travailleurs ne pensaient pas nécessairement devenir plus

compétitifs en rabaisant leurs salaires. Nous étions convaincus qu'il fallait plutôt réorganiser le travail pour être encore plus efficaces et éliminer le gaspillage», raconte Daniel Lesage.

La norme ISO 9002

En septembre 1994, l'entreprise est revenue à la charge et a proposé au syndicat de travailler à un programme d'implantation de la norme ISO 9002, un certificat de qualité exigé en Europe et ailleurs dans le monde. Ouvert à l'idée, «le syndicat a, d'entrée de jeu, établi que la démarche ne devait pas se traduire par des diminutions d'emplois et de salaires», rappelle le président du syndicat, Stuart Langlois.

Cela se passait plus d'un an après un conflit de travail de six semaines: employeur et syndicat étaient fort conscients que la nouvelle démarche mise de l'avant exigeait d'éliminer des préjugés, changer des mentalités.

De l'aide de l'extérieur

Aussi les parties se sont-elles entendues pour demander de l'aide de l'extérieur. Le Groupe Progima est alors entré en scène afin d'aider les parties à décrocher ce certificat ISO 9002. «Plutôt que de viser la fameuse qualité totale, nous avons choisi de travailler à l'implantation d'un programme d'amélioration continue», relate le conseiller syndical de la FNC. Première étape: mettre sur pied un Comité d'amélioration continue composé de représentants syndicaux et patronaux. Simultanément, des coordonnateurs syndiqués prennent en main l'organisation du travail dans différents départements, tels l'emballage, l'expédition et la réception, le laboratoire, le retour, etc. Une fois par semaine, le coordonnateur réunit l'équipe de travail en présence d'un représentant patronal: on analyse différents problèmes, dont ceux reliés à la qualité des produits et à la producti-

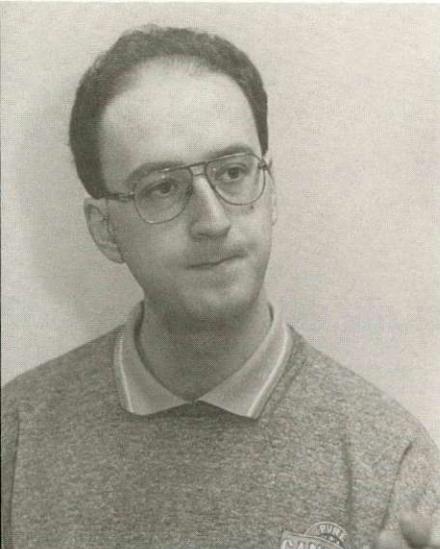


Daniel Lesage

tivité. Une fois cet exercice accompli, on remplit des rapports de non conformité qui sont acheminés, lorsqu'on n'a pas résolu un problème à la source, «en haut», au Comité d'amélioration continue. Après analyse, on retourne des propositions à l'équipe ou au département.

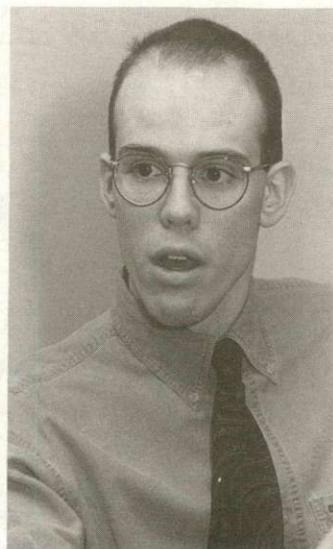
Préposé à la distribution et à la réception depuis mars 1993, Giuseppe Rinaldi est aujourd'hui coordonnateur de son département. Il explique les bienfaits de cette «révolution du travail»: «Les réunions nous ont permis d'observer toutes sortes de pertes de temps





Giuseppe Rinaldi

qui nous rendaient moins efficaces et entraînaient des pertes d'argent. C'est comme ça, en se parlant, et en parlant avec nos collègues des autres départements, que pas plus tard que le 6 mars, nous avons réussi — et ne partez pas à rire — à éliminer un problème de vidanges provenant d'un autre département qui nous bloquaient une porte de sortie à l'expédition. L'accumulation était dangereuse car elle bloquait une sortie d'urgence en plus d'entraîner un ralentissement dans l'expédition.»



David William Lunn

Des économies de \$500,000 par an

Technicien à la reproduction vidéo depuis trois ans, David William Lunn fonde lui aussi beaucoup d'espoirs sur la nouvelle façon de travailler. «Au Comité d'amélioration continue, nous avons réussi à établir un horaire de production pour organiser efficacement l'utilisation de 4,800 magnétoscopes. Tant et si bien qu'aujourd'hui, les bandes maîtresses (les «masters») à partir desquelles on fait des copies sont prêtes plus rapidement. De plus, nous nous sommes rendu compte qu'en fai-

Des expériences diverses

Certification ISO 9002, comité d'adaptation de la main-d'oeuvre, programme de qualité totale, processus d'amélioration continue, négociations raisonnées, négociation par gains mutuels, négociation gagnant-gagnant, just in time: voilà autant d'expressions et d'expériences avec lesquelles doivent composer les syndicats lorsqu'ils abordent avec l'employeur la question de la réorganisation du travail. C'est ce dont ont témoigné 75 militants (élus et salariés) des fédérations du secteur privé de la CSN, lors de deux journées de réflexion sur ce sujet tenues à Montréal en mars.

Métallurgie

«Les difficultés financières connues par les entreprises ces dernières années et la volonté d'améliorer la qualité de la production ont incité 25% de nos syndicats à s'impliquer dans l'organisation du travail», a révélé le président de la Fédération de la métallurgie, Alain Lampron.

Après avoir constaté que dans le merveilleux monde des consultants en organisation du travail, bon nombre ne maîtrisent pas plus cette question que l'employeur et le syndicat, le conseiller syndical Yves Côté prend bien soin d'inviter tout le monde à s'assurer «que la firme ou le consultant choisi ait l'habitude d'impliquer le syndicat et les salariés dans le but d'éviter des affrontements inutiles ou d'éventuelles résistances aux changements.» Là où les relations de travail sont tendues et le climat de confiance peu élevé, «les chances de succès sont plutôt minces, voire inexistantes», dit-il. Ces expériences reposent notamment sur la confiance mutuelle, la formation du personnel, la libre circulation de l'information, le respect de la convention collective et la transparence économique, analyse Yves Côté.

Commerce

«Nous avons tassé nos bibittes. Nous avons appris à travailler ensemble», raconte Pierre Gélinas, conseiller à la Fédération du commerce, en parlant de l'expérience de Celanese, où on emploie 400 personnes. Satisfait des travaux du comité bipartite qui s'est penché sur l'organisation du travail, la santé-sécurité au travail, la formation et la diffusion de l'information financière, il souligne qu'il importe de respecter les entités des parties. «Des fois, nous oublions ça, notre rôle syndical. Les travailleurs ont voulu écarter un dirigeant patronal. L'employeur nous a demandé quelle serait notre réaction s'il s'avisait de choisir nos délégués.»

Papier et forêt

Avant de se lancer tête première dans l'organisation du travail, il importe, estime la conseillère Athena Davis de la FTPTF, de s'assurer d'un certain nombre de conditions de base: consensus, transparence économique, pas de coupures de postes dues à la réorganisation, ressources pour le syndicat. Elle voit là un moyen pour démocratiser les lieux de travail, enregistrer des gains, maintenir les emplois. Mais «ce n'est pas vraiment différent de la négociation traditionnelle: le rapport de force continue d'être crucial, même s'il est exprimé différemment.»

Communications

Dans la presse écrite, où le discours éditorialo-patronal tourne souvent autour du partenariat, on a de la difficulté à passer de la parole aux actes, raconte Manon Bouchard de la FNC. C'est le cas à La Presse, où «l'employeur a signifié clairement sa volonté de conserver son droit de gérance absolu.» Au Soleil, «l'employeur continue de parler de partenariat et ce, même s'il refuse toujours de lui donner un contenu réel, ce qui contribue à semer la confusion.» Au Devoir, «les relations de travail sont demeurées on ne peut plus traditionnelles.» À l'exception du Journal de Montréal, ce n'est guère mieux chez Quebecor, qui «a utilisé son rapport de forces pour atteindre ses objectifs de rattrapage et de diminution des coûts des conventions collectives.»



Stuart Langlois

sant de l'entretien préventif des magnétoscopes, nous évitons toutes sortes de problèmes qui se traduisaient en pertes d'argent et de temps, notamment parce que des clients nous retournaient, à l'époque, des cassettes qui avaient, par exemple, des problèmes de «tracking». Nous n'attendons plus qu'une tête de magnétoscope

lâche avant de la remplacer. Ce qui nous évite d'avoir un magnétoscope sur les tablettes, dans l'attente de la fameuse tête.» Un meilleur système de communication a aussi permis d'éviter des ralentissements, voire des arrêts de production qui survenaient lorsque les priorités de reproduction de vidéocassettes changeaient.

Grâce à cette nouvelle organisation du travail et à diverses améliorations quotidiennes, on estime éviter du gaspillage et réaliser des gains de productivité d'environ \$500,000 par année. *«Pour atteindre ces résultats, nous formons les employé-es sur le temps de travail, c'est nécessaire»,* dit le président du syndicat, Stuart Langlois.

On n'est pas des «stools»!

Aujourd'hui, le système «de bas en haut et de haut en bas» semble bien rodé. Mais il n'en a pas toujours été ainsi. *«Au début, les superviseurs nom-*

maient leurs candidats, souvent des cadres intermédiaires. Nous avons changé ça en affichant des postes accessibles aux syndiqués», relate Daniel Lesage. Il se rappelle aussi qu'au début de l'expérience, et en toute bonne foi, on pensait afficher les taux de réussite des départements. Ce qui revenait à accorder des notes d'examen. L'employeur et le syndicat ont vu à ce qu'on ne procède pas ainsi, jugeant que cela aurait contribué à créer une compétition malsaine.

Si les représentants syndicaux sont emballés par cette nouvelle approche, il y a encore de la méfiance dans l'air. *«Lorsqu'ils trouvent un problème de qualité et en font un rapport de non conformité, les gens ont encore peur de passer pour des «stools»»,* confie Stuart Langlois.

«Dès le départ, nous avons été clairs avec l'employeur: même si ce n'est pas écrit noir sur blanc dans la convention

collective, il n'est pas question que les rapports de non conformité donnent lieu à des mesures disciplinaires. Nous croyons que l'entreprise a compris notre message. Elle a besoin de notre expertise pour décrocher la certification ISO 9002, précise Daniel Lesage. Nous nous assurons que les décisions prises conjointement ne se fassent pas au détriment des conditions de travail négociées. En ce sens, le rôle du syndicat n'a pas changé», ajoute le négociateur syndical.

On nous écoute!

«Les améliorations souhaitées, ça faisait longtemps que nous les recommandions. Mais avant, ça ne se rendait pas en haut. Aujourd'hui, ça se rend. Finalement, je suis porté à croire que les travailleuses et les travailleurs sont contents d'être impliqués dans les décisions concernant la production», conclut Stuart Langlois.



Grâce à une nouvelle organisation du travail et à diverses améliorations quotidiennes, on estime éviter du gaspillage et réaliser des gains de productivité d'environ \$500,000 par année, chez Astraltech.

La réorganisation du travail dans les cégeps:

Où il est démontré que l'intelligence et la bonne foi n'ont pas été distribuées équitablement parmi les directions de cégeps.

Maroussia Kishka

Depuis trois ans dans les cégeps, des syndicats d'employé-es de soutien ont amorcé des démarches de réorganisation du travail. Mais leur tâche est loin d'être facile. Les personnels de soutien technique, administratif et manuel des cégeps vivent en effet dans un milieu de travail très marqué par le fonctionnement bureaucratique, par le cloisonnement des tâches et par une gestion autoritaire. Et ce ne sont pas les seules embûches qu'ils rencontrent. Il faut ajouter à cela l'impact des compressions budgétaires, qui se sont surtout faites à leur détriment au fil des ans, et une réforme de l'enseignement et du fonctionnement des cégeps qui bouscule un peu tout le monde. Revoir l'organisation du travail dans un tel contexte n'est donc pas une mince tâche. Huit syndicats d'employé-es de soutien de cégeps CSN ont entrepris des démarches avec plus ou moins de succès. Au cégep de Rimouski, le syndicat a réussi à convaincre la direction du collège d'entreprendre celle proposée par la CSN mais ailleurs, notamment au cégep de Limoilou, le syndicat fait face à un mur.

Couci...

En 1992, comme à chaque printemps, la direction du collège a rencontré l'exécutif du syndicat des employé-es de soutien pour parler des problèmes particuliers à leur groupe. Mais le syndicat y est allé sans trop de motivation. «*Nous leur avons dit qu'on était tanné de parler des mêmes gugusses à chaque année et qu'on voulait leur proposer, à l'automne, une démarche globale pour revoir l'organisation du travail*», raconte le président du syndicat, Rodrigue Martin.

Durant tout l'été, l'exécutif syndical s'y prépare à l'aide de documents du secteur soutien cégep de la FEESP. À l'automne, il vérifie si les membres sont prêts à s'investir dans

cette démarche, qui exige que chacune des parties accepte de travailler dans un climat de franchise et soit ouverte à la critique. «*Nos gens ont bien réagi. Nous avons donc rencontré la partie patronale et leur avons remis tous les documents pour qu'elle les étudie aussi*», poursuit Rodrigue Martin. Quinze jours plus tard, la partie patronale s'est dite prête à s'engager dans la démarche proposée. Un comité paritaire est mis sur pied et le

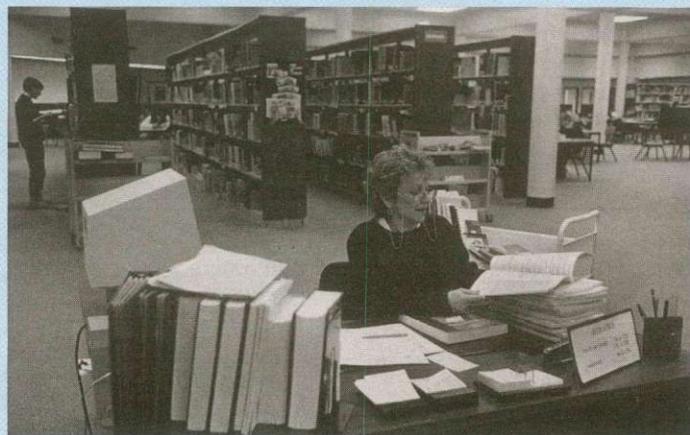
travail commence.

En premier lieu, le comité a décidé d'adapter le questionnaire proposé dans la démarche syndicale à la réalité du collège pour bien cerner les problèmes du personnel de soutien. Il veut connaître les charges de travail demandées aux employés de soutien, leur niveau d'autonomie et de satisfaction, leurs besoins de formation, ainsi que les problèmes reliés aux politiques administratives, à l'aménage-

ment des lieux de travail et aux relations avec les cadres, les professionnels, les enseignants et les collègues de travail. Neuf syndiqué-es sur dix vont accepter de participer à cette enquête durant leurs heures de travail.

Les données recueillies vont ensuite permettre au comité paritaire de faire un portrait global des problèmes et un portrait détaillé de la situation dans chaque service. «*Dans les mois qui suivent, il y a des choses qui vont se régler assez rapidement*», souligne le président du syndicat. Il constate qu'en général, les problèmes qui ont été résolus en premier sont ceux liés à l'aménagement des lieux de travail. Ce n'est que dans un second temps que les discussions entre syndiqués et cadres ont porté sur des questions plus difficiles à aborder, comme le comportement d'un cadre ou un meilleur partage du travail.

Constamment, le comité paritaire a travaillé en étroite collaboration avec les syndiqué-es et les cadres de chaque service, ce qui a permis, entre autres, de redéfinir la composition des unités de travail. «*Jusqu'à maintenant, ça a été très bien. On ne se fait pas de cachotteries. Mais on arrive à une étape plus difficile*», constate Rodrigue Martin. Dans quatre unités, le climat de travail est tellement pourri que le comité paritaire a décidé de demander l'aide d'une ressource extérieure. De son côté, la partie patronale manifeste de la résistance à aborder des dossiers qui touchent à ses droits de gérance. Et puis, les nouvelles compressions bud-



gétaires vont obliger le cégep à rechercher de nouvelles économies.

«Pour l'instant, nous demeurons confiants, même s'il y a encore beaucoup à faire, souligne Rodrigue Martin. Mais un gros pas a été accompli. On a pris confiance en nous et on est en train de prendre la place qui nous revient dans le cégep.»

...Couça

Au cégep de Limoilou, le syndicat des employé-es de soutien a aussi tenté d'amener la direction à entreprendre une démarche conjointe de réorganisation du travail. «Ils se sont montrés ouverts au début», souligne Pierrette Laurendeau, vice-présidente du syndicat. Au moins quatre cadres vont même participer à une session de formation donnée par la CSN sur l'organisation du travail pour les employé-es de soutien au cégep.

Mais, lors d'une pause, se rappelle Pierrette Laurendeau, une réflexion lancée à l'emporte-pièce par le directeur général en disait long sur ses intentions. Il a apostrophé un cadre qui participait à la session en disant: «Votre kit niaiseux, comment ça se passe?»

La session s'est bien déroulée, les cadres qui y ont participé l'ont trouvée intéressante. «Mais ça n'a jamais eu de suite. Il y a eu quelques sondages-bidons et des rencontres avec des syndiqués dans certains secteurs. Mais nous n'avons pas rencontré une volonté de partager l'information et la démarche», souligne Pierrette Laurendeau. L'attitude patronale a même plutôt eu tendance à accroître la méfiance des syndiqués.

En fait, le climat est à l'affrontement. Plus souvent qu'autrement, les parties se parlent par avocat interposé, lors d'arbitrages de griefs. «Par exemple, souligne la vice-présidente du syndicat, ils contestent systématiquement tout ac-



cident de travail. Pour des «questions de principe», ils sont même prêts à dépenser sans compter, alors que nous vivons des compressions budgétaires.» C'est ainsi que pour un accident qui se soldait par trois jours d'absence — ce qui représentait un déboursé de 350 dollars —, la partie patronale a payé 1,000 dollars pour une expertise médicale, plus le coût des procédures judiciaires. «Ils vont même jusqu'à plaider des causes hors délai qu'ils savent perdues d'avance. Et lorsque le syndicat cherche à régler les litiges autrement que par des griefs, ils nous reprochent de vouloir négocier», s'exclame Pierrette Laurendeau.

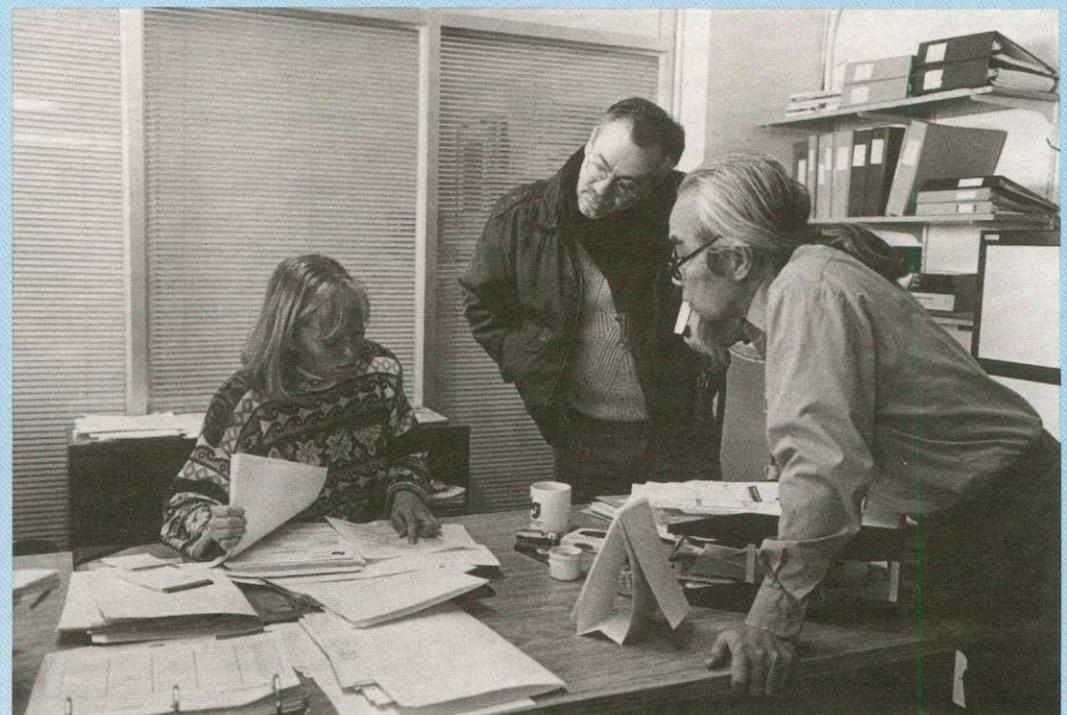
Entre-temps, les problèmes

s'accumulent au point où l'employeur a embauché une firme de consultants dans un secteur névralgique, celui de l'organisation scolaire responsable des admissions, de l'organisation des cours et des tâches des enseignant-es. C'est la firme qui a rencontré le personnel et le diagnostic est peu reluisant. Entre autres, elle souligne que les tâches sont répétitives et fragmentées et qu'il y a des dédoublements et peu de responsabilités laissées aux employé-es.

Conclusion: peu d'efficacité, et ce malgré un taux d'encadrement élevé. Depuis 1979, le nombre de cadres au cégep de Limoilou a augmenté de 40% tandis que le personnel de sou-

tien à temps complet a diminué de 17,6%.

Mais la direction demeure têtue. Son dernier geste a mis le feu aux poudres. L'ensemble des syndicats du collège a décidé, en front commun avec les étudiants, de boycotter sa consultation sur les solutions qu'elle a choisies pour gérer les nouvelles compressions budgétaires. «La direction voulait savoir si oui ou non on était d'accord avec elle. C'est tout. Nous, depuis deux ans, on répète qu'une partie de la solution est de revoir l'organisation du travail. Leur gestion autoritaire coûte cher et démotive tout le monde», affirme Pierrette Laurendeau.



Notes sur une tournée

L'exécutif de la CSN a entrepris une grande tournée des régions pour appuyer la campagne pour l'emploi et une vraie réforme de la santé et des services sociaux, tournée qui se poursuivra jusqu'au 10 mai. *Nouvelles CSN* rend compte de trois de ces discussions avec les régies régionales de la santé et des services sociaux.

Robert Boucher

Outaouais

On ne comprime plus, on embauche!

C'est dans la région de l'Outaouais que débutait cette tournée, mercredi le 19 avril. La régie régionale rencontrait les organisations syndicales de la région pour recueillir leurs réactions et répondre à leurs questions sur le document de consultation qu'elle avait présenté. Accompagnés de Marc Laviolette, vice-président de la



Marc Laviolette

CSN, du président du conseil central Roch Paul, et des représentants de FAS et de la FPPSCQ ont déposé un mémoire présentant leur position et leurs commentaires sur les transformations prévues.

Dans ses remarques d'ordre général, la délégation CSN, après avoir manifesté sa déception sur le type de consultation utilisé par la régie parce qu'elle ne laisse pas de place aux citoyens, exprimait sa satisfaction sur la répartition des budgets basée sur la méthode dite du «per capita pondéré». Cette méthode permet une plus grande équité intra-territoriale parce qu'elle tient compte des besoins de la population par sous-régions, en fonction des programmes et des services qui y sont accessibles. «Cependant, souligne-t-on dans le mémoire, nous trouvons pour le moins cynique que lorsque la régie développe enfin une approche basée sur l'équité, ce soit à l'occasion d'une compression budgétaire sans précédent.»

Au cours des discussions qui ont suivi, la régie n'a cessé d'étonner les associations syndicales présentes. Ayant annoncé il y a quelques semaines des compressions de 9 millions de dollars, la régie assurait en début de rencontre qu'elles ne seraient plus que de \$3,8 millions et qu'il n'y aurait aucune perte d'emplois; du personnel allait sans doute être déplacé, mais ces gens allaient recevoir la formation nécessaire leur permettant d'occuper de nouvelles fonctions. Puis, la régie

ajoutait avoir reçu récemment \$2,3 millions supplémentaires et qu'elle avait dégagé des surplus de \$12 millions non-récurrents qui seront réaffectés dans la région. «Vlà les bas de laine qui sortent!» de lancer Marc Laviolette.

Vers la fin de la rencontre, on allait même devoir embaucher plus de monde, selon Serge Forget, président de la régie régionale, puisqu'il y aurait 98 lits supplémentaires avec le rapatriement d'une partie de la clientèle qui se rend en Ontario pour se faire soigner. «Je suis prêt à signer ça tout de suite!» de renchérir Marc Laviolette. Mais la direction de la régie ne semblait pas prête à en faire autant...

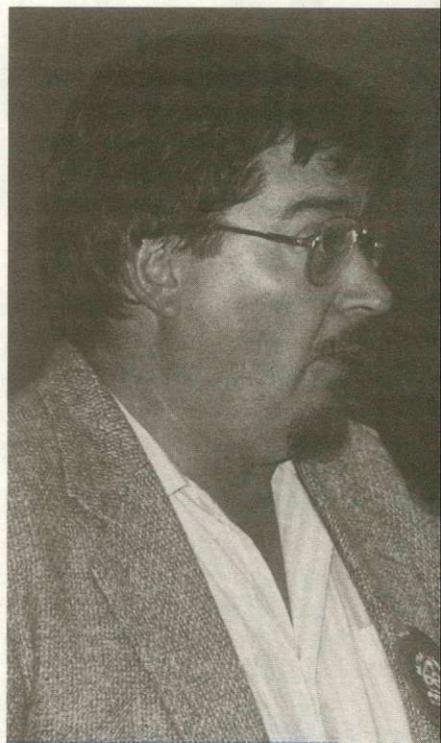
La délégation est sortie de la rencontre un peu sceptique sur les nouvelles données obtenues. Une conférence de presse a suivi, en après-midi, de même qu'une rencontre avec les syndicats de la région.

Abitibi-Témiscamingue

Un fax?

Accompagnés de 75 militants et militantes de la région, le vice-président de la CSN, Roger Valois, et le président du conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Ungava, Donald Rheault, ont rendu visite au conseil d'administration de la régie régionale, le 20 avril à Rouyn.

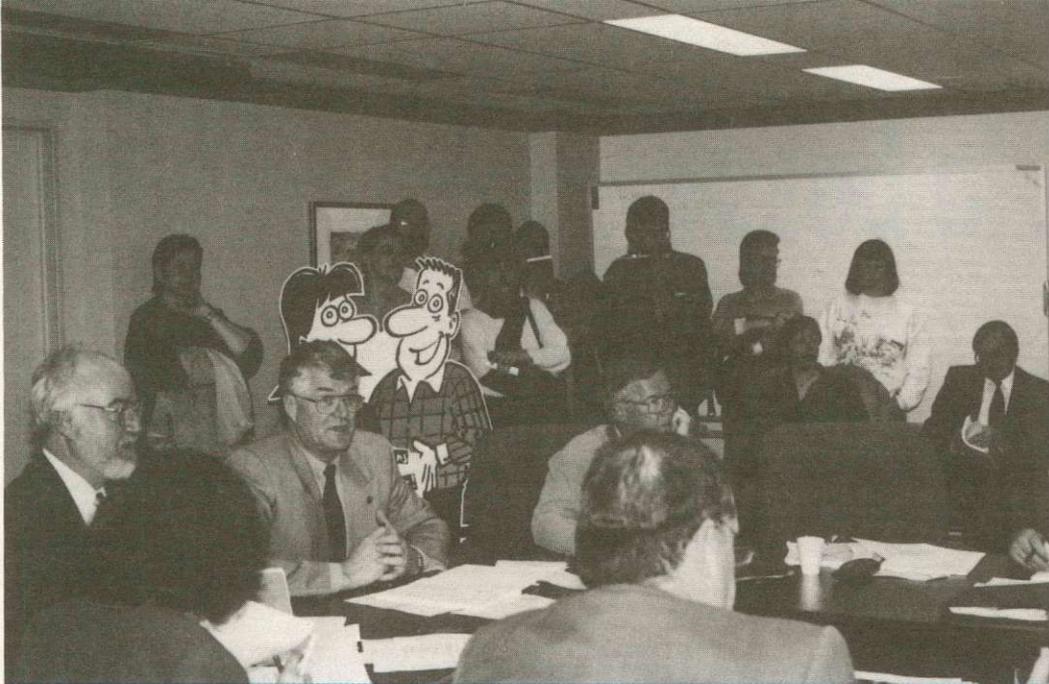
Après une intervention du président du conseil central sur l'impact des compressions sur les services à la population dans la région, Roger Valois,



Serge Forget, à l'époque où il était président du Conseil central de l'Outaouais.

avec sa verve coutumière, a rappelé aux membres du conseil d'administration le rôle et les responsabilités de la régie avant d'ajouter: «Vous n'êtes pas une simple courroie de transmission du ministère, sinon on n'aurait pas besoin de vous autres, il suffirait d'envoyer un fax!»

Un point de presse a suivi, puis le groupe s'est rassemblé pour discuter de l'ensemble du dossier dans la région et s'organiser pour intervenir auprès des administrations locales.



Quelque 75 militants et militantes ont accompagné Roger Valois et Donald Rheault aux bureaux de la régie régionale de Rouyn.

Laurentides
Entre le discours
et la réalité

À Saint-Jérôme, le 25 avril, la tournée a pris la forme d'un débat public. Les invités étaient Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN, Gilles Turcotte, président du conseil central, et Louis Roy, président de la FAS, d'une part, et des directeurs généraux de la Régie régionale, d'un centre hospitalier et d'un CLSC d'autre part. L'invitation avait été lancée aux groupes communautaires, aux journalistes et au public en général.

Claudette Carbonneau, représentant les positions de la CSN, a lancé: «Le ministre ne parle pas de réduire toutes les dépenses de santé, mais de réduire les dépenses publiques de santé. Il ne garantit pas aux Québécois qu'ils ne paieront pas plus cher ensuite.»

Louis Roy a rappelé qu'il est impossible que ces compressions n'affectent pas les services, qu'elles résulteront en des services diminués partout. «Mais on ne peut pas présenter de solutions si on nous invite seulement pour nous informer de la répartition des coupures. Ou on travaille ensemble vraiment, ou on se chicanne!»

Le directeur de la régie régionale a affirmé qu'il était d'accord avec 98% des posi-

tions exprimées. «Nous avons fait des interventions à la conférence des régies régionales qui vont dans ce sens.»

«C'est quoi le 2% de désaccord?», a demandé quelqu'un dans la salle. Ce n'était pas très clair, mais il semble que ce soit surtout les positions de la CSN sur l'emploi... Claudette Carbonneau s'est empressée d'apporter des précisions sur la question en rappelant que «l'augmentation des heures travaillées dans le réseau, depuis plusieurs années, ce n'est pas un cadeau qu'on fait aux syndicats. C'est parce que les besoins augmentent!»

Les autres directeurs géné-

raux présents se sont dits eux aussi en accord avec les positions syndicales. Des intervenants dans la salle sont alors venus questionner cette belle unanimité, car les directions locales des établissements ne semblent pas suivre la ligne de conduite de la régie.

«Je trouve ça beau, disait une travailleuse, d'entendre le discours et les orientations du directeur de la régie qui veut plus d'équité, qui veut éviter de toucher les services à la population. Mais dans le CLSC, chez nous, le conseil d'administration est autonome. Ses \$60,000 de compressions, il a décidé de les appliquer à cinq postes qui

donnent des services directs à la population. C'est pas sécurisant pour nous, comme travailleuses, ni pour la population.»

«C'est bon à entendre, ajoutait un autre, mais ça ne correspond pas à ce qui se passe dans le champ, et ce n'est pas ça que les gens voient. Quand il s'agit d'adopter des compressions de plusieurs millions, c'est à l'unanimité que vous le faites, mais quand c'est pour adopter l'entente cadre sur les comités de pilotage, c'est à sept pour, cinq contre et plusieurs abstentions. C'est de ça que les gens se rappellent!»

«Il faut commencer par rassurer les travailleurs du réseau. Si vous nous disiez que le plancher d'emploi régional, vous pouvez travailler avec ça, ça les rassurerait.»

On a reproché aussi le taux d'encadrement élevé (un cadre pour 10 employés dans la région): «Vos cadres ne veulent pas que les travailleurs participent à l'organisation de leur travail!»

Gilles Turcotte a rappelé que des engagements avaient été pris durant la campagne électorale et que le caucus du Parti québécois des Laurentides aura à rendre des comptes, lors d'une rencontre prévue d'ici peu.



Louis Roy, président de la FAS, Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN, et Gilles Turcotte, président du Conseil central des Laurentides, en débat public avec des directeurs d'établissements de la région et celui de la régie régionale. Yves Nantel de l'ACEF, au centre, agissait comme modérateur.

Q: Où est le boss?

R: Le boss est partout, même dans les toilettes

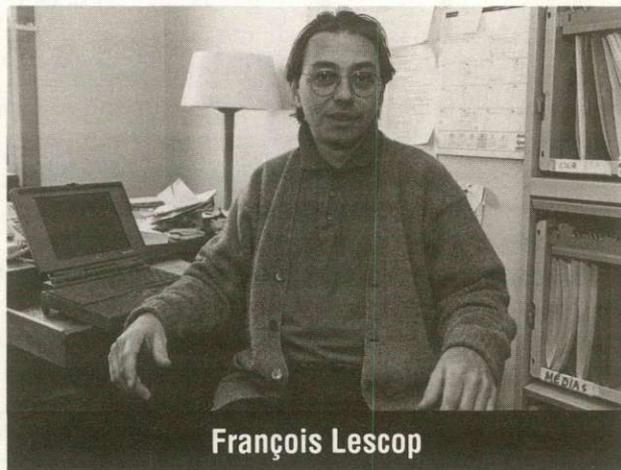
Jacinthe Pilon

À l'image de Dieu dans le petit catéchisme, de plus en plus ils voient tout et ils entendent tout. Qui ça? Les employeurs. Leur omniprésence dans certains milieux de travail, par le biais de caméras et de micros, par exemple, commence à en agacer plusieurs. Le troisième œil se fait de plus en plus discret mais de plus en plus contrôlant. Mais qu'en est-il des droits des travailleurs?

La Ligue des droits et libertés reçoit, depuis l'été dernier, de plus en plus de plaintes concernant la surveillance en milieu de travail, que ce soit la vidéo-surveillance, l'écoute téléphonique ou encore des fouilles de sacs à main.

François Lescop, responsable des communications à la Ligue, indique que, dans un contexte dominé par les impératifs de rentabilité et de rareté des emplois, on assiste au Québec à une généralisation de ces pratiques de contrôle et de surveillance, due notamment à l'accélération des progrès techniques dans ce domaine. Selon lui, cette généralisation est également provoquée par la mondialisation de l'économie qui amène des pratiques homogènes au niveau de la gestion du personnel.

Faisant référence à une enquête menée en 1994 par l'Organisation internationale du travail (OIT) auprès de plus de 300 entreprises, François Lescop souligne que vingt millions d'Américains sont probablement soumis à une surveillance électronique au travail, sans parler des écoutes téléphoniques. Du même soufflé, il rappelle que beaucoup



François Lescop

d'entreprises américaines possèdent des filiales canadiennes et qu'il ne faudrait pas s'étonner qu'elles importent ici leurs habitudes de là-bas.

Les règles de conduite et, à plus forte raison, les lois, ont du mal à suivre ce rythme fulgurant. La Ligue se sent quelque peu impuissante lorsqu'il s'agit de venir en aide aux travailleurs aux prises avec des employeurs abusifs qui les ont mis sous surveillance, particulièrement lorsqu'il s'agit de travailleurs non syndiqués qui ont été suspendus ou congédiés.

Les limites de la Charte

En vertu de la Charte québécoise des droits et liber-

tés de la personne, la Commission des droits de la personne, à qui la Ligue réfère certains cas, peut faire enquête seulement s'il y a eu discrimination. «Mais si tout le monde est soumis aux caméras dans un milieu de travail, on ne peut pas faire valoir cet argument», précise François Lescop.

C'est pourquoi la Ligue a demandé à la Commission de produire un avis juridique sur toute la question de la surveillance, électronique ou autre, en milieu de travail. La Commission a toutefois fait savoir qu'elle se limitera dans sa recherche à la vidéo-surveillance, l'aspect le plus grave lorsque celle-ci se fait à l'insu des travailleurs.

La Ligue pose certaines questions en lien avec la Charte des droits et libertés du Québec: qu'en est-il du droit de toute personne à la vie privée, à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation? L'article 46 ne stipule-t-il pas que «toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique»?

À partir de cet avis de la Commission, la Ligue évaluera quelles sont les avenues possibles pour faire en sorte que les droits des travailleurs soient respectés.

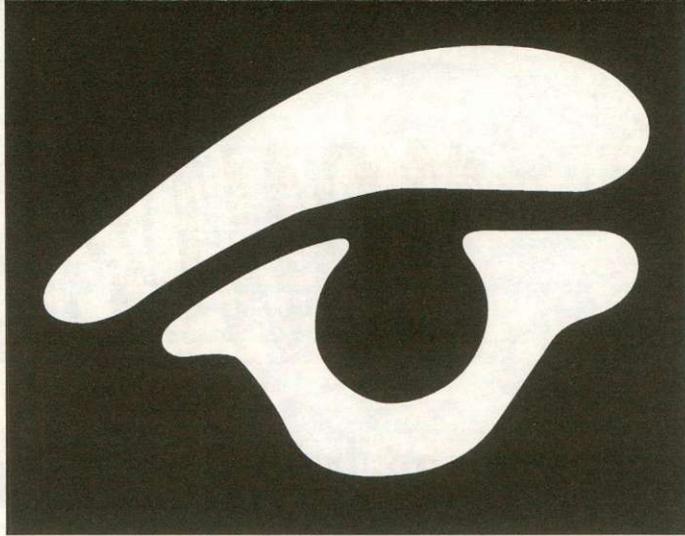
Privé ou public

La difficulté actuelle réside dans la distinction entre lieu privé et lieu public. L'employeur fait valoir devant les tribunaux qu'une entreprise est une propriété privée et qu'il lui faut prendre tous les moyens qui s'imposent afin de protéger ses biens.

François Lescop conclut: «On ne s'attend pas à ce que le juridique règle tous les cas d'abus. Il va aussi falloir que les syndicats négocient des clauses très précises en matière de surveillance en milieu de travail. Cela fera boule de neige auprès des travailleurs non syndiqués.»

Zones grises

Jean Laframboise, coordonnateur du service juridique de la CSN, admet qu'il y a plein



de zones grises lorsqu'il est question des limites de l'employeur en matière de surveillance en milieu de travail. Actuellement, c'est jugé cas par cas.

Il explique: «*Le Code criminel prévoit que l'écoute électronique est illégale. Sauf qu'il n'y a rien sur la question des caméras. La Charte des droits et libertés du Québec est le principal outil. Dans le Code civil, on précise ce que sont les notions d'atteinte à la vie privée. Mais, effectivement, les limites à être imposées à l'employeur n'y sont pas claires.*»

Il serait souhaitable de généraliser l'utilisation de clauses dans les conventions collectives interdisant les pratiques abusives, ajoute Jean Laframboise. Ces clauses pourraient intégrer certains droits prévus à la Charte, comme le droit à la dignité, au respect de la réputation et à celui de la vie privée. Ce serait une piste réaliste si, de façon générale, on retrouvait une clause précisant que si l'employeur décide d'installer des caméras, cela ne peut pas se faire dans certaines zones, comme les toilettes et les vestiaires, et que ce soit fait au vu et au su de tout le monde.

En ce sens, il estime qu'un avis de la Commission des droits de la personne ferait certes avancer les choses. «*Cela donnerait des orientations, des interprétations plus claires des conventions collectives pour les arbitres de griefs qui sont un peu timorés quand il s'agit d'appliquer la Charte en milieu de*

travail. Cela pourrait faire évoluer les mentalités.»

Pour certains arbitres, en effet, l'employeur est encore

perçu comme le maître de son entreprise et il a le droit d'y faire ce qu'il veut.

Quelques exemples

Certaines entreprises québécoises poussent fort sur la vidéo-surveillance. On est même allé, au Casino de Montréal, jusqu'à placer des caméras au-dessus des cuvettes dans les toilettes des employés. On voulait prendre sur le fait l'un d'eux soupçonné d'avoir sali les lieux.

Un autre cas récent: chez Métro-Richelieu, où deux employés ont été suspendus et un autre congédié pour avoir mangé du fromage sur les lieux de travail. Une caméra avait été installée dans une allée. Le syndicat a déposé un grief et a obtenu leur réintégration. Il a été démontré que la consommation n'était pas fautive, car une pratique existait à l'effet que les employés pouvaient consommer des aliments qui se trouvaient dans des boîtes déjà ouvertes.

De plus, l'arbitre a tenu compte du fait que dans la convention collective, une clause prévoit que «*la surveillance électronique est utilisée aux fins de la surveillance des biens et de la propriété de l'employeur et non des personnes, et qu'elle ne peut être utilisée à des fins de mesures disciplinaires.*»

Chez Canadair, on soupçonnait un individu d'avoir bloqué les toilettes après avoir utilisé trop de papier. Il a été mis à pied après avoir été filmé par une caméra dissimulée au plafond. On a eu recours à la même méthode pour prendre sur le fait un autre employé soupçonné de fumer dans les toilettes.

De son côté, l'Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec a partiellement gagné un grief collectif contre le Centre hospitalier Côte-des-Neiges. À la suite de vols d'argent, on voulait surveiller un coffre-fort placé dans la salle de repos. Mais, erreur de la compagnie qui a installé la caméra, ce sont les personnes qui étaient filmées, et non pas le coffre-fort en question.

L'arbitre a accordé une somme de \$100 dollars à chacune des plaignantes pour dommages moraux. Cependant, il a estimé que le vol justifiait les moyens utilisés par l'employeur et que, par conséquent, il n'y avait pas eu d'intention malicieuse. C'est pourquoi il a refusé d'émettre une ordonnance afin d'empêcher que la direction de l'hôpital ait à nouveau recours à des modes de surveillance électronique.

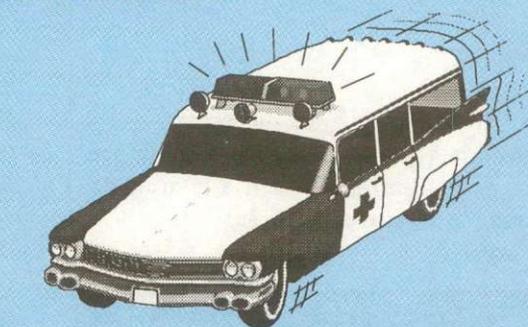
Plusieurs autres cas ont fait l'objet de litiges où l'employeur a souvent eu gain de cause.

TERREBONNE

DE MEILLEURS SERVICES À LA POPULATION GRÂCE AUX AMBULANCIERS

C'est à la suite de leurs moyens de pression et de l'occupation des bureaux de la Régie régionale de la santé que les membres du Syndicat des employés du réseau ambulancier de Laurentides-Lanaudière ont obtenu des modifications d'horaires et des équipes de travail pour répondre plus rapidement aux appels.

Comme l'explique Claude Ratté, les équipes de travail opéraient sur le mode 7/14, c'est-à-dire que les ambulanciers en devoir demeuraient à leur domicile pendant 7 jours, 24 heures sur 24, et attendaient qu'on les appelle par téléchasseur. Alors, l'ambulance faisait le tour, puis se rendait sur les lieux du sinistre. *«Cela prenait en moyenne plus de 14 minutes et parfois même jusqu'à 20 minutes. Or, notre convention collective prévoit un délai de cinq minutes pour réunir l'équipe affectée. L'horaire 7/14 est en vigueur dans plusieurs régions rurales ou peu peuplées du Québec. Mais dans une région comme la MRC du Moulin (Terrebonne, Lachenaie, Mascouche et La Plaine), la population est beaucoup trop dense et le nombre d'appels trop grand pour répondre aux besoins de cette façon. Nous avons donc, après de nombreuses démarches infructueuses, occupé les bureaux de la régie et menacé de dé-*



brayer si le problème n'était pas réglé.»

La régie de la santé et des services sociaux a enfin accepté d'ajouter \$250,000 cette année, et \$400,000 l'an prochain, pour maintenir en devoir

une équipe travaillant à l'heure, pour le jour, le soir et la nuit. L'année prochaine, il y en aura deux par quart et une supplémentaire les jours où les transports sont plus nombreux. **Luc L.**

RETOUR AU TRAVAIL AU HOLIDAY INN SAINTE-FOY

Renvoyés il y a plus d'un mois à la suite de la faillite de leur hôtel, dans laquelle est impliqué l'homme d'affaires montréalais Michael Rosenberg, les employés du Holiday Inn Sainte-Foy, en banlieue de Québec, ont finalement repris le travail le 20 avril. Le même jour, à 450 kilomètres de là, les syndiqués d'un autre établissement de l'empire Rosenberg, ceux du Holiday Inn Crowne Plaza Hull-Ottawa, ont voté à 88% en faveur d'une nouvelle convention collective d'une durée de quatre ans.

À Sainte-Foy, le syndicat CSN en est finalement arrivé à un accord avec le syndic David Azoulay, qui gère l'établissement depuis la faillite. Les syndiqués sont venus à la rescousse de l'entreprise, pour une

troisième fois en trois ans, en acceptant à 82,6% un contrat de travail contenant une baisse de salaire et l'élimination d'avantages sociaux. Rosenberg, lui, est toujours à la recherche d'une entente avec ses créanciers.

À Hull, la nouvelle convention collective prévoit des augmentations de salaire de 2% pour chacune des années du contrat pour les gens à pourboire, et de 3% pour les autres salariés.

Rappelons qu'à Mon-

treal, la CSN supporte une campagne de boycottage du Holiday Inn Crowne Plaza Centre-Ville, 420 rue Sherbrooke ouest, autre hôtel où est impliqué Michael Rosenberg.

M.C.

AVENIR DU QUÉBEC

UN RAPPORT BIEN ACCUEILLI

La CSN a accueilli avec beaucoup de satisfaction le rapport de la Commission nationale sur l'avenir du Québec. *«Il s'agit d'une contribution majeure au débat»*, a déclaré le président Gerald Larose.

Un grand nombre de suggestions et d'analyses contenues dans le mémoire présenté par la CSN le 25 mars ont été retenues par les commissaires. Ainsi, le français y est reconnu langue commune et officielle; on y met l'accent sur les droits collectifs; on y suggère que la constitution d'un Québec souverain soit le fruit des travaux d'une Assemblée constituante;

on y propose une stratégie nationale pour l'emploi et la solidarité sociale, afin que les personnes accèdent à la dignité et à l'autonomie.

Le rapport, estime-t-on, saura contribuer à souder celles et ceux qui croient que la souveraineté est la clé nécessaire pour nous sortir du piège dans lequel la société québécoise est enfermée depuis l'adoption de la constitution de 1982. *«Par son ton et par son ouverture, le rapport force les acteurs sociaux et politiques à aller à l'essentiel plutôt que de se laisser distraire par des questions accessoires»*, a déclaré Gerald Larose. **M.R.**

LE VOL DE LA CAISSE DE RETRAITE

SIMONDS VA EN COUR SUPRÊME

Les avocats d'Eljer Manufacturing Canada Inc (ex-Simonds) ont demandé la permission d'en appeler à la Cour suprême d'une décision unanime rendue par la Cour d'appel, le 27 février, et donnant raison aux 103 retraités de Simonds de Granby ou à leurs bénéficiaires. Selon ce jugement, qui venait confirmer celui émis par la Cour supérieure en décembre 1991, l'entreprise s'était emparée illégalement des surplus de la caisse de retraite. Avec les intérêts accumulés depuis la fermeture de l'usine Simonds, en 1988, on estime aujourd'hui à 10 millions de dollars les sommes dues aux retraités de l'entreprise ou à leurs bénéficiaires et qu'Eljer Manufacturing



Une partie des travailleurs de Simonds, au lendemain de leur victoire en Cour d'appel.

tente encore de s'approprier.

Le vice-président de la CSN, Roger Valois, a commenté ainsi la tactique de la compagnie: «Même si c'est son droit d'en appeler, on peut se demander si elle n'a pas agi sournoisement en déposant son appel à la Cour suprême, en fin d'après-midi un vendredi, à moins d'une semai-

ne de l'échéance. A-t-elle voulu éviter tout le battage médiatique dont les causes Simonds et Singer ont été l'objet? En tout cas, en agissant ainsi, Eljer Manufacturing tente encore de s'enfuir avec le surplus de la caisse de retraite. C'est inadmissible qu'on vive dans des sociétés qui laissent faire ça impunément!»

M.C.

LAURENTIDES

UN FORUM SUR LA SANTÉ MENTALE

Le Conseil central des Laurentides et le Regroupement des organismes communautaires des Laurentides ont organisé conjointement un Forum sur la santé mentale qui s'est tenu le 21 avril. Une cinquantaine de participant-es, des usagers, des parents et ami-es, des intervenant-es en santé mentale du réseau public et des organismes communautaires, assistaient à l'événement.

Il ressort du forum que des progrès ont été accomplis dans la région au cours des dernières années, mais l'avenir des services de santé mentale s'annonce très préoccupant devant la montée des besoins et la réduction des ressources liées aux compressions budgétaires. R.B.

QUÉBEC

SYLVAIN BLACKBURN IRA À CUBA

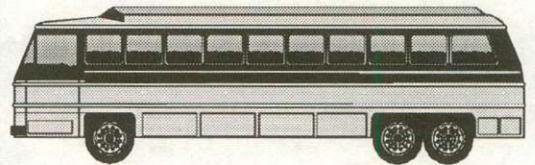
C'est un membre du Syndicat des travailleurs des Épiciers-Unis Métro-Richelieu Newton Québec, Sylvain Blackburn, qui a gagné le voyage à Cuba pour deux personnes lors d'un tirage organisé par le Conseil central de Québec et dont les profits devaient être versés aux travailleurs de la scierie Grondin, en grève à l'époque. L'assemblée générale du conseil central a donc décidé de répartir ces profits, pas moins de \$9,000, parmi les autres membres de la CSN en conflit. C'est ainsi qu'un chèque de \$1,000 a été remis au syndicat des travailleurs de la minoterie Ogilvie.

J.-P. P.

AUTOBUS DE LAVAL

UNE ÉTUDE QUI TOURNE LES COINS RONDS

La STL ne paie pas «grassement ses chauffeurs d'autobus» et ceux-ci ne sont pas les mieux rémunérés des sociétés publiques de transport au Québec. Une fuite a permis au quotidien *La Presse* de publier en exclusivité une étude produite par la STL, et remise au syndicat en début d'année, sur les conditions salariales des chauffeurs. Le hic, c'est que certains chiffres ne correspondent pas à la



réalité. La STL, ayant eu du mal à fournir au syndicat des explications sur sa propre méthodologie, a reconnu elle-même que son document ne pouvait servir aux négociations qui sont en cours.

Entre autres, la STL ne peut raisonnablement expliquer comment elle peut, d'un même souffle, affirmer que le temps non travaillé par ses chauffeurs est de 85,9% alors qu'elle établit leur temps travaillé à 82%.

Quant aux salaires, l'étude tourne rondement les coins. Le taux horaire des chauffeurs à Laval est inférieur à celui des chauffeurs de la STCUM pour la même année de comparaison (1992), c'est-à-dire \$17,08 contre \$17,73. La rémunération globale, établie à \$58,190 par année pour un chauffeur, est quant à elle disproportionnée par rapport au salaire brut moyen de \$46,000, incluant le temps supplémentaire, que gagne annuellement un chauffeur à Laval. Cette disproportion est due au fait que l'employeur ajoute au salaire d'un chauffeur ses propres contributions pour les divers régimes étatiques, les régimes d'assurances, le coût des uniformes et des laissez-passer. L'embauche de chauffeurs pour éviter de grossir le temps supplémentaire est demandée depuis plusieurs années par le syndicat. Il y a trois semaines seulement, la STL a comblé le nombre de chauffeurs requis en fonction de son plan d'opération budgétaire pour l'année en cours. Depuis, le temps supplémentaire a chuté de 70 à 75%, a constaté le syndicat affilié à la FEESP.

Il va sans dire que la publication de cette étude a eu l'effet d'une douche froide compte tenu que l'essentiel des discussions à la table de négociation porte sur l'organisation du travail en vue d'améliorer la productivité. Mais il faut dire aussi que ce syndicat en a vu d'autres...

T.J.

PROCHAINE PARUTION DE

NOUVELLES CSN :

LE 17 MAI



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

DES MOTS POUR LE DIRE

Georges est sur plusieurs comités. Les formes «être sur» et «siéger sur» viennent de l'anglais «to sit on». Il est préférable de dire être membre de, faire partie de, siéger à.

Elle est bien en charge de l'organisation. «En charge de» est un calque de «in charge of». On dira plutôt: responsable, chargée de.

L'ajusteur d'assurances a visité l'édifice. Il s'agit d'un calque de l'anglais. L'expression adéquate est: expert en sinistres.

L'assistant-directeur est parti en vacances. Voilà un autre calque de l'anglais. On le remplacera par: directeur adjoint.

Voici cinq mots: calepin, godasse, lavallière, mansarde et nicotine. Ces cinq mots se caractérisent par une origine commune. S'agit-il:

- d'anciens mots gaulois?
- de mots dont l'origine est un nom de personnage historique?
- de mots issus de l'arabe?

Il s'agit de mots dont l'origine est un personnage historique: Ambrogio Calepino était religieux et lexicographe italien; Alexis Godillot, fournisseur de chaussures militaires; Louise Françoise La Vallière, maîtresse de Louis XIV; François Mansart, architecte français; et Jean Nicot a introduit en France la culture du tabac.

Jacinthe Pilon

HAUTE TECHNOLOGIE

UNE TABLE DE CONCERTATION POUR LA RECONVERSION INDUSTRIELLE

Le Groupe de soutien aux emplois de haute technologie dans les secteurs maritime, terrestre et aéronautique du Québec, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et des représentants municipaux ont annoncé la création d'une table de concertation dont la mission est de soutenir les emplois dans les secteurs en question. Cette table de concertation a demandé au gouvernement fédéral de répondre à ses préoccupations au sujet des mesures qu'Ottawa entend prendre pour soutenir les emplois dans l'industrie aérospatiale et de défense du Québec.

Les représentants de la table de concertation craignent que le gouvernement fédéral qui, dans son dernier budget, a gelé les fonds du Programme de productivité pour l'industrie du matériel de défense (PPIMD), aille



De gauche à droite: Lionel Léveillé (DG Héroux); Pierre Paquette, secrétaire général de la CSN; Claude Daigneault, vice-président de Technologies Industrielles SNC Inc; Henri Massé, secrétaire général de la FTQ; et Stephen Bigsby, de la Communauté urbaine de Montréal.

plus loin et procède à son abolition pure et simple.

La table de concertation a aussi demandé que le gouvernement mette sur pied un fonds de re-

conversion de l'industrie aérospatiale et de l'industrie militaire, comme il en existe dans d'autres pays, tel qu'il l'a promis à maintes reprises. Luc L.

CISO A 20 ANS

Le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) célébrera ses 20 ans le samedi 27 mai par un spectacle-bénéfice mettant en vedette le chanteur Richard Desjardins. Billets en vente au Conseil central de Montréal, (514) 598-2021.

L'événement se déroulera dans le cadre d'un colloque sur «La solidarité à l'aube de l'an 2000» auquel tous sont invités. Renseignements: (514) 356-8888; fax: (514) 356-0475. J.-P. P.

VICTOIRE DE LA FNEEQ-CSN AU CÉGEP DE THETFORD

Nouvelle réjouissante s'il en est une pour toute la région de Thetford Mines et pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants affiliés à la FNEEQ-CSN. À 95 pour la CSN contre 32 pour la Fédération autonome des cégeps et 30 pour la CEQ, les enseignantes et les enseignants du cégep de l'endroit ont rejeté le syndicalisme indépendant ainsi que la faible représentativité des deux organisations qui maraudaient. Ils ont choisi de maintenir leur affiliation à la CSN et à la FNEEQ et de poursuivre leur cheminement syndical à l'intérieur de leur centrale syndicale. Le référendum s'est tenu du 24 avril au 26 avril. La FNEEQ-CSN représente la majorité des enseignantes et des enseignants de cégeps du Québec. T.J.



BEAUHARNOIS

VICTOIRE DE LA TÉNACITÉ

Cinq femmes de Beauharnois ont aujourd'hui toutes les raisons de se féliciter. Grâce à leur ténacité, un centre d'accueil coopératif pour personnes âgées verra le jour. Depuis la fermeture de la Résidence Champlain pour faillite frauduleuse, il y a un an

et demi, la population de Beauharnois déploie le manque de places en centres d'accueil pour les personnes âgées. Cinq ex-employées de cette résidence ont conçu un projet de coopérative et amassé les fonds nécessaires, en investissant elles-mêmes \$15,000. La construction commencera sous peu. L'ouverture est prévue pour l'automne. L.L.





OGILVIE

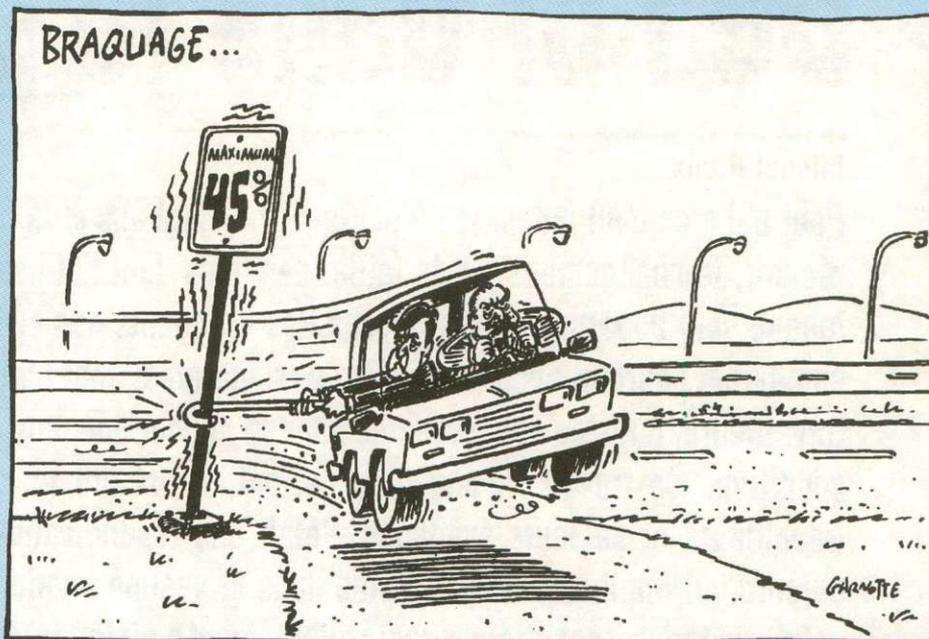
Médiation spéciale

Interrompues depuis la mi-février, les négociations entre les porte-parole patronaux et syndicaux de la minoterie Ogilvie ont repris en présence d'un médiateur spécial, le premier et le 2 mai. À l'issue d'une rencontre avec le président de la CSN, Géral Larose, le vice-président Roger Valois et le conseiller syndical Louis Bibaud, la ministre fédérale du Travail, Mme Lucienne Robillard, a annoncé, le 10 avril, qu'elle confiait le mandat au directeur de son Service de conciliation de voir à convoquer les parties patronale et syndicale d'Ogilvie afin d'engager une médiation spéciale pour dénouer la grève qui perdure depuis onze mois. La ministre s'est aussi engagée à communiquer à la CSN, après le congé pascal, son calendrier devant conduire au dépôt de dispositions anti scabs dans le Code fédéral du travail.

Pour sa part, le président Larose a informé la ministre Robillard que l'adoption d'une loi anti-scabs au fédéral est désormais une priorité pour la CSN.

Rappelons que les syndicats affiliés à la CSN peuvent appuyer la lutte des grévistes d'Ogilvie en versant \$10 par semaine à: Campagne Solidarité Ogilvie, Comptabilité CSN, 1601 de Lorimier, Montréal, H2K 4M5.

M.C.



UNE NÉGOCIATION difficile

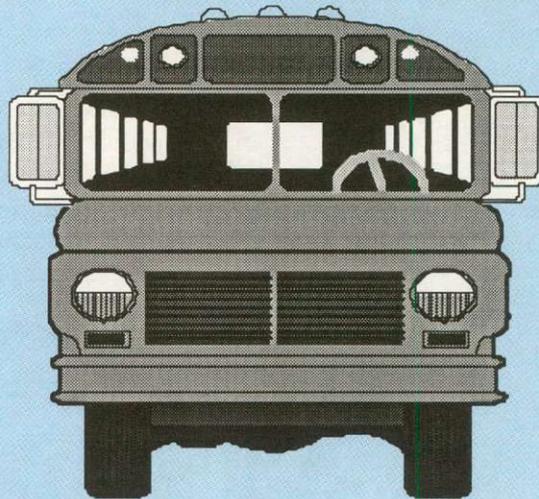
En négociation depuis juin 1994, les membres du Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Scobus Coaticook viennent de rejeter à 85% les dernières offres patronales. On leur proposait, pour la première année, un forfaitaire de \$300 pour les employés réguliers et de \$150 pour les occasionnels; il leur fallait déjà soustraire de ce montant \$120 pour un cours qu'ils ont dû suivre suite aux recommanda-

tions du coroner Boulianne. Pour les deux autres années, l'employeur offrait des augmentations correspondant à celles prévues dans le contrat qui le lie à la commission scolaire.

La principale revendication des chauffeurs

flottes d'autobus scolaires ne se cachent pourtant pas pour admettre publiquement qu'ils peuvent très bien vivre avec une masse salariale qui représente 48% de leur contrat.

Les syndiqué-es vont enclencher une série de



d'autobus scolaire est d'ordre salarial: la masse salariale représente actuellement 39% du contrat et les syndiqués exigent qu'elle augmente à 48%. L'Estrie est une des régions où ce pourcentage est le plus bas, autour de 36%; ailleurs, on est généralement autour du 50% et même plus. Plusieurs propriétaires de

moyens de pression, à l'exclusion de la grève générale. Il faut savoir que beaucoup de commissions scolaires ont prévu dans leurs nouveaux contrats des dispositions leur permettant de le rompre après 7 jours de grève des employés du sous-traitant et d'aller de nouveau en appel d'offre.

R.B.

R.B.

RÉFORME DE LA JUSTICE ADMINISTRATIVE

CESSER DE TRAITER LE CITOYEN COMME UN FRAUDEUR

Cette attitude devrait être la pierre angulaire d'une volonté de déjudiciariser les relations avec les citoyens pour tous les organismes publics, a déclaré la CSN lors de la présentation d'un *Mémoire sur la réforme de la justice administrative* à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale du Québec.

Le rapport Garant, auquel réagissait la CSN, prévoit la mise sur pied d'un tribunal administratif composé de six subdivisions spécialisées, dont l'une sur les lésions professionnelles. Il recommande aussi d'instaurer une façon de faire qui garantisse un traitement équi-

table et respectueux des citoyens lors de la prise de la décision initiale.

Pour y parvenir, insiste la CSN, il faut d'abord changer les mentalités et les attitudes de ceux qui administrent les différentes lois et règlements. Cela requiert aussi les budgets de formation nécessaires et l'administration devra en profiter pour inculquer aux fonctionnaires «ce devoir d'agir équitablement associé à la prise de décision».

«La validité de la réforme repose sur le décideur de première ligne, sa crédibilité, sa compétence et la validité de sa démarche», conclut le mémoire.

De l'or dans le papier

Michel Rioux

Pour qui a connu l'industrie du papier il y a vingt ans et la culture syndicale qui y régnait, le changement est de taille: des mots dont l'utilisation était hier encore taboue sont apparus dans la bouche des dirigeants des syndicats; des concepts, combattus pourtant avec la dernière des énergies, sont maintenant repris par les travailleurs, qui s'en sont emparés pour se donner une plus grande prise sur leurs conditions de travail. À peu près partout, il est fini le temps où l'action des travailleurs et de leurs syndicats n'était que revendicative. Les syndicats sont aujourd'hui impliqués de plain-pied dans la gestion quotidienne des usines. Les entreprises aussi ont pris un virage: elles misent maintenant davantage sur le monde et semblent ne s'en porter que mieux.

C'est d'ailleurs le message qu'a livré le grand patron d'Abitibi-Price, M. Frank Oberlander, quand il a annoncé récemment de nouveaux investissements de \$112 millions à Alma. Le président Bertrand Harvey raconte:

L'emploi n'est jamais loin des préoccupations. «*Nous venons de négocier le meilleur plan de préretraite de toute l'industrie*, affirme Bertrand Harvey, qui est particulièrement fier des \$13 millions qui seront consacrés à la formation. *Nous aurons 40 personnes à l'année en formation jusqu'en 2002. C'est 1% du chiffre d'affaires de l'usine.*»

À Clermont

Là encore, c'est l'emploi qui importait pour ces travailleurs de la Donohue. La récente convention garantit une sécurité d'emploi pour 259 d'entre eux. Seuls des changements tech-

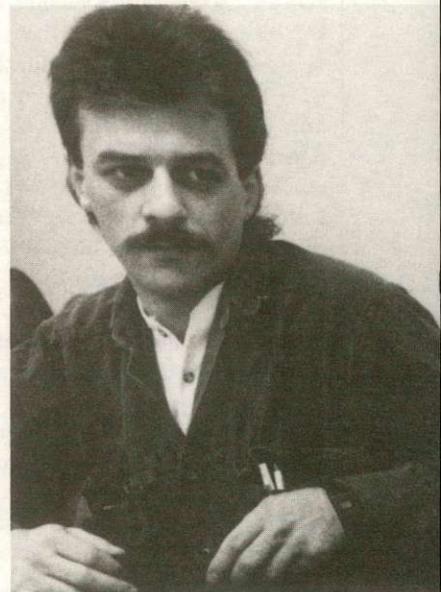
nologiques pourraient provoquer des suppressions de postes. Mais le syndicat n'a aucune crainte de ce côté. Le coordinateur de la FTFP, Claude Rioux, explique en effet que les changements technologiques ont déjà été faits, l'usine étant à la fine pointe de l'industrie. Aucun poste ne disparaîtra par attrition.

Dans l'organisation du travail, c'est par voie de consensus que seront faites les modifications. «*Voilà quelque chose de rare!*», s'exclame le président Michel Fortin. Les salaires, la retraite et les assurances ont aussi été améliorés.

À Stone-Consol

Une entente de principe touchant les 620 travailleurs horaires est intervenue quelques jours avant Pâques à l'usine de Ville de la Baie, après 24 mois de négociations. Une entente qui, selon le président Yves Tremblay, protège l'emploi. «*On a opéré un changement de cap et un changement de climat*, assure-t-il. *C'est la place du syndicat, son rôle dans la formation de la main-d'oeuvre, dans la santé-sécurité, dans la qualité de vie, qui se trouvent grandement augmentés avec cette entente*», souligne-t-il.

Dans un syndicat qui n'hésitait pas à recourir aux griefs,

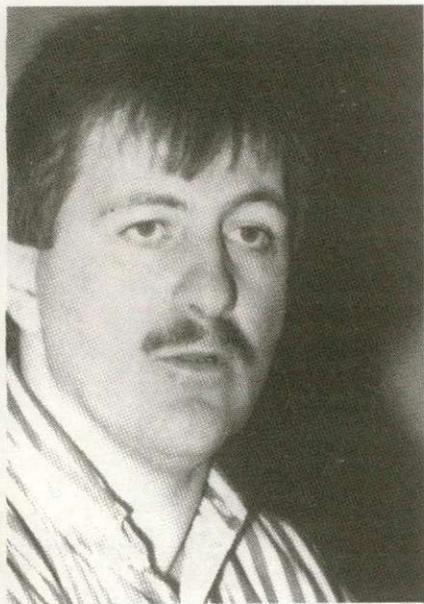


Yves Tremblay,
Ville de la Baie

la nouvelle entente introduit des éléments qui devraient conduire à une déjudiciarisation des rapports collectifs.

L'introduction d'une cinquième semaine de vacances après 20 ans de service permettra le rappel de réservistes; à court terme, plus de 400 travailleurs bénéficieront de cette semaine supplémentaire. Il sera désormais possible de fractionner ces vacances, une première dans l'industrie.

Tant à Clermont qu'à La Baie, les contrats courent jusqu'en 2001, avec réouverture en 1996 et 1998 pour les clauses salariales.



Bertrand Harvey, Alma

«*Quand on a été placés devant une menace de fermeture, on a lancé une campagne, avec la population, dont le thème était: "On sait faire du papier! On veut faire du papier!" Or, aucun de nos clients ne trouvait qu'on faisait du bon papier. Nous n'étions ni efficaces, ni productifs. Il a fallu qu'on se parle.*»



Michel Fortin, Clermont