

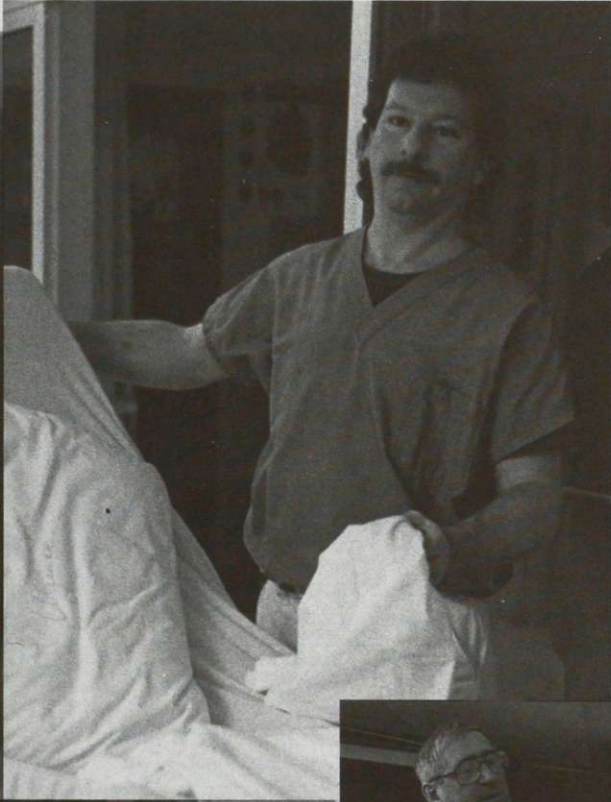
Le branle-bas dans les hôpitaux de Montréal

Et les travailleurs,
dans tout ça?

nouvelles



1^{er} DÉCEMBRE
1995
NUMÉRO
401





Par-dessus bord

Sur la côte somalienne, même si la mer est proche, le soleil tape fort sur le quai, à Mogadishu, la capitale.

Depuis plusieurs jours, caché au fond d'un conteneur, un jeune homme attend que lève l'ancre le cargo sur lequel il veut s'embarquer pour échapper à la faim, à la misère, à la pauvreté, à la guerre. Échapper à tout ce qu'il a connu jusque-là, dans sa vie si

courte; dans sa vie qui lui est apparue si longue. La Somalie. De valeureux soldats canadiens y ont déjà imposé à coups de bâtons les valeurs de la civilisation occidentale. En torturant et en battant à mort un garçon de 15 ans qui, lui aussi, avait faim.

Finalement, le bateau a quitté le port. Mais les biscuits et les quelques litres d'eau qu'avait pu se procurer le jeune homme n'ont pas suffi. Une nuit, poussé par la faim et par la soif, il s'est aventuré sur le pont. Un peu d'eau, un peu de pain, c'est tout ce qu'il cherchait.

Les marins l'ont trouvé. L'ont jeté par-dessus bord. Il a nagé des heures, pensant à l'Afrique, pensant à la faim qui tenaillait ses entrailles, à la soif qui brûlait ses lèvres dans lesquelles l'eau salée creusait des crevasses, pensant à ceux qui s'étaient débarrassés de lui, comme s'il avait été un tronc d'arbre.

Non. Pas un tronc d'arbre. Les troncs d'arbre ont une valeur. Pas lui.



Il s'est retrouvé épuisé sur une plage, plus de neuf heures après avoir été condamné à mort par des marins parlant, croit-il, allemand. La vie, c'est parfois plus fort que des marins parlant allemand. Ils auraient d'ailleurs pu parler une autre langue, ces marins. La presse rapporte assez souvent que des passagers indésirables sont jetés par-dessus bord par des équipages qui ne

veulent pas être accusés de complicité pour avoir introduit dans un pays des immigrants clandestins.

Le Canada est un pays civilisé. On ne jette pas les clandestins dans le fleuve. On les retourne dans leur pays.

En Turquie par exemple, comme la petite Gulisar Erzoy et sa famille, il y a cinq ans. Ou on les expédie aux USA, comme la famille Dima, installée ici depuis trois ans, intégrée à la communauté francophone et appuyée par le curé et les paroissiens de Notre-Dame-de-Grâce. Depuis huit mois que le père, la mère et les deux enfants attendent, dans une chambre de Plattsburgh, que la bureaucratie fédérale vérifie leurs papiers.

Une bureaucratie qui, on l'a vu avant le référendum, peut agir vite quand il faut créer rapidement de nouveaux citoyens qui, selon les termes du ministre Sergio Marchi, devront défendre un Canada fort et uni.

Faut croire que les Dima n'ont pas réussi le test.

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

Photographes
Alain Chagnon
Michel Giroux
Hélène Rochon

Caricaturiste
Garotte

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.

Et les travailleurs, dans tout ça?

Louis-Serge Houle

On parle beaucoup de «compressions budgétaires», dans le réseau de la santé. On parle aussi de «réorganisation», de «virage ambulatoire», de «changement» ou de «redéfinition» des «vocations» des établissements, de «reconfiguration» du réseau, etc. Et surtout, on parle de millions de dollars. Par dizaines et par centaines, les millions. Or, il y a aussi des travailleuses et des travailleurs, qui sont touchés par tout ce branle-bas. Environ 9,000 à Montréal, dont 3,000 sont membres de la CSN. Qu'arrivera-t-il d'eux?

Rappelons qu'au cours des trois prochaines années, la Régie régionale de Montréal-centre sabrera plus de 190 millions de dollars dans les budgets des établissements de la métropole, fermant six hôpitaux et changeant la vocation d'un autre. Cette décision soulève naturellement beaucoup d'inquiétudes parmi les travailleuses et les travailleurs du réseau. Au-delà du discours, il y a la façon de faire.



Michel Lecompte

Le ministre Rochon s'était d'abord engagé à consulter les intervenants et la population sur ses propositions résultant de l'annonce des compressions budgétaires. Pourtant, le ministre Rochon a intégralement entériné le plan de réorganisation de la Régie régionale, en dépit de toutes les protestations et de toutes les solutions de rechange mises de l'avant. Par-

lez-en donc au président du Syndicat des employé-es de l'Hôpital Reine-Élisabeth, Michel Lecompte, de la «consultation». C'est dans le journal du matin, attablé à son restaurant du coin où il prenait son petit déjeuner, qu'il a appris la fermeture de son hôpital, au printemps dernier.

«Pour une surprise, c'en fut toute une!, se rappelle-t-il. Au bureau du syndicat et dans les corridors de l'hôpital, les membres rencontrés étaient stupéfaits. On ne s'attend pas à ça lorsqu'on est à l'emploi d'un hôpital qui a développé une expertise dans la chirurgie d'un jour et qui a pris le virage ambulatoire, des spécialités que veut justement développer le ministre.»

Le Reine-Élisabeth fermera donc ses portes, même s'il est le seul centre anglophone de traitement des adultes victimes d'agression sexuelle de l'île de Montréal, même s'il est spécialisé en médecine familiale et

que son urgence, complètement renouée, reçoit une clientèle composée de personnes âgées à plus de 40%.

Des compressions de cette ampleur ne sont pas sans soulever des craintes au sein du personnel. «Les gens se demandaient ce qu'il adviendrait de leur emploi, s'ils seraient encore dans le réseau l'année prochaine», raconte Michel Lecompte.

Des mauvaises surprises, il y en a eu aussi à Saint-Michel, un hôpital général qui deviendra un centre de soins de longue durée pour personnes âgées. Ce changement de vocation entraînera la perte de quelque 400 emplois.

Il fallait voir la mine des employés de cet hôpital quand ils ont compris que les changements viendraient plus vite que prévu, lorsque les médecins ont démissionné en bloc, il y a trois semaines. Ou encore, celle de cette jeune infirmière de l'urgence qui a appris de la bouche d'un cadre de la Régie régionale, parachuté à la dernière minute pour expliquer au personnel la procédure résultant du changement de mission de l'établissement, qu'elle perdrait définitivement son emploi le 1^{er} décembre parce qu'elle est occasionnelle.

Diane, 35 ans, monoparentale...

À Bellechasse, un hôpital semi-privé qui ne sera plus subventionné, l'annonce des compressions a jeté la consternation parmi les employés. «Tous les travailleurs sont ébranlés par la fermeture de l'hôpital», lance Véronica Polliak, secré-



Véronica Polliak

taire du syndicat. Tout le monde est inquiet, même ceux qui sont assurés de conserver un emploi ailleurs en vertu de l'entente négociée par le Cartel des affaires sociales de la CSN» (voir autre texte).

Parmi eux, il y a Diane, réceptionniste depuis six ans. Agée de 35 ans, elle détient un poste régulier et travaille à temps plein. On pourrait penser que la certitude d'avoir un emploi ailleurs a tout pour la

rassurer. Mais Diane vit seule avec sa fille de 11 ans. Elle craint de se retrouver à l'autre bout de la ville, avec un quart de travail de soir ou de nuit. Son salaire ne lui permet pas de payer des frais de garde supplémentaires et elle ne veut pas laisser sa fille seule lorsqu'elle travaille. Comme beaucoup d'employés dans le réseau, Diane vit dans l'insécurité parce qu'elle ne sait pas ce qui lui arrivera.



Laurent Olano

«Comment peut-on comprendre la décision du ministère de ne plus subventionner notre hôpital alors que nous nous situons à la fine pointe du virage ambulatoire et que nous sommes justement spécialisés dans la chirurgie d'un jour?», questionne Véronica Polliak.

Improvisation

Le ministre Rochon dit vouloir réorganiser les services en diminuant la durée des hospitalisations grâce au fameux «virage ambulatoire». Mais du même souffle, il ferme des hôpitaux qui remplissent ces exigences. «Le manque de transparence et l'improvisation dont fait preuve le ministère constituent deux problèmes majeurs auxquels nous nous butons», affirme Laurent Olano, président du syndicat au Reddy Memorial. Cet hôpital fermera lui aussi

ses portes, même si son urgence et sa clinique externe donnent des services à plus de 90,000 personnes par année et même s'il dispose de lits de longue durée réservés à des personnes âgées atteintes de maladies chroniques.

Parmi ceux qui craignent

d'avantage que les autres de perdre leur emploi, en raison de l'ampleur des compressions, on retrouve les gens actuellement sur les listes de rappel. Ainsi, ceux qui détiennent la sécurité d'emploi maintiennent leur priorité sur eux pour effectuer les heures de travail disponi-

bles dans les autres établissements, en vertu du statu quo de la convention. Or, à Montréal, plus de 20,000 travailleuses et travailleurs sont sur ces listes de rappel.

«Une entente pour préserver le maximum d'emplois»

— Pierre Lamy

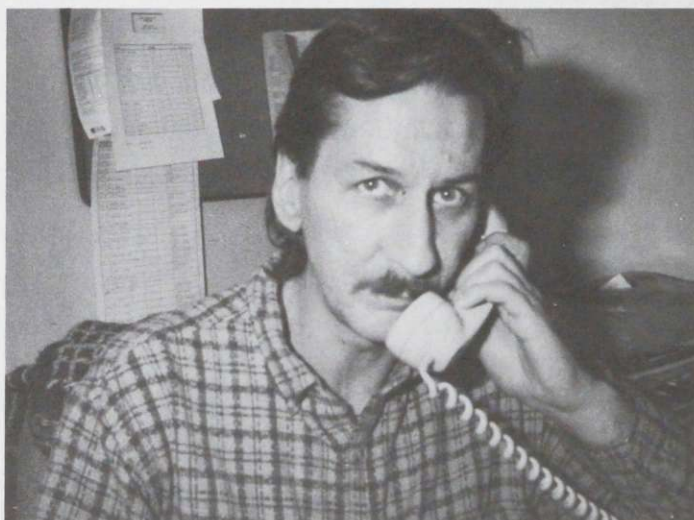
Au cours de la dernière ronde de négociation, les syndicats du secteur de la santé et des services sociaux, réunis au sein du Cartel des affaires sociales de la CSN, ont conclu une entente prévoyant des mécanismes de protection des emplois pour parer aux effets des fermetures d'hôpitaux, des fusions d'établissements, des abolitions de postes dans ceux qui resteront ouverts, ou des établissements qui changent de vocation.

En vertu de cette entente, toutes les personnes qui possèdent la sécurité d'emploi sont assurées de conserver un emploi dans le réseau avec leur salaire. Les employeurs devront également respecter de nouvelles balises quant au niveau de l'emploi. À cet égard, l'entente répond à une préoccupation importante que les membres avaient établie dès le début de la négociation.

«Il faut se rappeler qu'au début du processus de négociation, nos membres étaient très préoccupés par la quantité et la qualité de nos emplois et notamment par ce qui se passait au fédéral, où le gouvernement a modifié unilatéralement les règles de la sécurité d'emploi chez les fonctionnaires et aboli des milliers de postes, explique Pierre Lamy, vice-président de la FAS et responsable de la négociation. Il nous fallait trouver des moyens pour conserver nos acquis, notamment les bénéfices de la sécurité d'emploi et les conditions de travail de nos membres.»

La sécurité d'emploi menacée

Par ailleurs, les compressions annoncées dans le ré-



Pierre Lamy

seau québécois de la santé menaçaient sérieusement les règles existantes pour l'obtention de la sécurité d'emploi. «Nous savions que le gouvernement voulait diminuer le nombre de postes, ajoute Pierre Lamy. Tout en nous y opposant, il nous fallait également minimiser l'impact de ces coupes à venir, tant celui sur les conditions de travail de nos membres que celui sur les services à la population.

«Compte tenu de l'ampleur de la réorganisation des services et des compressions, des enjeux qu'elles soulevaient et de la possibilité que le gouver-

nement procède sans nous pour fixer nos conditions de travail, il nous a semblé important de négocier pour préserver nos acquis, fixer des balises quant au redéploiement de la main-d'oeuvre et revoir certains mécanismes visant le remplacement des personnes mises à pied dans des délais plus rapides.»

Ces acquis protégés sont les conditions d'accessibilité à la sécurité d'emploi (avoir deux ans d'ancienneté et être titulaire d'un poste) ainsi que le paiement du salaire et des avantages prévus à la convention aussi longtemps que les personnes touchées n'auront

pas été replacées à un nouveau poste. La convention collective prévoyait qu'à l'occasion d'abolitions de postes dans un établissement, les travailleurs ayant acquis la sécurité d'emploi étaient inscrits sur une liste de remplacement à l'échelle nationale, et sur l'équipe de remplacement dans leur lieu de travail. Ainsi, ils avaient la possibilité d'obtenir un poste dans leur établissement ou dans un autre dans un rayon de 50 kilomètres. Environ 75% du personnel répond à ces critères.

«Nous avons réussi à conserver ces principes, souligne Pierre Lamy. Autre gain important: nous avons obtenu une participation des syndicats locaux dans la planification du personnel. Nous avons aussi convenu de la mise sur pied de comités paritaires régionaux sur la planification de la main-d'oeuvre et sur la gestion des règles de la sécurité d'emploi, du recyclage et de l'adaptation de la main-d'oeuvre; fait important, les décisions de ces comités ne peuvent être balayées du revers de la main en invoquant simplement le sacrosaint droit de gérance de l'employeur. Et les syndicats auront leur mot à dire sur la qualité et la quantité des postes disponibles en fonction des services à fournir à la population.»

La procédure

Par exemple: lorsqu'un hôpital fermera, un salarié qui détient la sécurité d'emploi sera replacé sur une équipe de remplacement dans un autre établissement, jusqu'à ce qu'on lui trouve un poste régulier. Cette équipe est utilisée pour combler les absences prévues à la convention (congés de maladie, vacances, etc) et pour rencontrer les surcroûts temporaires de travail pour une durée limitée. Durant cette période, le salarié à temps complet bénéficiera d'un revenu équivalent à ce qu'il recevait à son ancien poste. Quant à l'employé à temps partiel, il recevra un salaire basé sur la moyenne hebdomadaire des

heures effectuées au cours de ses 12 derniers mois de service.

Dans le cas des personnes de la liste de rappel, la règle pour répartir les salariés dans les autres établissements de la région tient compte des heures de remplacement effectuées au cours de la dernière année dans chacun des établissements, de l'ensemble des heures travaillées dans la région et du nombre de personnes à remplacer.

L'ancienne convention col-

lective ne prévoyait aucun mécanisme pour le remplacement des employés de la liste de rappel lors de la fermeture d'un établissement. Les salariés perdaient tout simplement leur emploi et leurs droits.

L'entente négociée prévoit aussi le maintien du lien d'emploi pour les gens de la liste de rappel pour la durée de la convention, jusqu'en 1998. Auparavant, ils perdaient ce lien s'ils n'étaient pas appelés à travailler pendant un an.

L'ensemble de ces mécanis-

mes s'applique, selon des règles établies, également dans les cas de fusions d'établissements, d'abolitions de postes, de fermetures de département, etc.

«L'entente nous a permis d'obtenir un gain majeur en donnant la possibilité à tous les salariés possédant la sécurité d'emploi de bénéficier d'une période d'adaptation, comprenant des programmes de formation, afin de se familiariser avec leur nouveau poste», conclut Pierre Lamy.

Agir avec soin, quels soins?

Luc Latraverse

Réforme, reconfiguration, compressions, privatisations: les événements se précipitent, dans le secteur de la santé, et cette précipitation fait mentir les belles et rassurantes images du virage ambulatoire que véhicule la publicité gouvernementale, selon laquelle «On agit avec soin».

«Il n'y a rien de rassurant dans ce qui se passe sur le terrain, déclare Andrée Lapierre, qui détient une maîtrise en administration de la santé et qui a oeuvré dans le milieu communautaire avant de se joindre à la CSN pour travailler sur la politique de la santé de la centrale. À l'hôpital Saint-Michel, à Montréal, par exemple, on assiste à la fermeture en catastrophe de l'urgence et des soins intensifs, avec seulement trois semaines de préavis, sous la pression de la démission de neuf des quatorze médecins de l'urgence. Et pourquoi ces démissions? Parce qu'ils refusent une baisse de revenu due à la diminution de la clientèle. Ils veulent des bonis de \$250 par quart de travail, qu'un hôpital voisin, le CH St-Laurent, a trafiqués pour retenir ses médecins et contourner la loi qui interdit ce type de pratique.

«Une belle illustration de ce qu'est le pouvoir médical, poursuit Andrée Lapierre, pouvoir médical qui défie la loi et bouleverse les échéances de réorganisation des services de santé à

Montréal, même si cela affecte directement les patients, les travailleuses et les travailleurs. C'est exactement ce que disait le ministre Rochon, en 1987, alors qu'à titre de président de la commission d'enquête qui portait son nom, il diagnostiquait que notre système était l'otage de ses groupes d'intérêts. On ne peut pas dire que la reconfiguration en cours va corriger cela.»

Un minimum d'humanisme

Andrée Lapierre est d'avis que cette réorganisation, qui constitue un des plus gros chambardements connus à cause du nombre de personnes directement touchées — celles qui y travaillent et celles qui utilisent ces services — ne devrait pas s'attaquer uniquement à l'une des facettes de la politique de santé et de bien-être adoptée par le gouvernement du Québec. «N'y aurait-il pas lieu de hâter la mise en oeuvre de l'ensemble des six stratégies de cette politique et assurer à tout le monde la pos-



Andrée Lapierre

sibilité de s'y intégrer? N'est-il pas temps que partout, le réseau se solidarise autour de ce minimum d'humanisme que doit inspirer un authentique système de santé?»

La présence équitale des femmes: un objectif à atteindre

Jacqueline Rodrigue

Des femmes, il y en a à la CSN. On les compte par milliers, puisqu'elles représentent un peu plus de 50% des membres. Toutefois, après bien des années de débats et malgré les efforts consentis pour favoriser la participation des femmes aux divers paliers décisionnels de la CSN, encore aujourd'hui, la lecture de la réalité nous révèle que plus on monte dans la hiérarchie de la centrale et de ses organismes, moins on y dénombre de femmes.

Ne nous y trompons pas: les femmes sont présentes et militent, mais force nous est de constater qu'il y a encore des barrières de nature culturelle, structurelle, sociale et économique qui se dressent sur leur chemin. «Certes, comme femmes, nous pouvons nous féliciter des progrès qui ont été faits. Mais, malgré ces progrès, il y a toujours un déficit de représentation des femmes», explique Claudette Carbonneau,



Claudette Carbonneau

vice-présidente de la CSN. Voilà pourquoi, lors du dernier congrès de la CSN, en 1994, les délégué-es ont adopté une résolution invitant la confédération et ses organismes à identifier la présence équitale des femmes à tous les paliers de la vie démocratique du mouvement comme un objectif à atteindre et à systématiser la démarche afin, justement, d'atteindre des objectifs précis et de combler ce déficit dans la représentation des femmes.



Le 28 novembre avait lieu le Rassemblement des femmes CSN, regroupant 150 militantes qui détiennent des responsabilités syndicales. Elles ont mis la dernière main aux propositions de PAE présentées au Conseil confédéral du premier décembre.

Plus que des chiffres

Au-delà des objectifs numériques, ce sont, en fait, des réalités sociales et syndicales qui seront largement modifiées, le jour où les femmes seront présentes en nombre dans les lieux de décisions. «La présence des femmes imprime de façon particulière les débats. Leur participation enrichit les orientations du mouvement, car elles contribuent souvent à amener d'autres points de vue quant à certaines réalités, quand il ne s'agit pas tout simplement d'introduire carrément des sensibilités nouvelles. Et ça, ça nous amène, par exemple, comme mouvement, à renouveler la lecture que nous faisons de cer-

tains enjeux, ainsi que notre vision des politiques sociales et des réalités du travail», poursuit Claudette Carbonneau.

Repartir de la base

Pour reprendre son parcours sur ces questions, le comité national de la condition féminine a aussi voulu rencontrer les femmes des syndicats dans l'ensemble des régions. Certes, les femmes ont été consultées à plusieurs reprises, au cours des dernières années, mais le comité tenait à les revoir, sur le terrain, pour discuter à nouveau avec elles des

problèmes auxquels elles sont confrontées, afin d'orienter le nouveau débat et de formuler des mesures à partir d'une réalité qui a aussi bougé depuis quinze ans.

Ainsi, tout au cours de l'automne, s'insérant entre une campagne référendaire et une consultation dans les syndicats du secteur public sur une entente de principe, le comité national est parvenu à rencontrer plus de trois cents femmes dans quinze régions et ce, sans compter les activités mises en place dans les organismes.

Cette consultation a permis de remettre les pendules à l'heure et d'établir un diagnostic complet de la situation. Mais si les femmes ont évoqué les difficultés rencontrées pour faciliter leur militance, elles étaient là surtout pour chercher ensemble les moyens de mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité (PAE) afin d'inciter les femmes à se présenter de plus en plus nombreuses à tous les paliers de la centrale.

D'ailleurs, les différentes instances de la CSN seront amenées sous peu à partager le PAE voté par le Conseil confédéral. Avec le PAE, les objectifs seront clairement définis, ainsi que les mesures à favoriser et un échéancier. «Ainsi, un suivi sera constamment donné au dossier, des responsabilités seront assignées. Nous aurons des repères pour vérifier la progression du programme et des moyens pour le remettre sur les rails s'il y a du dérapage», de conclure Claudette Carbonneau.

Au moment d'aller sous presse le débat n'avait pas eu lieu en Conseil confédéral. Un suivi sera donné dans le prochain numéro.

Il se fait des virages autres qu'«ambulatoires», dans les hôpitaux

Lucie Laurin

Comme tous les employé-es de notre système de santé, ceux de l'hôpital Charles-Lemoyne ont eu un jour à faire face à quelques administrateurs qui voyaient dans la privatisation des services la solution à tous les problèmes de déficit. Des débats avaient déjà cours sur la possibilité de privatiser le service alimentaire...

Le syndicat (FAS-CSN) réagit rapidement: il proposa plutôt de faire des économies en revoyant l'organisation du travail. Une solution que l'employeur, forcé d'effectuer des compressions budgétaires, ne pouvait refuser d'envisager. Une solution qui, pour le syndicat, garantissait les emplois, et bien davantage.

Un comité conjoint fut mis sur pied en février 1994, constitué par la direction des ressources humaines et le syndicat CSN. La firme-conseil Price Waterhouse fut choisie pour étudier la situation du service alimentaire et faire des recommandations; parmi celles-ci figurait l'instauration du travail en équipe. Les parties en arrivèrent à une entente qui devait ensuite s'appliquer aux autres secteurs.

Tout n'alla pas sans problème, cependant. La proposition syndicale rencontra d'abord des résistances au sein

Aux services alimentaires, les cuisiniers avaient déjà la formation professionnelle requise.

même du syndicat. L'attribution du poste de chef d'équipe s'était toujours faite selon le critère de l'ancienneté; elle était vue comme une sorte de promotion. Plusieurs, à commencer par les chefs d'équipe eux-mêmes, ne pouvaient se résoudre à voir ce poste deve-

Pour rencontrer les compressions budgétaires imposées par Québec sans qu'il n'en résulte de pertes d'emplois, employeur et syndicat ont dû opérer un profond changement des mentalités. Et c'est possible!

nir électif. Il fallut de nombreux débats avant que le principe ne soit adopté. Toutefois, il fut entendu avec l'employeur que l'on commencerait par instaurer d'abord une forme d'entraide et que l'on attendrait un peu avant d'élire les chefs d'équipe.

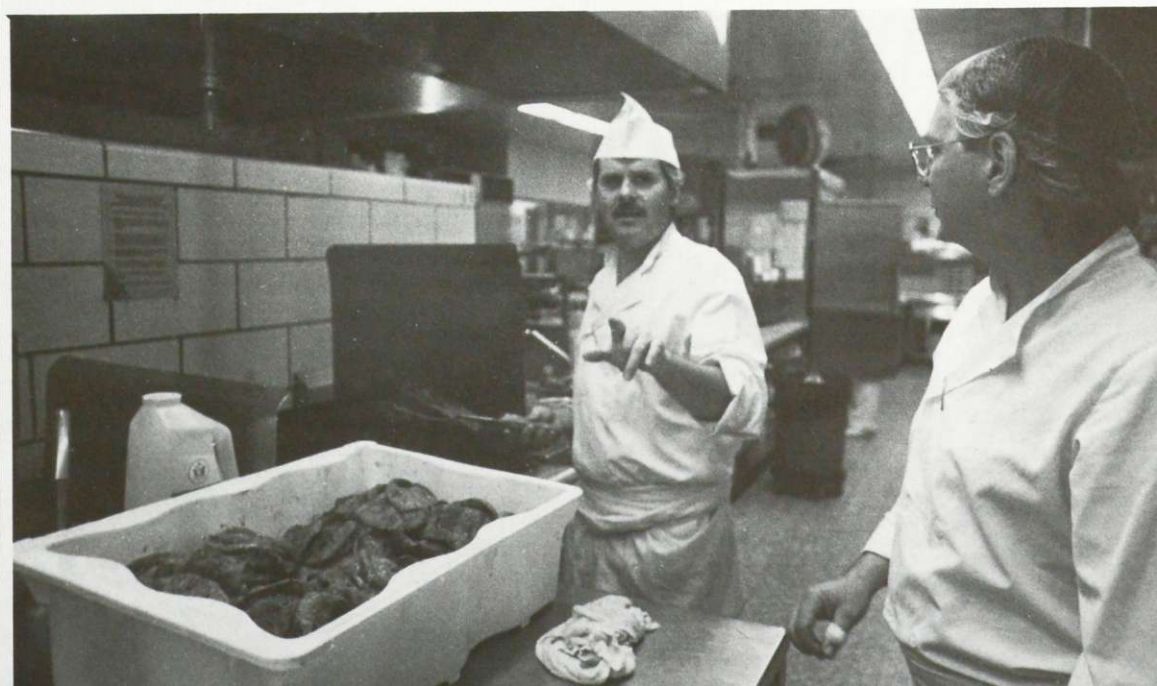
De plus, pendant que s'effectuaient les modifications au sein du service alimentaire, le conseil d'administration fut bientôt saisi de propositions de privatisation de la buanderie, et le syndicat dut accélérer le pas.

Fort heureusement, au conseil d'administration, la majorité des membres n'étaient pas intéressés à se lancer immédiatement dans une opération de privatisation tous azimuts.

«Ils convenaient qu'une telle décision pouvait leur permettre de présenter, à court terme, un budget attrayant, déclare Pierre Ouellet, président du syndicat. Mais ils étaient en même temps persuadés qu'à long terme, un tel budget se révélerait inefficace.» Aussi se sont-ils ralliés à certains de leurs directeurs qui plaidaient plutôt en faveur d'un réaménagement préparé de concert avec les syndicats et permettant de préserver les emplois.

Un virage patronal

«Avant de faire des modifications majeures, il faut changer les mentalités. Ça se fait à force de réunions et de discussions. Le gestionnaire doit com-





«La preuve qu'on est assez matures pour gérer nous-mêmes notre travail, c'est qu'avant, il n'y avait pas de patron la fin de semaine, et on n'avait jamais de problème! »

Michel Tremblay,
cuisinier

prendre qu'il n'est pas là pour donner des ordres, mais qu'il est au service des autres, explique Gilles Boucher, directeur des ressources humaines et l'un des partisans de cette réorganisation concertée. L'un des buts de notre projet était d'atteindre les cibles budgétaires de \$2,600,000 sans effectuer aucune mise à pied. La préretraite a été proposée à quelques cadres et employés. Jusqu'à présent, il y a eu des déplacements, mais aucune perte d'emploi. Et les économies réalisées sont aisément calculables.»

Rien n'empêche de prévoir, poursuit le directeur, s'il faut ouvrir des postes de préposé aux bénéficiaires et en abolir à l'entretien, par exemple, que des travailleurs puissent recevoir la formation leur permettant de passer d'un poste à l'autre.

Au sein de la direction de l'hôpital, un virage important est en train de s'effectuer: certains départs ont eu lieu, et l'ouverture à de nouvelles formes de concertation se répand. «Il faut amener les gens à saisir les avantages qu'il y a à travailler avec les employés, à faire avec plutôt que de faire pour, à la place de. Au moins, on fait appel à leur intelligence!», déclare Gilles Boucher.

Des preuves à faire

Au cours de l'été 1995, le syndicat a dû, en quatrième vitesse, préparer et déposer deux propositions distinctes visant à sauver de la privatisation les services d'alimentation et de buanderie, tout en permettant aux travailleurs de se réappropriier leur travail. «On devait prouver qu'on était capables de faire la job!», d'ex-

«Si les travailleurs sont heureux, ça se reflète sur la qualité des services. Dans un hôpital, c'est important: un climat serein facilite la guérison...»

Gilles Boucher,
directeur des
ressources humaines



pliquer Pierre Ouellet. Les propositions comportent l'achat de l'équipement propre à assurer la rentabilité des services et la valorisation du personnel, et elles constituent pour l'hôpital un défi audacieux et captivant.

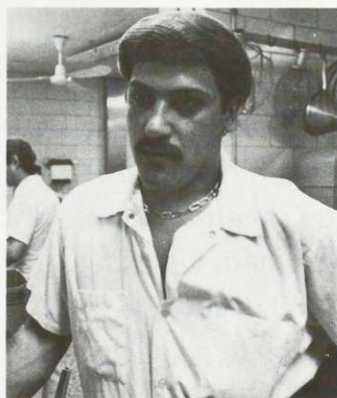
Mais les difficultés à résoudre au cours de l'implantation du travail en équipe ne sont pas les mêmes d'un service technique à l'autre. «Aux services alimentaires, les cuisiniers avaient déjà la formation professionnelle requise pour assumer la gestion des denrées. Ils se plaignaient même depuis longtemps des pertes — évaluées à 30% — dues à la mauvaise gestion patronale», explique le président. Aussi, malgré l'avenir incertain, le travail en équipe, facile à instaurer, fonctionne-t-il déjà, avec deux cadres en moins.

Quant à la buanderie, si la proposition syndicale est acceptée, le travail en équipe y sera instauré quand les nouveaux équipements seront installés. Un refus entraînerait la fermeture à brève échéance.

Parler pour être entendu

Dans les services sanitaires, le gouvernement exigeait une réduction des coûts de \$57 à \$46 le mètre carré, soit l'équivalent de \$644,000, sans quoi il imposait la privatisation. «La solution de facilité était de faire des coupes sauvages dans le personnel, raconte Pierre Ouellet. On se retrouvait avec des décisions absurdes comme d'affecter aux travaux lourds des travailleuses dans la cinquantaine. Là encore, il a fallu expliquer, revendiquer, exiger. Finalement, des tables de travail sectorielles ont été mises sur pied où les employés ont

Si les propositions syndicales sont acceptées par l'employeur, celui-ci épargnera \$4,900,000 en trois ans, sans abolir aucun poste.



«Nous avons commencé à faire le relevé des mets utilisés aux cuisines pour établir combien il en coûte de les produire au lieu de les acheter. Déjà, nous avons calculé qu'en produisant nous-mêmes la mayonnaise et le poulet en cubes, nous économisons \$13,000 par an. Des économies comme celles-là, c'est bon pour le maintien des emplois!»

**Éric Marin,
cuisinier**

pu, pour la première fois, parler à l'employeur, et où ce dernier a fait connaissance avec le monde.»

C'est ainsi que l'employeur a appris que laver le plancher à la pouponnière et à l'urgence, ce n'est pas le même travail. Et que quand un médecin signe un congé à quinze heures, ça signifie, pour le préposé à l'entretien, qu'il doit faire le ménage de la chambre deux fois dans la même journée. *«Quand tu veux couper dans le personnel, tu ne peux pas ne pas tenir compte de ça!»* commente le président du syndicat.

Finalement, on en est arrivé à une entente exigeant de chacun quelques concessions, mais respectueuse du travail des employé-es. Une entente, surtout, qui a permis à tout le monde de conserver son emploi. Le plan de développement des ressources humaines prévoit une formation au travail en équipe, ce qui permettra aux syndiqué-es d'améliorer leurs conditions de travail.

D'autres portes à ouvrir

Cette capacité de se parler qu'ont le syndicat CSN et la direction est relativement récente. Autrefois, c'était la méthode dite traditionnelle. Mais depuis trois ans, les rapports sont moins tendus. Des deux côtés, on préfère une approche humaine aux recours judiciaires; c'est ainsi qu'on a implanté, en 1993, la procédure de la lettre avant grief, ce qui permet de régler un grand nombre de dossiers sans judiciarisation. *«Quand il a été question d'abolir 14 postes, nous avons négocié et nous en sommes arrivés à une entente à l'amiable adoptée par l'assem-*

«On a dû faire des concessions, c'est sûr.

Mais si on ne les avait pas faites et qu'on s'était entêtés, on aurait perdu les trois services aux mains du privé. Et on aurait contribué à l'américanisation du réseau.

Tandis que maintenant, on conserve nos emplois et notre syndicat est devenu un partenaire important dans l'institution.»

**Pierre Ouellet,
président du syndicat**



blée générale, déclare Pierre Ouellet. Ça s'est traduit par 3 supplantations au lieu de 14.»

Cependant, la concertation patronale/syndicale ne règne pas dans tous les dossiers. Pour les accidents et maladies du travail, par exemple, on en est encore aux vieilles méthodes. L'employeur conteste systématiquement les réclamations, ce qui force le syndicat à dépenser beaucoup d'énergie à défendre ses membres. Interrogé à ce sujet, Gilles Boucher admet qu'il y a place à amélioration du côté patronal. Toutefois, il se plaint du taux élevé d'absentéisme, tandis que Pierre Ouellet relie ce taux à la mentalité tayloriste qui règne dans le milieu de travail.

Il reste donc beaucoup à faire, dans l'ensemble du milieu. *«Idéalement, la réorganisation et le travail en équipe devraient être implantés dans tous les services techniques puis, ensuite, dans les services cliniques. Ainsi, si nos propositions pour les services techniques sont acceptées, nos concessions permettront d'épargner \$4,900,000 en trois ans sans abolir de poste et d'obtenir la somme d'environ \$80,000 pour la formation. Mais c'est \$10,000,000 qu'il faut aller chercher: les autres, les professionnels, doivent aussi faire leur part. On ne peut pas toujours prendre dans la poche de ceux qui passent la moppe!»,* de conclure le président du syndicat.

Christiane Sibillotte,
une petite soeur au grand coeur

Quand la solidarité et l'engagement passent avant tout

Michel Rioux



Soeur Christiane Sibillotte

Pas des plus connues, la congrégation à laquelle appartient soeur Sibillotte. Les Soeurs auxiliaires de Notre-Dame des âmes du purgatoire, en effet, ne sont pas très nombreuses au Québec. «*On est des petites gangs de soeurs. Une quinzaine au Québec*», nous explique-t-elle dans la petite maison qu'elle partage avec deux autres religieuses dans le quartier centre-sud de Montréal. Mais appelée à expliquer ce curieux nom pour une congrégation religieuse, elle s'exclame: «*Pour plusieurs personnes, le purgatoire, c'est sur terre qu'elles le vivent!*»

La solidarité

Et d'expliquer comment la solidarité a donné un sens à son engagement. «*Les pauvres, les sidéens, les assistés sociaux, les prostituées, les démunis, les exclus demandent de l'amour et ont besoin, avant tout, de notre solidarité*», explique cette pharmacienne de profession qui, il y a plus de vingt ans, a travaillé à ouvrir une pharmacie populaire à Pointe Saint-Charles.

C'est d'ailleurs encore une fois la solidarité qui a poussé soeur Sibillotte à s'engager à fond du côté du OUI, dans la

campagne référendaire.

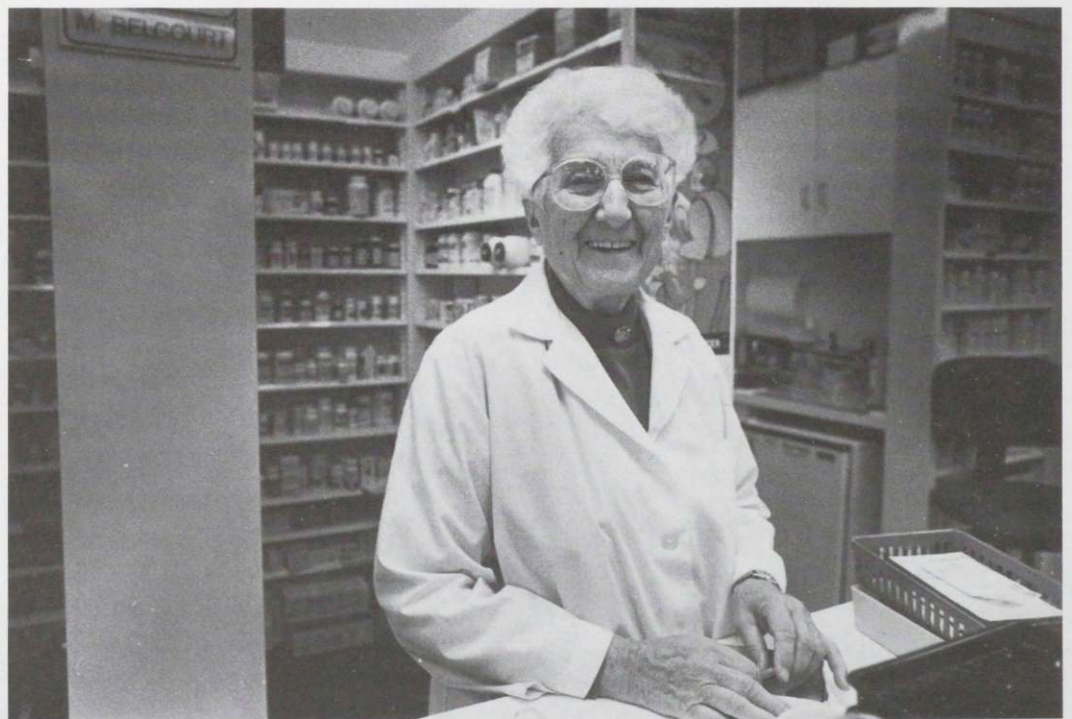
«*Ça sautait aux yeux que toute notion de solidarité était totalement absente du côté du NON. Comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration du 22 octobre, en faisant l'analyse des forces en présence, nous avons constaté la place que prenait le discours dominant, celui des gens d'affaires, où le focus était mis sur la question économique, où on brandissait*

la méfiance, la peur du risque et de la prise en mains de notre avenir. Toute solidarité sociale était absente de ce discours», soutient-elle avec une belle passion.

Soeur Sibillotte croit par ailleurs à l'importance, dans un débat comme celui du référendum, de vérifier avec qui on se retrouve, finalement. «*C'est en s'engageant qu'on va finir par avoir la société qu'on*

veut!», clame-t-elle.

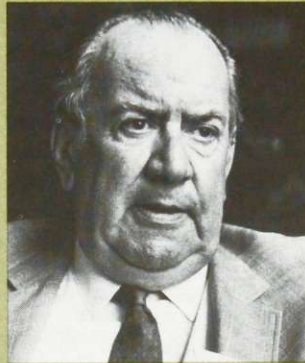
Elle avoue ne pas avoir mis tellement de temps à voir de quel côté la conduisaient ses solidarités de base. «*Solidarité Populaire Québec, les syndicats, la Fédération des femmes du Québec, les associations de locataires, tous les groupes avec lesquels nous entretenons des liens de solidarité se sont retrouvés du côté du changement social*, a-t-elle constaté.



Soeur Christiane Sibillotte fut mêlée à la fondation d'une pharmacie populaire dans le quartier défavorisé de Pointe Saint-Charles. Elle y travaille encore.

Et ex-trésorière du Mouvement socialiste!

«Soeur Sibillotte, c'est une des femmes les plus courageuses et les plus admirables que j'aie connues», affirme d'emblée Marcel Pepin, qui a eu l'occasion de la côtoyer au Mouvement socialiste du Québec, dont

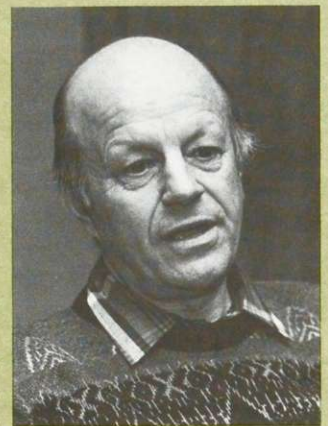


Marcel Pepin

elle a été l'une des âmes dirigeantes au début des années 80. Elle en fut même la trésorière! Marcel Pepin ajoute qu'il a surtout apprécié son humilité et son ouverture aux autres. «Jamais je ne l'ai vue afficher une attitude méprisante à l'égard de qui que ce soit, ajoutait-il. Elle acceptait la discussion, elle n'imposait pas ses opinions.»

Même témoignage du côté de Benoît Fortin, un

capucin engagé dans le combat social, tant dans les syndicats que dans les groupes populaires. «Christiane Sibillotte, c'est la fidélité incarnée, dit-il. Une fidélité à son monde, le petit monde, qui ne s'est jamais démentie depuis tant d'années.» Il constate que dans son engagement, elle ne s'arrête pas aux seules formules de dépannage. «Elle est convaincue qu'il faut un changement radical dans cette société.



Benoît Fortin

Sa charité, sa compassion débouchent dans le champ du politique», explique ce frère mineur qui a partagé plusieurs de ses combats.

De cet engagement socialiste, elle dit en riant qu'une chance que sa famille n'est pas ici. «Ils savent de quel bois je me chauffe, mais peut-être pas à ce point-là!», s'exclame-t-elle.

Arrivée au Québec il y a 46 ans, elle est en effet parisienne d'origine, ce que trahit un léger accent qu'elle a hâte qu'on cesse de lui souligner. «Ça me fatigue un peu qu'on me considère encore parfois comme une étrangère et qu'on me demande d'où je viens, après toutes ces années passées ici, avoue celle qui a fait du Québec son pays. Mais la société québécoise a beaucoup changé et je suis optimiste à cet égard.»

Ce qui l'inquiète le plus, c'est la situation qui se développe à Montréal. «Je pense qu'on n'investit pas suffisamment du côté de l'intégration des nouveaux arrivants. Apprendre à vivre ensemble, c'est un défi immense auquel notre société devra trouver des réponses.»



Il n'y avait pas d'hésitation à nous engager avec eux. Nous nous sommes retrouvées avec notre monde.»

Pour elle, le changement était énorme par rapport au référendum de 1980, alors qu'on y rencontrait, chez tous ces groupes, une méfiance à l'égard du projet souverainiste qui n'avait plus cours aujourd'hui.

De la haine

La religieuse n'en revient cependant pas des réactions frôlant la haine que son intervention et celle des autres religieux et religieuses a provoquées.

«Notre maison a été inondée d'appels anonymes qui me disaient de me taire, qui s'en prenaient à mon âge, qui m'injuriaient. Je comprends leur droit de ne pas être d'accord avec ma position. Mais j'ai trouvé douloureux qu'on prenne ces moyens pour me le faire savoir», nous a-t-elle confié.

Mais tout cela n'a pas diminué son enthousiasme, loin de là. Elle raconte qu'après la conférence de presse, elle et ses collègues ont reçu des dizaines d'appels de religieuses et de religieux déplorant ne pas avoir été contactés. À quelques heures d'avis, invitée par le

Comité du OUI du Bas Saint-Laurent, elle s'est rendue là-bas prendre la parole dans des assemblées et participer à des manifestations où l'accueil a été partout enthousiaste.

Dans la Pointe Saint-Charles

À son arrivée au Québec, à la fin des années 40, son engagement l'a conduite à prendre soin des malades à domicile. Il faut se souvenir qu'il n'y avait aucune forme d'assurance collective, à l'époque. Ni assurance maladie, ni assurance santé.

Par la suite, d'assemblées de cuisine à des sessions de formation, elle fut mêlée à la fondation d'une pharmacie communautaire à Pointe Saint-Charles, un quartier défavorisé du sud-ouest de Montréal. Elle se souvient qu'au départ, «on prenait comme salaire ce que les syndicats avaient négocié dans le Front commun, \$100 par semaine.»

La Marche des femmes

On la sent par ailleurs émue quand elle raconte sa participation à la Marche des femmes contre la pauvreté, qui culminait en juin par une manifestation devant l'Assemblée nationale. «Vous m'avez réconciliée avec la vieillesse», lui a dit une jeune femme qui, comme elle, avait franchi à pied les 200 kilomètres.

Soeur Sibillotte admet que «quand on saisit le Québec profond avec ses pieds, on ne peut plus voir les choses de la même façon.»

On la sent prête à repartir, demain, construire de nouvelles solidarités, sur d'autres routes.

Ouvrons l'avenir



GÉRALD LAROSE AU CONGRÈS DE LA FTQ Un appel à la solidarité concrète et agissante

C'est un appel à une solidarité concrète et agissante qu'a lancé, le 27 novembre, le président Gérald Larose aux délégué-es présents à l'ouverture du 24^e congrès de la FTQ, à Montréal.

S'appuyant sur le Protocole de solidarité récemment conclu entre les deux organisations, Gérald Larose a soutenu que le mouvement syndical organisé ne devra ménager aucun effort pour que la force qu'il peut réunir serve à protéger nos acquis sociaux. À protéger ce qui nous distingue des autres en Amérique du Nord, finalement.

Il y avait plusieurs années qu'un président de la CSN s'était adressé au congrès de la FTQ. Le dernier à le faire avait été Norbert Rodrigue, à la fin des années 70. Fernand Daoust avait renoué avec la tradition en acceptant l'invitation de la CSN à s'adresser aux délégué-es réunis à Québec, en 1992, à l'occasion de notre 56^e congrès.

Cependant, contrairement à ce que certains médias ont annoncé, qualifiant de «journée historique» cette présence à une même tribune de congrès les dirigeants des trois centrales, c'est en décembre 1970, au congrès de la CSN, que les présidents des trois centrales, les Pepin, Laberge et Charbonneau, se sont retrouvés sur une même tribune de congrès. L'année suivante, les mêmes se retrouvaient au congrès de la FTQ.

«Le Devoir a même écrit: «Historique, parce que jamais n'avait-on vu un président de la CSN ou de la CEQ se présenter à un congrès de la FTQ...». Comme quoi la mémoire est une faculté qui oublie. Surtout depuis que les grands médias nationaux n'ont plus de chroniqueurs syndicaux attirés!

M.R.

LA CSN DÉPLORE LE DÉCÈS DU JOURNALISTE JACQUES GUAY

C'est un ami de la CSN qui est disparu avec le décès de Jacques Guay, le 23 novembre. Il était âgé de 57 ans. «Nous sommes plusieurs à être attristés à la pensée que Jacques Guay nous a quittés à jamais. C'est une perte pour tous ceux qui croient à la nécessité de l'engagement social. Guay était un journaliste engagé et n'en a jamais eu honte», a déclaré le président Gérald Larose.

Ce dernier a souligné que Jacques Guay avait marqué le journalisme québécois durant plus de 35 ans, de *La Presse à Radio-Canada* et au *Soleil*, du *Journal de Montréal* au *Journal*, sans oublier *Québec-Press*, dont il fut un des piliers, avec Gérald Godin et Jacques Keable.

«Il n'a jamais refusé de faire profiter de ses talents les organisations syndicales et les groupes populaires. À la CSN, a-t-il rappelé, il a contribué à former plusieurs dizaines de militantes et de militants.» *Nouvelles CSN* a publié ses analyses des médias pendant plusieurs années.

Il avait aussi pris la défense de la cause des régions, souvent ignorées par les grands médias nationaux. «Jacques Guay n'aura jamais prétendu à l'objectivité. Mais il aura, jusqu'à la fin, exercé son métier avec une honnêteté irréprochable,» a conclu le président de la CSN.

M.R.

C'EST LE TEMPS D'UN BON «LAC-À-L'ÉPAULE»

— GÉRALD LAROSE



Dans le cadre de la réunion du Conseil confédéral tenue à Québec, fin novembre, le président de la CSN, Gérald Larose, a invité le futur premier ministre du Québec, Lucien Bouchard, à tenir un «Lac-à-l'Épaule» sur trois questions importantes qui touchent l'avenir du Québec: la dette publique, les politiques sociales, incluant les services publics, et l'emploi. «Le changement à la direction politique du Québec doit être une extraordinaire occasion de mettre tout le monde dans le coup pour arrêter un certain

nombre de décisions majeures concernant notre avenir et un projet précis», a déclaré le président de la CSN, insistant du même souffle pour que cette opération implique tous ceux qui sont représentatifs au sein de la société. La CSN s'objectera à toute opération du genre «sauve-qui-peut» qui, au bout du compte, ne produit que plus de pauvreté et d'exclusion sociale, a ajouté le président de la CSN. Celui-ci a rappelé qu'il n'était pas question d'accepter la démission des gouvernements dans le champ du social. T.J.



OXFAM-Québec
change le monde,
pour vrai.
1-800-OXFAM 94



Centraide
du Grand Montréal

Donnez un coup de main
au destin.
288-1261

LE CONFLIT À BRIDGESTONE-FIRESTONE S'INTERNATIONALISE

Le mouvement syndical intensifie la campagne de boycottage des pneus de la compagnie japonaise Bridgestone-Firestone, dont les 734 travailleurs de l'usine de Joliette sont en conflit depuis le 22 août. Une dizaine de syndiqués québécois se sont joints à des membres des Métallos, devant le siège social canadien de la compagnie, à Mississauga, le 28 novembre, pour en appeler au boycottage des pneus Bridgestone, Firestone et Dayton. Le même jour, le vice-président de la CSN, Marc Laviolette, et le président du syndicat, Jean-Marie Bourret, se sont envolés pour Bruxelles, en Belgique, pour y parti-

ciper à une manifestation devant le siège social européen de Bridgestone-Firestone. Ces actions sont organisées en appui aux syndiqués américains et québécois de Bridgestone-Firestone qui ont de la difficulté à obtenir une convention collective satisfaisante.

Au Québec, les syndiqués de Bridgestone-Firestone luttent contre une nouvelle augmentation des cadences de travail, pour l'amélioration du régime de retraite, pour la création d'une banque de remplaçants la

fin de semaine, pour l'obtention de six jours par année de congés personnels non payés, etc. Interrompues depuis un mois, les négociations étaient censées reprendre le 28 novembre.

En 1995, Bridgestone-Firestone a fait appel à 2,300 scabs pour remplacer 4,000 travailleurs en conflit dans cinq de ses usines américaines. De crainte de perdre leur certificat d'accréditation syndicale, les ouvriers américains n'ont eu d'autre choix que de retourner au travail avec



ces scabs. Environ 1,700 syndiqués n'ont toujours pas retrouvé leur emploi et le syndicat n'est

pas encore parvenu à négocier une entente avec la compagnie.

M.C.

CREVETTES DE MATANE: À L'EMPLOYEUR DE FAIRE SA PART

Pour obtenir de nouvelles concessions de la part

des 121 syndiqués de sa filiale Fruits de mer de l'Est (les crevettes de Matane), la compagnie Clearwater Sea Food, de Nouvelle-Écosse, a imposé un lock-out, le 18 octobre, afin que ces travailleurs saisonniers soient privés de leur prestations d'assurance-chômage. La tactique patronale n'a cependant pas eu l'effet recherché: les syndiqués n'ont pas retiré leurs demandes: des augmentations de salaire totalisant 8%, une formule de partage de temps travaillé afin qu'un plus grand nombre d'entre eux puissent être admissibles aux prestations d'assurance-chômage, et une prime de temps supplémentaire de \$1.25 l'heure. Leur salaire horaire moyen est actuellement de \$9.59.

Au cours des dernières années, les employés ont accepté un certain nombre de concessions pour aider l'entreprise à éponger son déficit: gel des salaires, réduction de la prime de temps supplémentaire, renonciation à

des hausses de salaire négociées, etc. Ces concessions, jointes à l'implantation de changements technologiques, ont permis une augmentation notable des gains de pro-

ductivité. Les syndiqués estiment que c'est maintenant à l'employeur de renvoyer l'ascenseur en leur accordant les augmentations réclamées.

M.C.

35 ANS DE VIE SYNDICALE À L'HÔPITAL DE VALLEYFIELD



Le Syndicat national des services hospitaliers de Valleyfield (FAS-CSN) a récemment célébré son 35^e anniversaire de fondation. Au cours de la semaine, plusieurs activités ont été organisées pour souligner les moments forts de l'histoire de ce syndicat de 450 membres.

Une exposition de photos relatant des événements importants a été présentée dans une salle de l'hôpital, rebaptisée «Boulevard CSN» pour l'occasion. Le syndicat a également lancé une édition spéciale de son journal, intitulée «35 ans de solidarité».

Selon le président du syndicat, Mario Brisebois (à droite sur la photo), les membres ont très apprécié la présence du président de la CSN Gérald Larose, de Pierrette Poirier, du Conseil central de la Montérégie, et de Louis Roy, président de la FAS, au dîner d'anniversaire.

L.-S. H.



LA TOURNÉE TOLÉRANCE

Les Productions Virage, un organisme spécialisé dans la prévention à caractère social, entreprendront, au cours des prochains mois, une tournée thématique visant à faire connaître la problématique des communautés culturelles au Québec et démystifier les préjugés qui les touchent. La *Tournée Tolérance*, rendue possible grâce au soutien financier de l'UNESCO, de la CSN et du ministère québécois des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, présentera le film *La Terre des autres* (notre photo) de Bernard Émond dans plusieurs villes du Québec. L'événement, parrainé par des organismes communautaires, des groupes culturels et des associations étudiantes, est ouvert au grand public.

Information: Éline Trottier et Louise Bélanger; tél.: (514) 276-9556; fax: (514) 276-2262. L.L.

La CSN sur Internet: <http://www.accent.net/csn>

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Que signifie l'adjectif *siccatif*?

- a) qui accélère le séchage
- b) qui augmente la résistance
- c) qui réduit l'élasticité

Réponse: a. «Siccatif» s'emploie notamment en parlant des peintures, des vernis, des encres, ainsi que dans le domaine médical pour qualifier un produit qui favorise la cicatrisation.

Parmi les mots qui suivent, lequel signifie *chute ou absence définitive de cheveux*?

- a) la calvitie
- b) l'alopécie
- c) la tonsure

Réponse: b. La «calvitie». La «tonsure» est une calvitie circulaire au sommet de la tête. L'«alopécie» est une chute temporaire de cheveux.

Des dessins *rupestres* sont-ils des:

- a) dessins qui présentent des scènes rurales
- b) dessins qui ont été faits sur la roche
- c) dessins qui ont été faits au moyen de plumes d'oiseaux?

Réponse: b. «Rupestre» vient du mot latin «rupes-tris», qui signifie «rocher».

Vrai ou faux. La *fangothérapie* est un traitement psychologique non traditionnel qui fait appel aux vertus de la danse. Réponse: faux. La fangothérapie est le traitement par les bains de boue.

Erratum

Une erreur s'est glissée, quant au choix de réponses, dans la chronique du numéro 399 concernant la définition des yeux *vairons*. Il fallait comprendre que des yeux *vairons* sont des yeux de couleurs différentes. Des yeux *bicolores* sont des yeux qui comportent deux couleurs. Des yeux *pers* sont des yeux d'une couleur intermédiaire entre le bleu et le vert.

Jacinte Pilon

NOUVEL EXÉCUTIF DANS L'OUTAOUAIS

Voici les membres du comité exécutif élu lors du 61^e Congrès du Conseil central de l'Outaouais tenu récemment: président, Rock Paul; secrétaire, Lorraine Lafrance; trésorier, Claude Bourque; Phyllis O'Dwyer à la vice-présidence à la condition des femmes; Michèle Hot-

te à la vice-présidence à la formation, à la santé-sécurité et à l'environnement; Michel Quijada à la vice-présidence aux campagnes et à la vie régionale; et Gilles-André Paquin à la vice-présidence à l'appui aux luttes, à la mobilisation et à l'action régionale.

BIENVENUE

Télévision

QUATRE SAISONS

La cinquantaine d'employées de bureau de Télévision Quatre Saisons ont décidé très majoritairement de quitter les rangs du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier pour se donner un syndicat autonome affilié à la CSN et à sa Fédération nationale des communications. Ils rejoignent ainsi au sein de la centrale les journalistes, les réalisateurs en autopublicité et les employés de l'ingénierie, ce qui signifie que l'ensemble des salarié-es de TQS est maintenant représenté par un syndicat CSN. C'est l'absence de services qui a motivé les employées de bureau à quitter le SCEP.

GOLF LE PORTAGE

Les 30 employés du club de golf Le Portage, situé à l'Assomption, dans la

région de Lanaudière, ont déposé une requête en accréditation pour être représentés par un syndicat CSN, lequel sera affilié à la Fédération du commerce. On dit que le vice-président responsable de l'organisation Roger Valois se serait personnellement occupé du dossier...

Quality

Le 13 novembre, les 25 employé-es de l'hôtel Quality, sur l'avenue du Parc à Montréal, ont adhéré à la CSN. La CSN a en effet déposé une requête en accréditation syndicale pour représenter les employé-es de la buanderie, de l'entretien, de la maintenance, ainsi que les préposé-es aux chambres. L'établissement fait partie de la chaîne hôtelière Journey's End. Les travailleuses et les travailleurs des Journey's End de Pointe-Clair, dans l'ouest de la mé-

tropole, et de Sept-Îles sont également membres de la CSN et de sa Fédération du commerce.

AUBERGE RADISSON

Les employé-es du département des banquets de l'Auberge des gouverneurs Radisson, à Montréal, ont préféré la CSN au Local 31! En effet, à l'occasion d'un vote à scrutin secret sous la surveillance du ministère du Travail, 22 employé-es ont voté en faveur d'un syndicat CSN, contre seulement 7 pour le Local 31. En avril 1993, le Local 31 avait déposé une requête en accréditation syndicale dans le but de représenter ces salarié-es. À la suite d'une faillite, ce sont les Teamsters qui ont pris la relève du moribond Local 31. Les autres travailleuses et travailleurs de l'hôtel sont également membres de la CSN.

J.-P. P. et M.C.



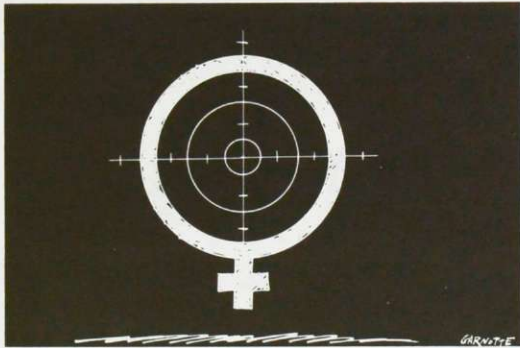
75 ANS POUR LE CCMM

Le Conseil central du Montréal métropolitain a fêté son soixante-quinzième anniversaire lors de son récent congrès. L'événement a été souligné au cours de la soirée de solidarité par le lancement d'une publication sur l'histoire du conseil central, suivi d'un souper populaire. Lors de la fête, un hommage particulier a été rendu aux officières et aux officiers du CCMM, ceux du passé comme du présent, dont le militantisme et l'engagement ont contribué à colorer l'histoire du conseil central. En ce qui concerne le

futur, le nouvel exécutif du CCMM sera composé d'Arthur Sandborn à la présidence, de Jacques Létourneau au secrétariat général, de Manon Perron à la trésorerie, et de Mireille Bénard, Bara MBengue et Gilles Dubois aux trois postes de vice-présidence. Parmi les moments importants du congrès, une manifestation contre les compressions dans les services de santé et les services sociaux devant les bureaux du premier ministre du Québec, à Montréal.

M.L.

Poly: plus JAMAIS!



Se rappeler que la violence, sous toutes ses formes, n'est pas tolérable. Le 6 décembre, l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, les syndicats, les conseils centraux et les fédérations de la CSN sont invités à commémorer les tristes événements survenus le 6 décembre 1989 à l'École Polytechnique de Montréal, alors qu'un tireur fou mettait fin à la vie de 14 jeunes femmes. Le comité national de la condition féminine de la CSN lance un appel afin que cette journée serve particulièrement à raviver notre mémoire collective pour que de tels événements ne se reproduisent plus jamais, ainsi qu'à approfondir la réflexion sociale sur les phénomènes qui engendrent la violence. Une invitation toute spéciale à porter un ruban ou un brassard blanc est aussi lancée afin que tous et toutes affichent leur parti pris pour une société sans violence.

T.J.

FLASH

SUR LA SCÈNE POLITIQUE QUÉBÉCOISE...



LA CSN ET LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

LES SCABS: UNE NÉGATION DU DROIT DE NÉGOCIER ET DU DROIT DE GRÈVE

Le vice-président de la CSN, Roger Valois, a défendu le mémoire de la centrale devant le Groupe de travail chargé de réviser le Code canadien du travail, en audiences à la Place Guy-Favreau, à Montréal, le 20 novembre. La CSN revendique



Roger Valois

se Ogilvie, Roger Valois a affirmé «que les travailleurs de cette entreprise et leur famille ont souffert de l'absence de mesures antibriseurs de grève. Pendant que leur employeur pouvait assurer impunément sa production, les travailleurs ont dû épuiser le vieux-gagné amassé au fil des ans afin d'assurer la vie quotidienne de leur famille et ne pas perdre leur maison.» Pourfendant celles et ceux qui prônent l'établissement d'un consensus social avant qu'on adopte une loi antiscabs, il a rappelé qu'une telle loi ne faisait pas consensus, au Québec, en 1977. Le patronat s'y était aussi opposé. Son prétexte: cela encouragerait la multiplication et la prolongation des conflits de travail. «Depuis, ces craintes se sont avérées non fondées», de souligner le vice-président Valois.

La CSN compte 6,000 membres assujettis aux lois fédérales du travail. Ils oeuvrent dans les communications, le transport interprovincial des marchandises et des passagers.

M.C.

12^e CAMPAGNE DES PANIERS DE NOËL

Pour une 12^e année consécutive, la CSN entreprend sa *Campagne de paniers de Noël* auprès de ses membres, ainsi que de ses organismes et syndicats affiliés, afin d'agrémenter quelque peu la période des Fêtes de nos 1,000 camarades actuellement en grève ou en lock-out. Contribuer à cette campagne constitue un geste concret de solidarité à l'endroit des travailleuses et des travailleurs de Ridge-Nassau de Laval, en lock-out depuis le 29 septembre 1993; de Dailey Freight dans la région de Montréal, jetés à la rue le 12



décembre 1994; du Mont Sacré-Coeur, à Granby, en lock-out depuis le 11 février 1994; du Holiday Inn Crowne Plaza centre-ville, mis à la rue le 23 décembre 1993; de l'usine de pneus Bridgestone-Firestone, à Joliette, en conflit depuis le 22 août; de Fruits de mer de Matane, en lock-out depuis le 18 octobre 1995; et de Villa Labelle, dans les Laurentides, en grève depuis le 26 mai. Les montants recueillis durant cette campagne viennent s'ajouter aux prestations régulières du Fonds de défense professionnelle de la CSN. M.C.

MODE DE CONTRIBUTION VOLONTAIRE

- 1 - Syndicat de moins de 100 membres : \$50;
- 2 - \$50 additionnels par tranche de 100 membres;
- 3- Les dons se font par intercaisse à la Caisse d'économie des syndicats nationaux de Montréal, au compte Solidarité Paniers de Noël, transit 92279, folio 11862.

toujours du gouvernement fédéral qu'il adopte des dispositions antiscabs semblables à celles contenues dans le Code québécois depuis 1977. Il a déclaré que «le recours à des briseurs de grève est une négation des droits légaux de négociation et de grève, des droits acquis de haute lutte. Sans loi antiscabs, on observe que les employeurs sont peu pressés d'en arriver à une entente. On ne peut que déplorer que le droit de grève demeure, en 1995, un droit sans disposition permettant d'assurer son respect intégral.»

L'EXEMPLE D'Ogilvie

Citant en exemple le récent conflit de travail, long de plus de 15 mois, à la minoterie montréalai-

Les négociations piétinent dans la construction

Les entrepreneurs cherchent encore le trouble



Olivier Lemieux

Ce qui fait qu'aujourd'hui, dans le secteur résidentiel, les deux parties ont maintenant droit de grève ou de lock-out. Et l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ) avait bien hâte d'en arriver là. Pourquoi? Parce qu'aussitôt que l'une des deux parties exerce son droit de grève ou de lock-out, les conditions de travail prévues au décret tombent et on assiste au retour de celles qui prévalaient à l'époque de la loi 142. «*Nous pensons que l'APCHQ sera bien tentée de se servir du lock-out pour briser les conditions de travail dans la construction*», avance Olivier Lemieux.

D'ailleurs, une fois que le mandat du médiateur Paul-Émile Thellend a pris fin, l'APCHQ s'est empressée d'aller chercher un mandat de lock-out chez ses membres.

Une loi 142 négociée

Pas besoin d'être devin pour voir où l'APCHQ veut en venir: elle tente d'isoler les travailleurs du secteur résiden-

Saviez-vous que les négociations dans le secteur de la construction sont en cours depuis le mois d'avril? Ne vous sentez pas coupable de répondre non. C'est normal, elles piétinent tellement qu'il n'y a rien à en dire depuis tout ce temps...

Marc Laforge

«*Tout ce que la CSN appréhendait avec la négociation de quatre conventions collectives (résidentiel, industriel, commercial et institutionnel, voirie et génie civil) se confirme. Rien ne se concrétise, même si à la table du résidentiel, il y a eu demande de médiation, explique Olivier Lemieux, président de la CSN-Construction. Le médiateur qui, de façon informelle, a utilisé l'approche de négociation raisonnée, a dû admettre que les deux parties étaient sur des planètes différentes.*»



Un retour à la tristement célèbre loi 142, dans le secteur résidentiel?

tiel de ceux des trois autres secteurs afin d'y imposer ses propres conditions, celles qui prévalaient à l'époque de la tristement célèbre loi 142 et grâce à laquelle les entrepreneurs et les promoteurs décidaient de tout.

Ainsi, l'APCHQ propose de négocier individuellement les salaires avec les travailleurs, prévoyant un minimum de \$10 l'heure pour les journaliers et de \$14 l'heure pour les compagnons. «*L'APCHQ propose de gérer l'industrie et les condi-*

tions de travail selon la tête du travailleur, dit Olivier Lemieux. Si le travailleur a les yeux bleus et ne parle pas trop fort, peut-être aura-t-il de meilleures conditions que l'autre un peu moins beau et moins fin. L'APCHQ veut faire des travailleurs de la construction des contractuels sans rapport de forces collectif.»

La convention collective idéale pour l'APCHQ en serait une qui ne porterait que le nom sur la page couverture: salaire négociable selon le

«look», polyvalence des métiers, abolition des ratios compagnons-apprentis, et droit de gérance sur toutes les clauses du secteur résidentiel. Un petit chausson aux pommes avec ça?

Non merci

Du côté de la CSN-Construction, on ne veut pas du petit chausson aux pommes et ce qui vient avec. Les travailleurs se sont prononcés pour des conditions uniformes dans les quatre secteurs. On se prépare donc à toute éventualité. Les assemblées régionales ont été informées de l'état des négociations et se sont prononcées en faveur de moyens de pression qui seront évalués selon la situation. La CSN-Construction a mis en place sa structure de mobilisation pour contrecarrer l'offensive patronale en cas de lock-out. «*Pour une très rare fois depuis plusieurs années, le rapport de forces va probablement s'exercer dans l'industrie de la construction*», croit Olivier Lemieux.