



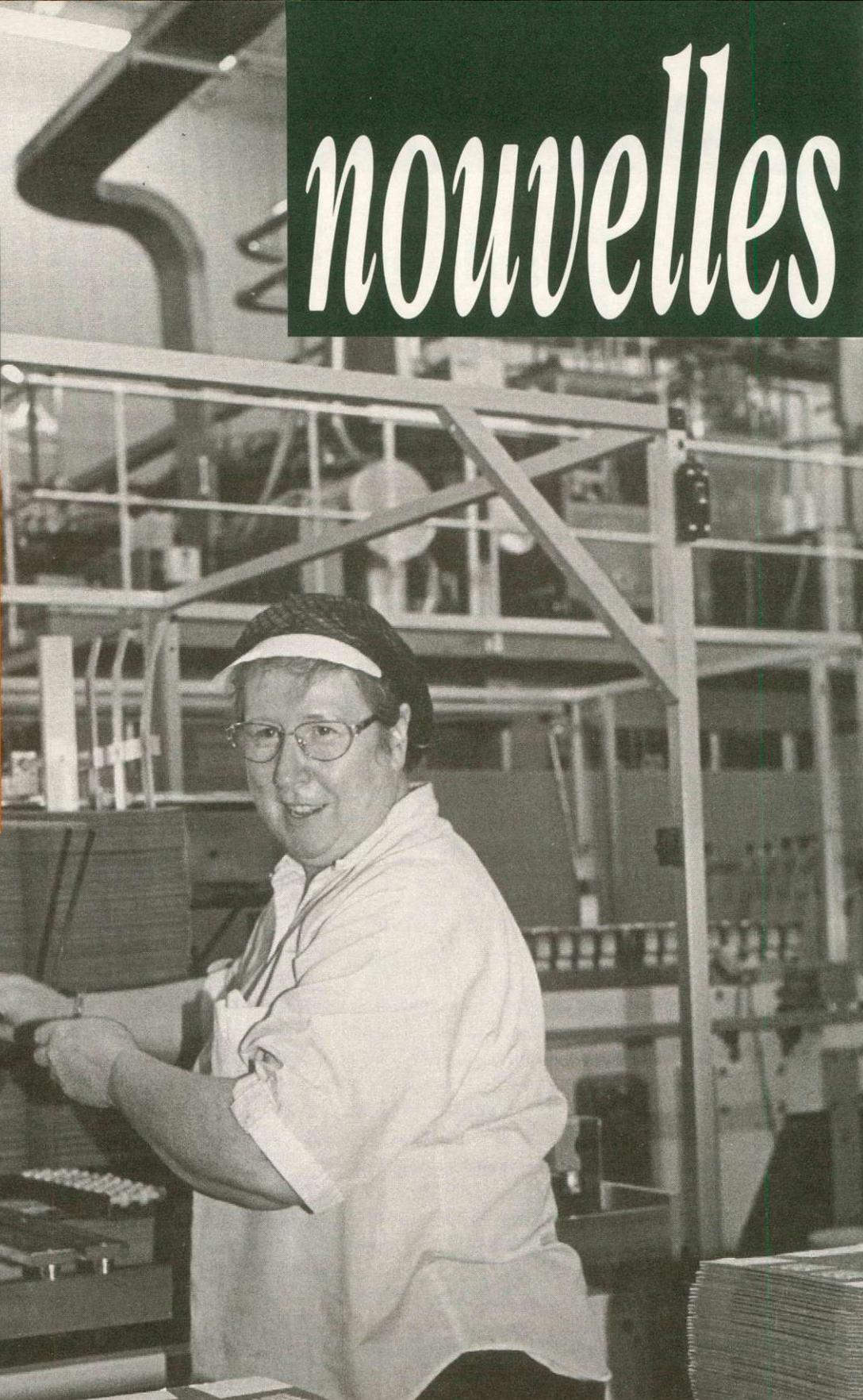
nouvelles



2 FÉVRIER
1996
NUMÉRO
404

**Salut
Léopold...
et merci!**

Page 6



**Il n'y a pas de recette
toute faite pour l'harmonie
dans les relations de travail**

Page 3

Supplément Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Parlons d'anarchie

Suzanne Poirier a vraiment de la chance!

Suzanne Poirier, c'est cette jeune mère de famille qui devra faire 14 jours de prison pour un livre emprunté à la bibliothèque municipale de Lachine et malencontreusement égaré.

«Il est une contrainte nécessaire dans une société que les lois existent, qu'elles soient exécutées ou sanctionnées et qu'elles soient respectées. Sinon, c'est l'anarchie éventuelle», écrit la juge Louise Mailhot. Fort bien! Cela rassure que le bien public soit à ce point protégé par les législateurs, par la magistrature et par la police. Tout, en effet, sauf l'anarchie!

Si Suzanne Poirier est à ce point chanceuse, c'est d'avoir égaré son livre ici plutôt que dans un État américain. Dieu seul sait ce qui lui serait arrivé. Pensons à ce jeune Noir qu'on a mis en prison pour 25 ans en Californie, à la suite du vol d'une pointe de pizza, l'année dernière. Pensons que dans ce même État, on s'appête à présenter un projet de loi visant à infliger des châtiments corporels — fouet et autres instruments délicats — aux auteurs de graffitis sur les édifices publics. Pensons que ce mois-ci, on a pendu un homme dans le Delaware et qu'on en a fusillé un en Utah. Il y avait eu 56 exécutions en 1995, contre 31 en 1994. Et selon les projections, 1996 s'annonce comme une bonne année: une centaine des quelque 3406 condamnés qui croupissent dans les couloirs de la mort devraient goûter soit à la chaise électrique, à l'injection de poison, à la corde ou encore au peloton d'exécution... On rapporte même que les téléphones n'ont pas dérouté quand les autorités de l'Utah ont lancé un appel à des



volontaires pour tirer sur le condamné.

Une démocratie tonique, vivifiante, stimulante que celle-là. La dernière du monde occidental, en fait, à pratiquer l'assassinat d'État tout en donnant des leçons quotidiennes à la terre entière.

Oui, Suzanne Poirier a vraiment de la chance d'avoir égaré son livre à Lachine plutôt qu'à Salt Lake City!

Mais revenons un peu à l'anarchie, ce mal qu'il faut combattre. Et parlons un peu d'impôts impayés par les entrepri-

ses et les bien nantis, du travail au noir qui prive l'État québécois de \$1,35 milliard par année, selon le vérificateur Guy Breton et de la multitude jours de prison que les bons juges seraient obligés d'imposer à ce beau monde, s'il était aussi grave de frauder le fisc de \$200 millions que de ne pas retrouver un livre de \$19.95.

Force est donc de conclure que l'anarchie est contenue dans des limites raisonnables quand, comme le soulignait le vérificateur fédéral Denis Desautels, des milliers de gens à hauts revenus ne paient pas un sou d'impôt, que pour la dernière année disponible, 1987, on constate que 93,405 entreprises ayant réalisé \$27 milliards de bénéfices n'ont pas payé un sou d'impôt, que les fameux reports d'impôt permettent à des entreprises qui ne sont pas des bineries — Alcan, Provigo, Molson, Domtar, Power, Vidéotron, Cascades, etc. — de remettre à plus tard le paiement d'environ \$7 milliards dus à l'État.

Mais là, on n'est plus dans l'anarchie, On est dans les affaires. C'est pas pareil. Que Suzanne Poirier se le tienne pour dit!

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
Marc Laforge
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Jacinthe Pilon
Michel Rioux
Jacqueline Rodrigue

Photographe
Alain Chagnon
Michel Giroux

Caricaturiste
Garnotte

Impression
Les syndiqués CSN de
L'Imprimerie L'Éclair-
reur 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.

Il n'y a pas de recette toute faite pour l'harmonie dans les relations de travail

La recette du jus Oasis, c'est un secret industriel, ok. Mais la satisfaction au travail de ceux qui le fabriquent, elle, passe par leur syndicat.

Lucie Laurin

Ils sont jeunes. Les Jus Lassonde aussi. Ils sont tombés dedans quand ils étaient petits: c'était l'entreprise du coin! Témoins intérieurs, ils ont grandi avec elle, sué quand elle a faibli, célébré quand elle a remonté.

Aujourd'hui, avec ses usines à jus ultramodernes, la petite entreprise familiale se mesure à des multinationales. Mais c'est un exploit qu'il faut répéter chaque jour. Car s'il y a, à l'extérieur, la part du marché à maintenir et accroître, il y a aussi, à l'intérieur, un équilibre toujours fragile à conserver pour les travailleurs entre leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, la défense de leurs droits et le partage du pouvoir avec l'employeur.



Mario Laroche

Le syndicat CSN et l'employeur, A. Lassonde Inc., ont signé, le 23 novembre 1995, une entente de partenariat sur la réorganisation du travail. L'une et l'autre parties ont reconnu que travailler ensemble à réaliser des objectifs communs demeure le meilleur moyen d'assurer la survie et le développement de l'entreprise. Et si les représentants patronaux n'ont de cesse de citer les succès des dernières années, c'est avec non moins de fierté que Mario Laroche, président du syndicat, évoque les recettes mystérieuses concoctées dans le secret des laboratoires Lassonde: une touche de ceci ajoutée à une pincée de cela, et voilà qu'apparaît une saveur inimitable, celle des jus Oasis...

La compagnie a été fondée en 1982. Les employés se sont syndiqués et affiliés à la CSN

et à sa Fédération du commerce en 1985. Avec un âge moyen de 36 ans et une répartition égale des deux sexes, il y a fort à parier que les travailleurs et leur syndicat sont davantage préoccupés par les congés parentaux que par les retraites anticipées!

L'âge des travailleurs et de l'entreprise, toutefois, ne signifie pas qu'il n'y ait aucune mentalité passéiste à combattre: «*Nous avons un gros travail à faire dans nos propres rangs, une culture de compétition à changer*, déclare le président du syndicat. *Les gens ont plutôt l'habitude de garder leurs petits trucs pour eux...*» Ce qui est la règle, en effet, dans une organisation traditionnelle du travail, où tout est prévu pour entretenir la concurrence entre les travailleurs,



question de développer la coopération dans le travail pour accroître la performance de l'entreprise et la satisfaction des salariés.

Au-dessus des normes!

Mais Mario Laroche n'est pas pressé. *«Il ne faut rien bâcler, dit-il. L'entente que nous avons est le produit de plusieurs années d'efforts patients. Il n'est pas question de manquer notre coup: la compétition est féroce! Et ce sont nos jobs qui sont en jeu!»*

C'est en 1990 que les choses ont commencé à changer chez A. Lassonde. Les relations de travail étaient alors fort tendues; on recensait entre 40 à 70 griefs par an. Les deux parties ont convenu de recourir à la médiation préventive. Non seulement la tension a-t-elle baissé — 5 griefs en 1995 —, mais ce fut là, tant pour l'employeur que pour le syndicat, le début d'un virage important qui allait fouetter la vitalité de l'entreprise.

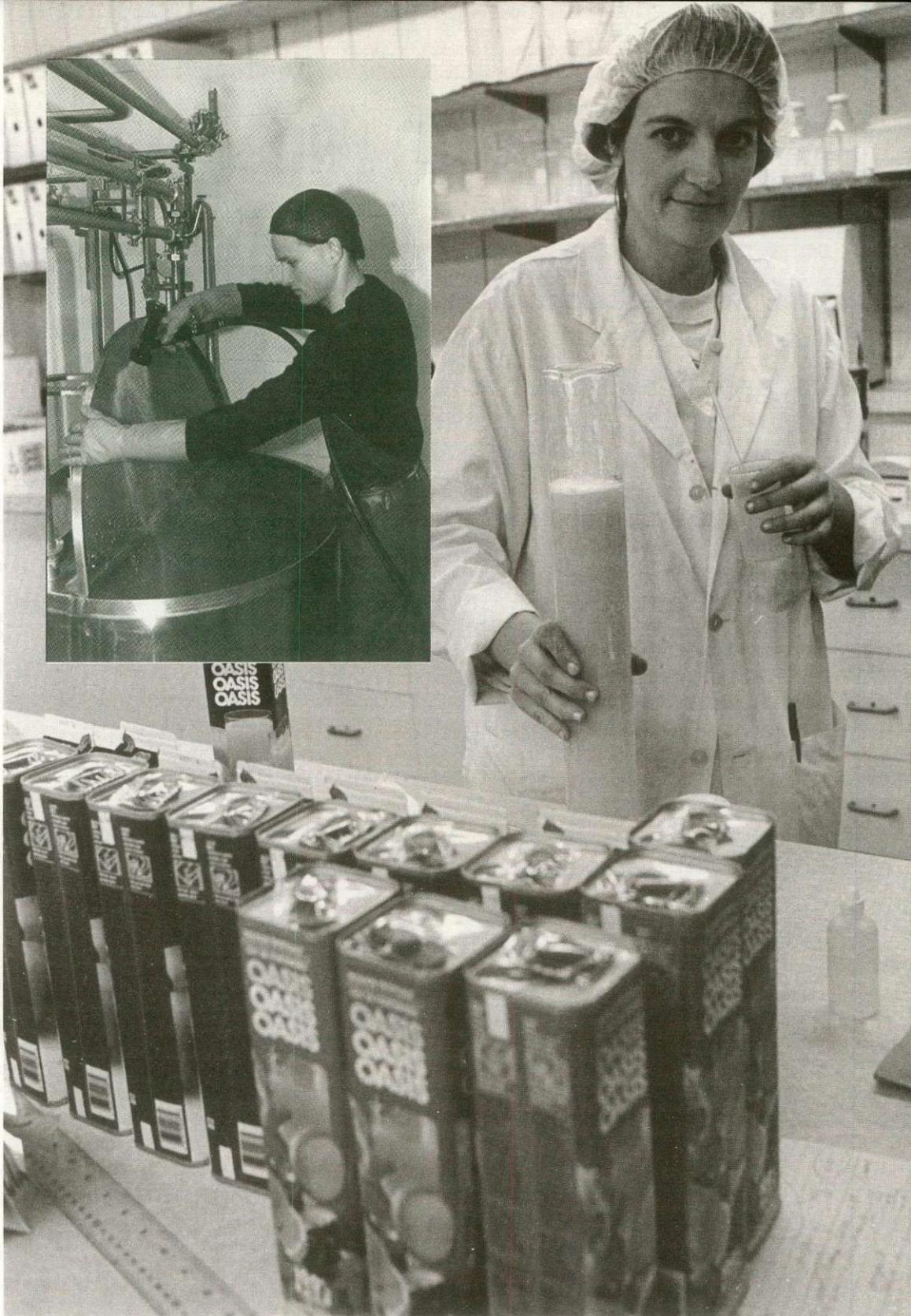
Dans les années qui suivent, le syndicat commence à se familiariser, dans les instances de la CSN, avec les idées nouvelles sur l'organisation du travail, tandis que d'importants changements technologiques viennent bouleverser l'entreprise, faisant passer le nombre d'employés de 72 à 55. C'est également l'époque où l'employeur, désireux de se conformer aux normes internationales ISO, propose aux employés la mise sur pied d'un programme d'amélioration continue.

D'importants débats ont lieu. Les nouvelles technologies élèveront les normes d'embauche au niveau du secondaire V, une scolarité que plusieurs syndiqués n'ont pas. Finalement, on en arrive à une entente sur la formation. Tous les employés seront formés aux nouvelles technologies;

ceux qui n'ont pas terminé leur secondaire se verront offrir la chance de le faire. *«Chez nous, la loi du 1% alloué à la formation professionnelle ne fait pas peur, commente en souriant le vice-président aux ressources humaines, M. Michel Simard. Nous approchons le 4%!»*

On repart en neuf

Avec cette bonne entente sur la formation, des millions de dollars sont investis pour moderniser l'entreprise et aménager de nouvelles lignes de production. Par la même oc-

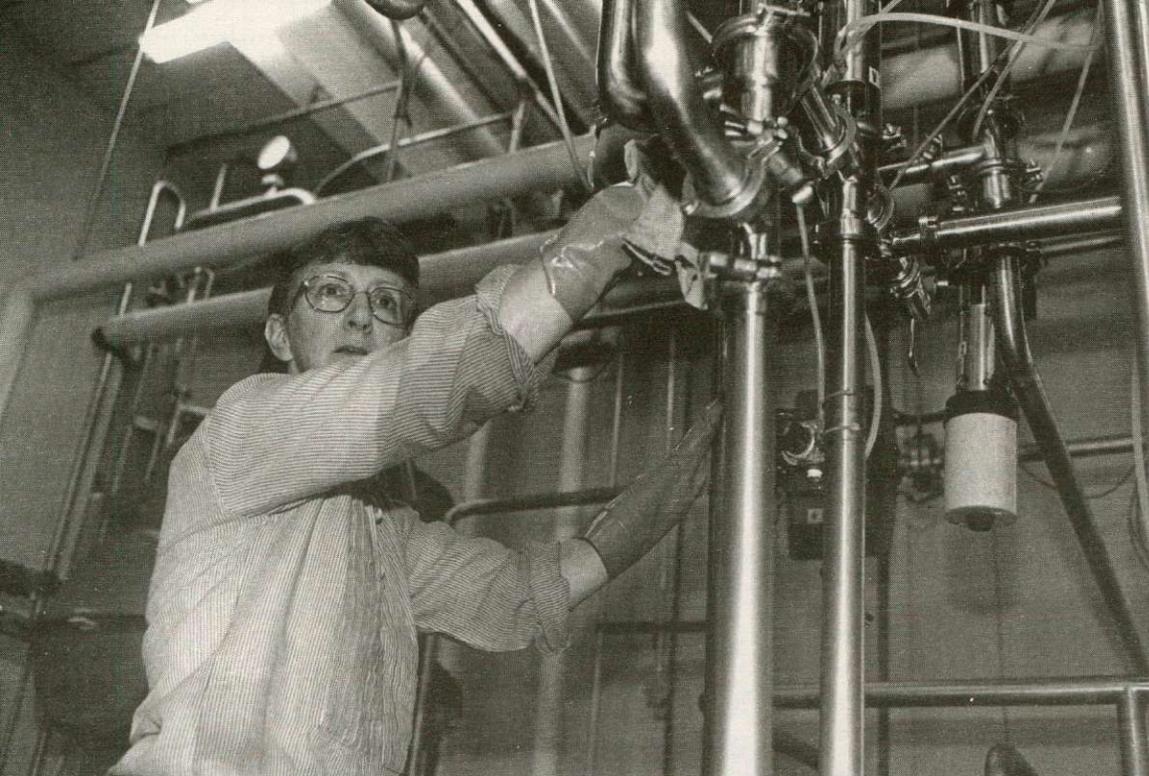


Michel Simard

casion, on achète des palatiseurs (palettes mobiles), qui éviteront aux travailleurs les lourdes charges à soulever, éliminant par le fait même le principal accident de travail: le mal de dos. On recommence ensuite à embaucher: le nombre d'employés monte à 96.

Les nouvelles machines à jus, réputées les plus belles en Amérique du Nord, sont beaucoup plus efficaces que les anciennes. En peu de temps, la production double.

«Mais il n'est pas question de s'asseoir!», reprend M.



Simard. L'assonade a bâti sa réputation sur l'innovation en matière de saveurs et de contenants. Si on veut garder notre place, il faut mettre sur le marché 25 à 30 nouveaux produits par an! Aussi accordons-nous beaucoup d'importance à la recherche et au développement.»

La difficile harmonie

Après la disparition de FBI, restée seule entreprise québécoise de fabrication de jus, L'assonade a pour principal compétiteur la multinationale Seagram. L'harmonie dans les

relations de travail est, il va sans dire, une préoccupation constante pour les parties patronale et syndicale. En 1995, une convention collective de quatre ans est signée, prévoyant un projet d'intéressement des employés dans lequel figurent un programme mérite/excellence, un contrôle de l'absentéisme et un partage des gains de productivité, ce dernier restant à négocier. «L'objectif était la valorisation des employés par une participation accrue», d'expliquer M. Simard.

Cependant, en septembre 1995, l'employeur dépose un projet intitulé «processus de responsabilisation». Stupéfaction de l'exécutif syndical: le syndicat en est totalement absent!

Le syndicat réagit en déposant une entente sur la réorganisation du travail qui le reconnaît comme un partenaire à part entière. Après deux semaines de réflexion, l'employeur l'accepte après de légères modifications. L'entente sera entérinée par l'assemblée générale le 7 décembre.

«On ne voulait pas se faire organiser!», explique Mario Laroche. Une réorganisation du travail réussie ne fait que des gagnants; mais certains employeurs tentent de tirer profit d'une réorganisation dans laquelle leurs employés développent un sentiment d'appartenance à leur entreprise sans acquérir aucun pouvoir sur leur propre travail. C'est ce que voulait éviter le syndicat.

L'avenir à bâtir

L'entente est là, donc. Elle a même été rendue publique au cours d'une conférence de presse. Il reste à la concrétiser. Jusqu'ici, la transparence économique n'est acquise que partiellement; les contremaîtres verront leur rôle modifié: ils deviendront des personnes-ressources, mais leur nombre (ils sont huit) ne diminuera pas; le travail en équipe, qui existe déjà pour certains postes, sera peut-être étendu aux autres, plus tard, progressivement.

La perspective de résister, de lutter, de convaincre pour que cette entente devienne réalité vivante enthousiasme l'exécutif syndical: «C'est un beau défi pour notre syndicat. Et nous sommes jeunes; nous avons la force et le courage qu'il faut!», conclut Mario Laroche.

Salut Léopold ...et merci!

Il ne s'en va pas loin, juste à côté chez Fondation... N'empêche que c'est un gros morceau que perd la CSN.

Michel Rioux

Depuis vingt ans, on s'était habitués à le voir marcher d'un pas lent, les épaules toujours voûtées, comme s'il avait porté sur ses épaules le poids de tout le mouvement. Ce qui était d'ailleurs un peu beaucoup le cas, avouons-le. La valise pleine de documents, la tête pleine d'idées et de projets, Léopold Beaulieu a traversé vingt ans de la CSN en s'engageant de toutes les fibres de son corps, en investissant dans son action toutes les ressources de son cœur et de son cerveau. Il avait été élu en juin 1976, la journée où un autre monument de notre mouvement, Marcel Pepin, quittait son poste. Avec lui, c'est beaucoup de notre histoire qui s'en va. **Nouvelles CSN** a voulu le saluer, au moment où il prend la direction de **Fondation**.

Vingt ans trésorier de la CSN, en prenant la mesure des finances, bien sûr — ce qui constitue en soi un exploit, étant donnée la nature de ce mouvement —, mais aussi, et surtout, de l'ensemble des conditions d'exercice du militantisme syndical, voilà qui n'est pas rien. Peu de coureurs de fond, dans les 75 ans d'histoire de la CSN, auront tenu aussi longtemps et auront laissé une marque aussi durable de leur passage. Il aura été réélu neuf fois depuis son entrée en fonction.

Sortant tout juste de la vingtaine quand il est arrivé au Comité exécutif, Léopold Beaulieu avait déjà derrière lui plusieurs années de militantisme, tant à la Fédération du commerce, dont il avait été vice-président, qu'au Conseil central de Québec et à la présidence de son syndicat des employés de la SSQ. Mais c'est en mettant sur pied la Caisse populaire des travailleurs de Québec qu'il avait vraiment fait sa marque. Une Caisse dont les actifs dépassent aujourd'hui les \$75 millions.

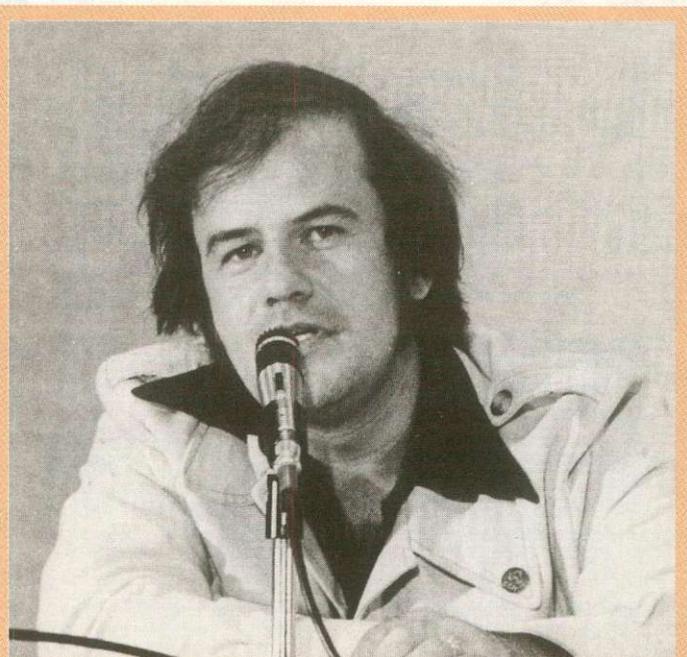
«Je suis arrivé à mon poste avec la conviction qu'il fallait préserver l'autonomie de la démarche syndicale qui fait

l'originalité de la CSN. Cela suppose que la centrale dispose des moyens pour conduire à terme sa propre démarche. Cela suppose une étendue de responsabilités et une somme de moyens qui dépassent ce qui existe dans d'autres organisations syndicales, qui conçoivent leur rôle autrement,» confie-t-il, ajoutant que depuis, il n'a ménagé aucun effort pour que soit préservée l'originalité de la démarche CSN en Amérique du Nord.

«Les finances doivent servir les choix syndicaux, pas le contraire!», a-t-il souvent affirmé.

Le collectif

Un humaniste qui n'a pas du tout honte de ce qualificatif, Léopold Beaulieu n'en est pas moins un ardent défenseur des droits collectifs. Que ce soit à la Caisse des travailleurs de Québec ou au poste de trésorier, il a constamment tenté de dépasser le niveau du service individuel pour développer des moyens, des outils collectifs. C'est un trait caractéristique de la CSN d'avoir su, tout au long de son histoire, supporter ou créer elle-même des instruments d'intervention économique et sociale. C'est dans cette perspective qu'il faut voir son



Quand il est élu trésorier, en 1976, il a tout juste 30 ans. *«Je sais ma jeunesse et j'essaierai d'apprendre vite...le plus vite possible...»,* a-t-il dit devant le congrès. Il a tenu parole...

action dans la création d'instruments comme le Groupe de consultation pour la création et le maintien de l'emploi, ou Bâtirente, qui a atteint un actif de \$65 millions, et, aujourd'hui, **Fondation**.

«J'ai pu partager et faire miens les rêves et les objectifs du mouvement, dit-il. Je suis reconnaissant à la vie et à la CSN de m'avoir permis tout cela.»

Il aura marqué le mouvement

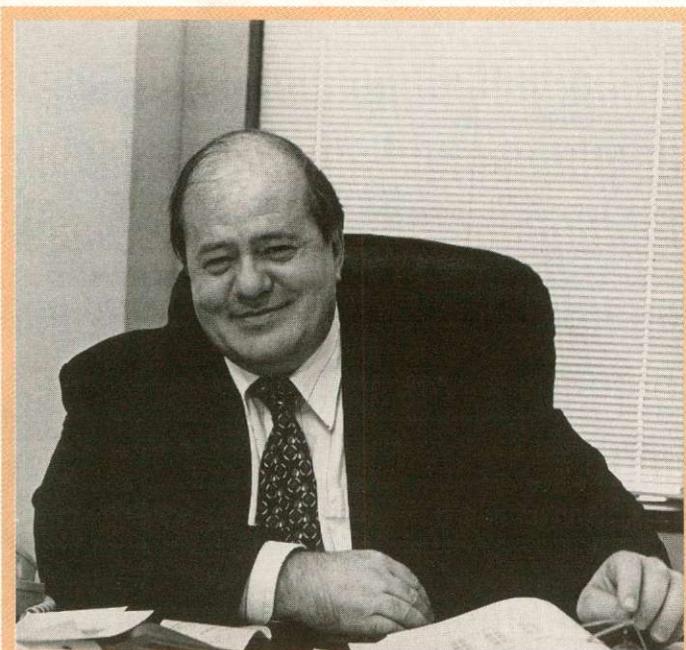
Léopold Beaulieu, depuis vingt ans, a imprimé une marque indélébile sur l'ensemble des activités du mouvement.

Son premier budget, en 1978, en était un de \$30 millions. Son dernier budget, en 1994, atteignait les \$80 millions. En moins de dix ans, de 1986 à 1994, il aura fait passer la péréquation aux fédérations d'un demi-million de dollars à \$8 millions. Les salariés à l'emploi de la confédéra-

tion sont passés de quelque 200 à 350. Les cotisants ont augmenté de 155,000 à 208,000. Sous son impulsion, des services ont été créés de toutes pièces, comme l'informatique et le courrier-distribution; la condition féminine a pris forme; les territoires de service ont été mis en place; l'organisation a vraiment pris une place de première importance; le soutien aux travailleuses et aux travailleurs accidentés a pris un essor fulgurant; le soutien aux syndicats victimes de fermetures d'entreprises a été institué; le niveau des prestations de grève a augmenté plus vite que le coût de la vie et la courbe des salaires.

L'avenir de la CSN

Plus que quiconque, il a été mêlé à toutes les tentatives de réformer nos structures. Il s'est toujours présenté comme un ardent défenseur de l'originalité des structures de la



C'est la stabilité qu'il a apportée aux finances de la CSN dont est le plus fier Léopold Beaulieu. Une stabilité fondée sur plusieurs mesures, mais dont aucune n'a entraîné, depuis 20 ans, une hausse de la part de la confédération dans la cotisation globale payée par les membres. C'est plutôt le contraire qui a été observé.

CSN, construites comme une alternative au modèle anglo-américain. Il a toujours admiré le génie et l'intuition de ceux qui ont conçu le type d'organisation interne que nous connaissons, marqué par la triple affiliation. «Loin d'être dépassé, ce concept est au contraire porteur d'avenir», affirme-t-il avec la plus grande conviction.

À son avis, les conseils centraux ont compris la nécessité de réinventer des entités syndicalement viables. L'avenir de la CSN en région, sa pertinence politique, sont assurés avec les regroupements qui viennent de se faire. «Les fédérations devront elles aussi aller de l'avant, soutient-il. C'est entretenir une immense illusion de s'imaginer qu'en puisant dans la part de la cotisation qui revient à la confédération — le .72 —, on pourra

faire l'économie des ajustements structurels qui s'imposent.» Quand il évoque le risque que pourrait courir la CSN, en dérivant du côté du modèle syndical nord-américain dominant, qu'il qualifie de néo-libéral, son visage s'assombrit. «Il en va de cela comme du reste: c'est une thèse de droite de soutenir que l'avenir et le développement passent par l'affaiblissement des outils collectifs. La capacité actuelle d'intervention de la confédération est un de ces outils indispensables. Il ne faut pas l'affaiblir», scande le trésorier avec fermeté.

Moments difficiles, moments stimulants

La vie n'est jamais un long fleuve tranquille à la direction de la CSN. Pour Léopold Beaulieu, les pires moments qu'il aura vécus à son poste le

furent quand le mouvement a été agressé de l'extérieur.

Il s'enflamme encore quand il évoque l'époque où les groupuscules gauchistes avaient fait des syndicats de la CSN leur terrain de prédilection et de la direction de la centrale des «ennemis de la classe ouvrière». «Notre mouvement a été agressé, il a été violé par ces gens dont je ne suis pas sûr qu'ils aient tous eu des objectifs très nobles. Je sais que d'authentiques militants se sont fourvoyés là-dedans. Mais d'autres militants aussi ont décroché à jamais à cause de ces gauchistes. C'est une terrible responsabilité.»

Une autre période l'a marqué. Les événements de 1987 en marge du conflit au Manoir Richelieu, quand la CSN a été victime d'une tentative de désstabilisation téléguidée par les services secrets fédéraux. Pour

Léopold Beaulieu, il s'agissait là d'un autre viol de ce mouvement qu'on l'a constamment vu défendre bec et ongles.

Par contre, il se rappelle avec émotion la campagne du \$6 millions, alors que sur une base volontaire, les syndicats affiliés avaient contribué au-delà de cet objectif pour soutenir les travailleurs en conflit, en particulier les forestiers. S'ajoute à cet épisode le retournement spectaculaire effectué après la loi 160, qui privait les syndicats de la retenue à la source des cotisations pendant des périodes variant de 20 à 30 mois. Sa formule, Opération Retenue Plus, appuyée sur les Caisses d'économie, a permis d'assurer la survie financière de plusieurs centaines de syndicats.

Celui qui maintient le bateau à travers les tempêtes

— **Gérald Larose**

«Dans son rôle de trésorier, Léopold Beaulieu a pris en compte toutes nos orientations. Son objectif: que les travailleuses et les travailleurs aient une prise toujours plus grande sur leur réalité. De là toutes les idées novatrices qu'il a su mener à terme. Personne ne possède comme lui la chimie de la CSN; personne ne la traduit comme lui. Sans Léopold aux finances, je puis témoigner qu'on serait morts une couple de fois. Ou qu'à tout le moins, on serait descendus aux enfers assez souvent... Il a été pendant vingt ans cette quille qui maintient le bateau à travers les tempêtes, qui lui donne les moyens de garder le cap sur l'essentiel. Il était le plus ancien à l'exécutif. Mais le plus jeune sans doute.»

«La CSN, c'est une force du Québec»

— Louis O'Neill

«Ce n'est pas à l'université qu'on apprend aux jeunes que le syndicalisme constitue une force qui empêche d'écraser tout le monde de façon égale.»

Michel Rioux

Intellectuel engagé dans le débat politique et social depuis plus de 40 ans, chrétien convaincu et professeur d'université, Louis O'Neill a jeté sur le Québec et ses institutions un oeil constamment critique. Ministre des Communications et de la Culture dans le premier gouvernement Lévesque, en 1976, il n'hésitait pas, sept ans plus tard, au moment où le gouvernement du PQ assénait ses décrets, à le dénoncer en termes très durs. C'est à cet homme libre qu'à l'occasion du 75^e anniversaire du mouvement, nous avons demandé, dans cette première d'une série d'entrevues sur le même sujet, de témoigner de la place occupée par la CSN dans le Québec du vingtième siècle.

Pour celui dont le premier contact avec le syndicalisme remonte à la grève de l'amiante, en 1949, alors qu'il était étudiant en théologie, la CSN est d'abord et avant tout «une création typiquement québécoise. On ne saisit pas suffisamment à quel point la CSN, c'est québécois. Et on n'a pas assez conscience, dans bien des milieux, de la contribution essentielle de la CSN dans le processus identitaire du Québec.»

Les grandes luttes du mouvement jalonnent sa conversation: la grève dans les textiles en 1937, celles du papier et de l'aluminium pendant la guerre, Louiseville en 1952, la déconfessionnalisation en 1960, la syndicalisation du secteur public, le Deuxième front, le Front commun de 1972, la scission. Une réflexion lui vient à l'esprit: l'importance

accordée aux idées dans cette centrale. «Je dis idées, je dis principes. Je ne parle pas de théorie. Car la CSN a constamment su, à mon avis, agir à partir de valeurs précises héritées de ses origines. Cela lui donne un caractère assez particulier, un caractère que ne peuvent revendiquer les autres centrales», confie Louis O'Neill.

Une dimension historique

Il déplore que bien des gens se forment une opinion superficielle de la CSN à partir de grèves ou de conflits qui ont pu les marquer. «Mais ce faisant, dit-il, c'est toute la dimension historique de cette institution qu'ils se trouvent à évacuer.»

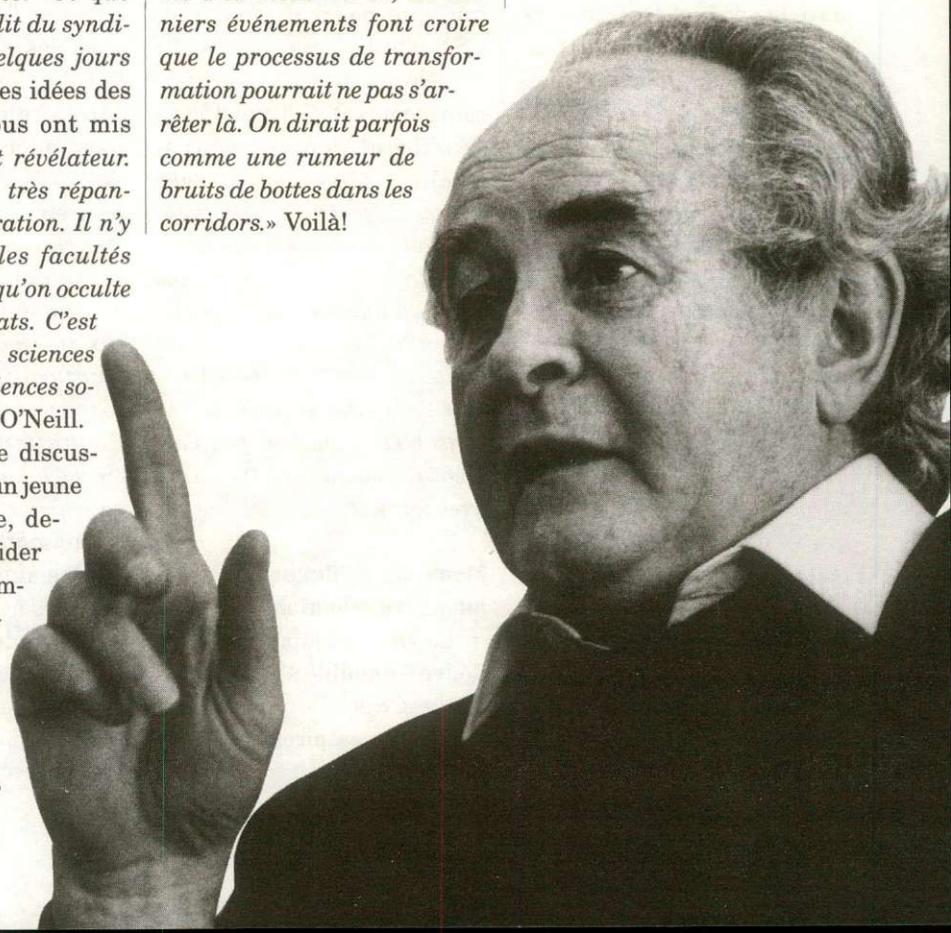
Pour ce professeur qui a vu passer plusieurs générations d'étudiants, l'importance de reconstituer leur mémoire historique est criante. «Ce que Mario Dumont a dit du syndicalisme il y a quelques jours («ce sont les vieilles idées des syndicats qui nous ont mis dans le trou») est révélateur. C'est une opinion très répandue dans sa génération. Il n'y a pas que dans les facultés d'administration qu'on occulte le rôle des syndicats. C'est la même chose en sciences politiques et en sciences sociales», ajoute M. O'Neill.

Il rappelle une discussion récente avec un jeune militant péquiste, devant qui il dut plaider que la sécurité d'emploi était une condition essentielle à la qualité de la fonction publique. «Les gens, surtout les jeunes,

tombent en bas de leurs chaises quand on leur tient ce discours. Mais ce n'est pas à l'université qu'on leur apprend que le syndicalisme constitue une force qui empêche d'écraser tout le monde de façon égale.»

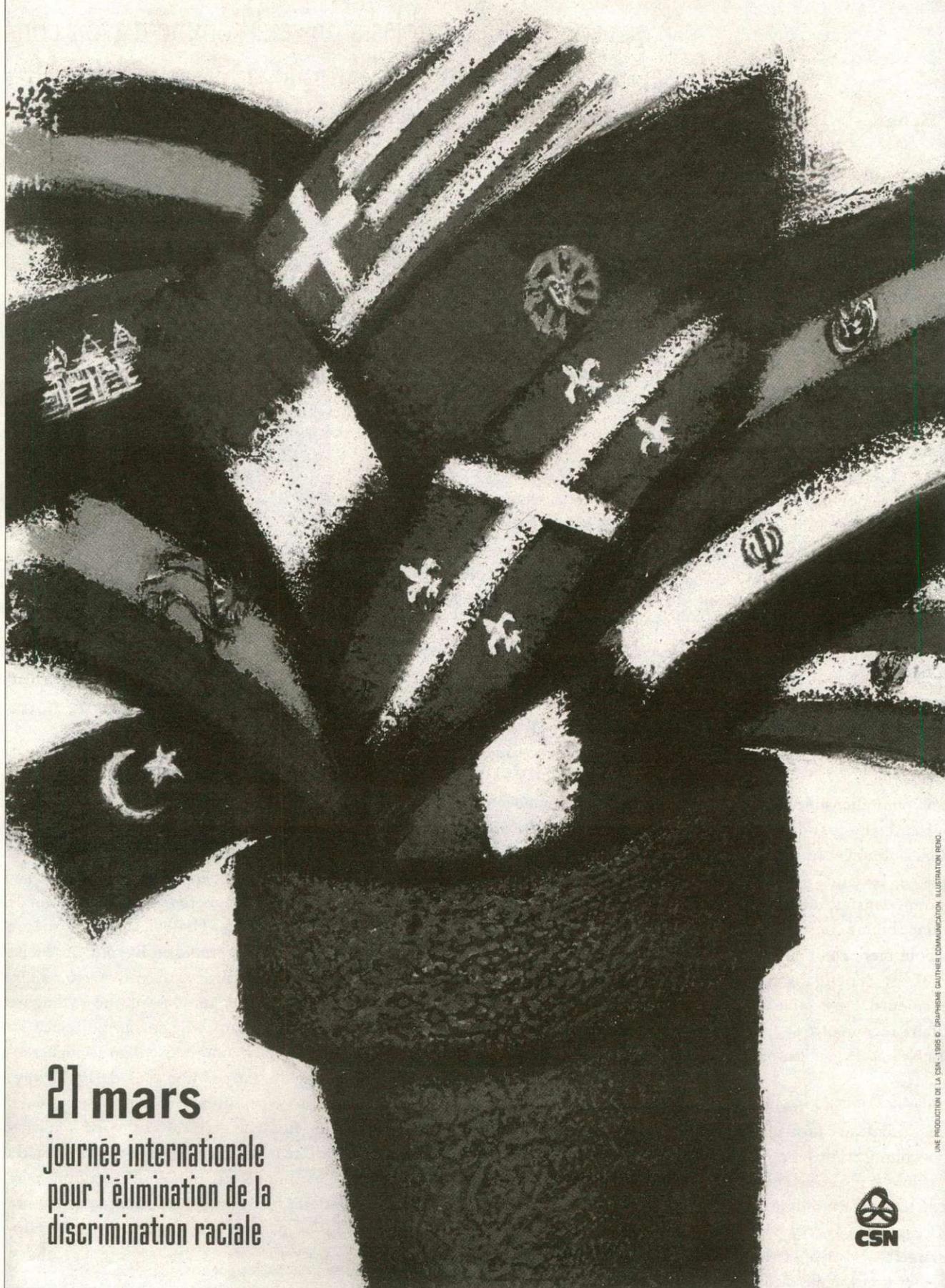
Des dernières années, il soulignera le rôle joué par Gérard Larose dans l'approfondissement de la pensée politique de la CSN. Il lui reconnaît aussi une «grande efficacité». «Quand Gérard Larose se présente à la télévision, on n'est pas nerveux. On sait que nos points de vue seront bien défendus.»

Au fait, qu'avait-il écrit dans *Le Soleil* du 26 janvier 1983? «Une drôle d'odeur flotte dans l'air. On a vécu le passage de l'étapisme au lévesquisme; puis celui-ci, par petites touches successives, se transforme en une sorte de duplessisme à la moderne. Or, les derniers événements font croire que le processus de transformation pourrait ne pas s'arrêter là. On dirait parfois comme une rumeur de bruits de bottes dans les corridors.» Voilà!



des syndicats

de toutes les couleurs



21 mars

journée internationale
pour l'élimination de la
discrimination raciale



UNE PRODUCTION DE LA CSN - 1995 © GRAPHISME GAUTHIER COMMUNICATION ILLUSTRATION RENQ.

Février, mois de l'histoire des Noirs

Mois de l'histoire des Noirs

À la découverte du Sphinx du savoir

Bara M'Bengue

Nous sommes redevables à un seul homme d'avoir consacré sa vie à réhabiliter l'Afrique, à reconcilier les Africains avec leur passé, avec leur histoire: Cheikh Anta Diop.

C'est à un américain noir, descendant d'anciens esclaves, le Docteur Carter G. Woodson⁽¹⁾ que nous devons le Mois de l'histoire des Noirs, célébré chaque année en février. Au Québec, ce n'est que depuis 1990 que le Mois de l'histoire des Noirs est reconnu et célébré.

En jetant les bases de cet événement annuel, M. Woodson est parti sans doute d'une intuition, peut-être même d'une conviction profonde: celle que l'idéologie eurocentriste et dévalorisatrice de l'histoire des Noirs ne pouvait avoir un fondement ni solide, ni crédible. Il faut se rappeler que les idées qui réfutent l'existence d'une histoire de l'Afrique, berceau non seulement des Noirs mais surtout berceau de l'humanité tout court, ne datent que du 15^e et 16^e siècle. Et elles ont été vigoureusement attaquées et malmenées dès le 18^e siècle et à toutes fins utiles renversées à la fin du 19^e siècle.

Les sources

Il est fort compréhensible qu'à la veille de la colonisation, les grands États européens d'alors — France, Angleterre, Portugal, Espagne, Belgique — qui avaient des visées impérialistes, aient eu besoin, pour se donner bonne conscience, de justifications pour mener leur «mission civilisatrice». Il est cependant paradoxal qu'encore aujourd'hui il faille forcer la note pour faire reconnaître l'apport inestimable des Noirs à la civilisation universelle⁽²⁾.

Il a d'ailleurs fallu que les historiens africains restituent aux farouches résistances à la colonisation leur nature et leurs dimensions réelles que l'histoire officielle avait tendance à réduire et à dénaturer. C'est aux sources négligées, comme les récits de voyages des historiens arabes et grecs, ainsi qu'aux sour-

ces orales — «suspectes» aux yeux des historiens classiques — que ces historiens et africanistes ont eu recours pour reconstituer le passé précolonial de l'Afrique.

Cheikh Anta Diop

Ce que ces sources nous révèlent est pour beaucoup de gens renversant, quand on connaît la place qu'occupent l'Afrique et le peuple noir dans l'histoire universelle. Nous sommes redevables à un seul homme d'avoir consacré sa vie à réhabiliter l'Afrique, à reconcilier les Africains avec leur passé, avec leur histoire. Cet homme, c'est un éminent égyptologue, le professeur Cheikh Anta Diop, né à Thiéytou, au Sénégal, le 23 décembre 1923 et décédé le 7 février 1986 à Dakar. C'est donc le dixième anniversaire de sa mort en 1996.

Une bataille solitaire

Dès 1954, avec son ouvrage «*Nations nègres et cultures*», il établit hors de tout doute l'origine monogénétique de l'humanité et l'origine africaine noire de notre civilisation. Mais les thèses défendues par ce savant insolite allaient si radicalement à contre-courant que sa bataille pour les faire accepter en fut une solitaire. Pourtant, après plus d'un quart de siècle d'un combat patient et acharné, il réussit à faire admettre ses thèses dans les milieux scientifiques internationaux à savoir:

- Le premier humain sur terre est apparu en Afrique et il était noir.
- La civilisation de l'Égypte ancienne — la plus ancienne de toutes — a été bâtie par des Noirs qui, par l'intermédiaire des Grecs, ont transmis au monde occidental en particulier et à l'humanité en général un capital de connaissances hautement élaborées dans tous les domaines de l'activité humaine.



Cheikh Anta Diop, égyptologue et auteur de nombreux ouvrages sur l'origine africaine noire de notre civilisation.

Quelques exemples

Quelques exemples pour illustrer cette assertion.

On sait aujourd'hui que le théorème qu'on a attribué à Thales a été écrit sur un papyrus égyptien 1,300 ans avant la naissance de Thales. C'est ce même Thales, qui a étudié en Égypte, qui incita son compatriote Pythagore à venir s'instruire en Égypte. On sait que Pythagore y resta 22 ans. Le théorème relatif au carré de l'hypothénuse d'un triangle rectangle n'est pas non plus de Pythagore. Ainsi en est-il du principe d'Archimède, qui fut démontré 1,400 ans avant la naissance de ce dernier, de la vis sans fin, du nombre PI, etc. Imhotep, le véritable père de la médecine, était vénéré comme un dieu par les Grecs, parmi lesquels Hippocrate.

Avez-vous lu attentivement?

Voici un petit jeu-questionnaire pour tester ce que vous avez retenu de la lecture du texte ci-contre. Faites parvenir vos réponses avant le 29 février au Comité immigration de la CSN, 1601 de Lorimier, Montréal (Qc) H2K 4M5, ce qui vous permettra de participer au tirage de nombreux prix qui aura lieu le 20 mars dans le cadre de la soirée prévue pour souligner la **Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale**.

Une oeuvre prodigieuse

Cheikh Anta Diop a laissé une oeuvre tout simplement prodigieuse et diverse. Outre «*Nations nègres et cultures*» (1954), nous lui devons aussi «*Unité culturelle de l'Afrique noire*» (1959), «*L'Afrique Noire précoloniale*» (1960), «*Antériorité des civilisations nègres: mythe ou vérité historique*» (1967), «*Physique nucléaire et chronologie absolue*» (1974), «*Parenté génétique de l'Égyptien pharaonique et des langues négro-africaines*» (1977), «*Civilisation ou Barbarie*» (1981).

Cheikh Anta Diop n'était pas seulement un chercheur infatigable et un théoricien incontestable, il était aussi un grand homme politique. Sa pensée politique se situe dans la lignée du panafricanisme des M. Garvey, K. Nkrumah, P. Lumumba tel que cela apparaît dans son ouvrage «*Les fondements culturels et économiques d'un futur État fédératif d'Afrique noire*» (1974).

Sa lutte se poursuit à travers ses nombreux disciples: les Théophile Obenga, Pathé Diagne Ivan Van Sertima, Molélé Kele Asante, Patrick Bellegarde et ses propres enfants, en particulier Cheikh Mbacke Diop.

Cette lutte, comme l'a si bien dit le professeur Cheikh Anta Diop, eût été futile et sans intérêt aucun s'il ne s'agissait que de s'inventer un passé plus ou moins glorieux. L'enjeu peut se résumer en peu de mots: restaurer la vérité historique, réconcilier les Africains avec leur propre passé afin de leur permettre de bâtir un corps de sciences humaines. Cela, évidemment, au profit de l'humanité entière.

(1) Le Dr Carter G. Woodson a d'abord fondé en 1915 l'Association for the study of Negro life and history, puis le *Journal of Negro history*, avant de lancer en 1925 la Semaine de l'histoire noire devenue le Mois de l'histoire des Noirs (1928) en février.

(2) «L'idée du nègre barbare est une invention de l'Europe», Léo Frobenius, anthropologue allemand.

1. La Grèce a été le canal de propagation de la science égyptienne en occident.
Vrai ou faux?

2. Le mois de l'histoire des Noirs a été lancé dans les années 20.
Vrai ou faux?

3. Les idées qui réfutent l'existence d'une histoire de l'Afrique ne datent que du 19e-20e siècle.
Vrai ou faux?

4. Quelle personnalité découvre-t-on avec cet article ?

5. D'où est-elle originaire ?
a) États-Unis
b) Sénégal
c) France
6. Quels sont les deux éléments de sa thèse ?

7. Outre ses fonctions de théoricien et de chercheur, quelle autre fonction a-t-elle assumée et dans quel courant ?

8. Cette année, on commémore le 10^e anniversaire de
a) sa mort
b) sa naissance
c) la publication de sa thèse
9. À quelle manifestation, le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, renvoie-t-elle?
a) Soweto
b) Sharpeville
c) Johannesburg
10. En quelle année eu lieu cette manifestation ?
a) 1994
b) 1948
c) 1960
11. En quelle année l'ONU a-t-elle décrété la journée du 21 mars Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale?
a) 1966
b) 1919
c) 1975

Encerclez
la bonne
réponse



Février, mois de l'histoire des Noirs

Cette année, le Comité immigration de la CSN a décidé de lier deux activités importantes, soit «Février, mois de l'histoire des Noirs» et «21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale».

et 21 mars,
Journée internationale
pour l'élimination
de la discrimination
raciale

Pour souligner ces manifestations, le Comité immigration lance un concours sous la forme d'un jeu-questionnaire qui se trouve en pages centrales de ce numéro de *Nouvelles CSN*. Nous vous demandons de bien vouloir le remplir et nous le retourner au plus tard le 29 février. Notez que les réponses se trouvent essentiellement dans le texte «À la découverte du Sphinx du savoir», publié dans les mêmes pages. Les participants seront admissibles au tirage des prix qui se fera dans le cadre de la soirée du 20 mars pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.



Le Comité immigration vous informe également que vous recevrez sous peu dans vos syndicats toute la documentation concernant la journée de réflexion qui aura lieu à Montréal, le 20 mars, au siège social de la CSN, sous le thème: «Différences culturelles et approche syndicale sur les accommodements possibles». L'invitation à y participer est lancée à tous les membres de la CSN. Réservez donc cette date immédiatement à votre agenda.

La dépression au bout du tunnel

Le projet de fusionner les hôpitaux Notre-Dame, Saint-Luc et Hôtel-Dieu pour former le Centre hospitalier universitaire de Montréal (CHUM) soulève beaucoup d'inquiétude. On parle de sabrer 15 millions de dollars dans les budgets de ces trois établissements, qui ont déjà connu leur lot de compressions ces dernières années.

Louis-Serge Houle

Selon la porte-parole du Regroupement intersyndical (CHUM), Jocelyne Fortier, qui occupe également la présidence du Syndicat des employé-es de l'hôpital Notre-Dame (CSN), le projet du CHUM crée un climat de tension chez les employés.



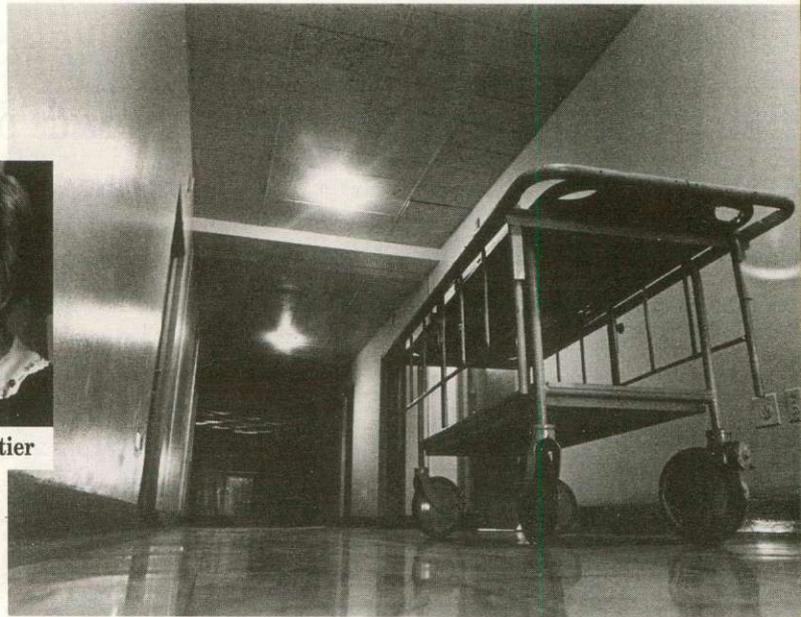
Jocelyne Fortier

«Les travailleuses et les travailleurs des hôpitaux visés par la fusion sont très inquiets des pertes d'emplois liées au projet d'implantation du CHUM présentement sur la table. Il faut dire que depuis trois ans, nous travaillons dans un contexte difficile en raison des compressions qui ne cessent de nous tomber dessus.»

276 lits en moins depuis deux ans

Pour illustrer l'ampleur des compressions antérieures, il suffit de se promener dans les corridors de l'hôpital Notre-Dame. Aux départements déserts, comme le 6^e C-D, le 2^e C-D ou le 8^e C-D, se succèdent de véritables ruches où le personnel, souvent débordé, a de moins en moins de temps à consacrer aux patients.

«Au cours des derniers mois, la direction a fermé des étages, fusionné des spécialités pour ensuite tout chambarder et refusionner des spécialités. Ces changements ont pour effet de diminuer l'accès de certains services à la population», d'expliquer Jocelyne Fortier. Le syndicat estime que la direction de l'hôpital a fermé 276 lits de courte durée depuis deux ans.



Fermé depuis quelques mois, le 6^e C-D se fait maintenant très silencieux.

Fardeau de tâche plus lourd

Pendant ce temps, le personnel doit s'ajuster «sur le tas» aux soins particuliers que requièrent les spécialités qui se succèdent dans leur unité. «Ce qui est constant, c'est que la direction fait de moins en moins appel aux employé-es de la liste de rappel pour remplacer les personnes qui s'absentent pour des congés ou pour maladie», note la présidente du syndicat de 2,000 membres. Cette situation crée une augmentation du fardeau de tâche et constitue une source de stress chez le personnel.»

À ce climat de travail difficile s'ajoute la crainte de subir les effets de la vague de compressions qui s'abattra sur le réseau de la santé à Montréal à compter de cette année. En plus des hôpitaux qui fermeront, il y a le projet d'implantation du CHUM, qui peut signifier la perte de 1,000 emplois et la fermeture presque complète de l'Hôtel-Dieu. Le Regroupement intersyndical a salué la création d'un com-

plexe hospitalier d'excellence, offrant à la population des services de pointe, un milieu stimulant pour la recherche et l'enseignement. «Ce que nous avons devant nous ne ressemble en rien au projet auquel nous avons donné notre appui», constate Jocelyne Fortier.

Dépressions

Le syndicat de Notre-Dame note une augmentation marquée des absences au travail causées par la détérioration des conditions de travail et l'inquiétude reliée aux compressions. Ces dépressions situationnelles, comme on les appelle, comptent pour plus du tiers de toutes les absences au travail.

Il faut dire que près du tiers des employé-es ne détiennent pas la sécurité d'emploi et risquent de perdre leur emploi définitivement avec les six hôpitaux qui fermeront à Montréal au cours de la prochaine année.



Avec le vieillissement de la population, les employé-es ont besoin de davantage de temps pour s'occuper pleinement des malades. Le hic, c'est qu'on ne leur donne pas ce temps.

Les copains d'abord, mais le syndicat pas trop loin!

À Cowansville, il y a un groupe de jeunes chez qui les préjugés anti-syndicaux charriés un peu partout n'ont guère de prise. Ils connaissent la réalité, ils sont syndiqués.

Marc Laforge

«Bonjour, je m'appelle Philippe, j'ai seize ans, je vais à l'école, je travaille à temps partiel...et je suis syndiqué. Oui, oui, syndiqué!» Ce n'est pas en soi un exploit. Mais c'est toujours rafraîchissant de constater que la relève existe.

■ Ils se nomment aussi Karina, Sophie, Sophie (une autre), Simon, Louis-Félix, David, Christian, Pierre... Ils sont dix-neuf à former avant tout un groupe, mais aussi un syndicat de jeunes travailleurs âgés de seize à vingt-quatre ans. Ils sont membres du Syndicat des employés et employés des piscines et plans d'eau de la Ville de Cowansville. Ce sont des moniteurs de natation et sauveteurs à temps partiel.

À part former un groupe et travailler à temps partiel à Cowansville, ils n'ont, à vrai dire, pas beaucoup de choses en commun. Simon veut être horticulteur, Karina, ergothérapeute, Sophie, avocate, l'autre Sophie, enseignante, Christian étudie en soins infirmiers, David en électrotechnique. Ils ne sont que de passage, quoi. On ne peut donc dire qu'ils aient «plongé tête première» dans un syndicat. Alors, pourquoi un syndicat?

L'avant et l'après syndicat

«Moi je crois que le syndicat était bon au début quand on pense au salaire qu'on gagnait... Mais maintenant, ces problèmes-là, on ne les a plus. Le syndicat est là, il nous donne certains avantages, mais moi je n'ai jamais eu recours à lui. Il ne me sert pas à grand chose, pour être franche.» Karina, en se mouillant ainsi avec franchise, venait d'ouvrir, autour de



Douze des dix-neuf membres du Syndicat des employés et employés des piscines et plans d'eau de la Ville de Cowansville. Un syndicat dont les membres sont tous de passage. Les plus jeunes savent prendre la relève.



Karina Boyer

la table, un débat animé et fort intéressant. «Mais si le syndicat n'était plus là?», lui demande une collègue. «Es-tu prête à courir le risque?», lui demande un autre.

«Pour avoir vécu ici ce qu'on peut appeler l'avant-syndicat, et l'après, je crois que le syndicat, c'est pour nous un droit légitime, explique Pierre Beauregard à ses collègues. Lorsque vous arrivez, maintenant, il peut effectivement se dégager l'impression que même si le syndicat n'était pas là, ce serait aussi bien et aussi facile.»



Pas de cadeau

Karina, comme la très grande majorité de ses collègues, n'était pas encore là lorsque le syndicat a été fondé, en 1988. En fait, il ne reste que quatre des dix-neuf membres fondateurs. Pierre Beauregard est un de ceux-là. «*Quand je suis arrivé, les plus anciens voulaient du changement et ils en étaient venus à la conclusion qu'ils devaient se syndiquer.*» Salaire minimum, non respect de l'ancienneté, favoritisme, aucune pause dans des journées de travail de 8h à 17h. Voilà ce qui a mené à la syndicalisation. Et maintenant? L'ancienneté est respectée et la rémunération des moniteurs est passée du salaire minimum à plus de 10 dollars l'heure.

Il faut dire aussi que ce jeune syndicat — et syndicat de jeunes — n'a jamais eu la vie facile, n'a jamais reçu de cadeau. Il a vécu l'obstruction systématique de l'employeur à la syndicalisation, une grève d'un an lors de la négociation de la première convention collective, des déchirements internes qui ont sérieusement amoichié la vie syndicale. Mais celle-ci a repris petit à petit depuis quelques mois. La cohésion y est d'ailleurs remarquable.

Personne ne pourrait accuser ces jeunes d'avoir un trop grand appétit ou de manquer de réalisme. Dans leur projet de convention collective, à être négocié bientôt, ils demandent que soit abolie l'obligation de

demeurer à Cowansville pour y travailler et que leur coordonnateur fasse partie de l'unité de négociation. Sur le plan pécuniaire, ils sont assujettis à la fameuse loi 102 qui gèlera leurs salaires pour la durée de cette convention.

Alors, les syndiqués, des «gras durs»?

On entend parfois des jeunes dire que les syndicats représentent un frein à leur carrière; d'autres estiment que les syndiqués sont dans une classe à part et qu'on devrait abolir leur sécurité d'emploi. Lieux communs savamment alimentés par les ténors du néo-libéralisme, démagogie ou malhonnêteté intellectuelle, les exclus du travail, dont les jeunes sont, portent, par leur vulnérabilité, une oreille attentive à ce genre de propos. «*On mérite notre salaire, on a été formés, on a payé pour nos cours et on a des responsabilités*», tranche Karina Boyer.

Simon Gagné, membre du comité de négociation, résume ainsi sa vision du syndicat: «*Trop de personnes croient que le syndicat, c'est l'employé contre l'employeur. Moi je trouve ça dommage, parce que le syndicat, c'est plutôt une façon de s'entendre entre nous pour qu'il n'y ait pas de favoritisme, pour que l'employeur n'ambitionne pas sur nous autres, et que nous n'ambitionnions pas sur l'employeur.*»

Être pris au sérieux

S'il est un sentiment qui se dégage nettement entre eux, c'est celui d'être pris au sérieux. «*Quand on parle, y a des choses qui bougent, y a des volontés de trouver des solutions, avance Louis-Félix Marcotte. Mais ça ne dépend pas de la volonté d'un seul homme*», précise-t-il. Pierre Beauregard admet que le syndicat lui a bien servi, notamment pour le respect de l'ancienneté: «*Je trouve ça génial que l'employeur s'assoie maintenant avec nous pour vérifier nos disponibilités et qu'il fasse les corrections s'il y a lieu.*»

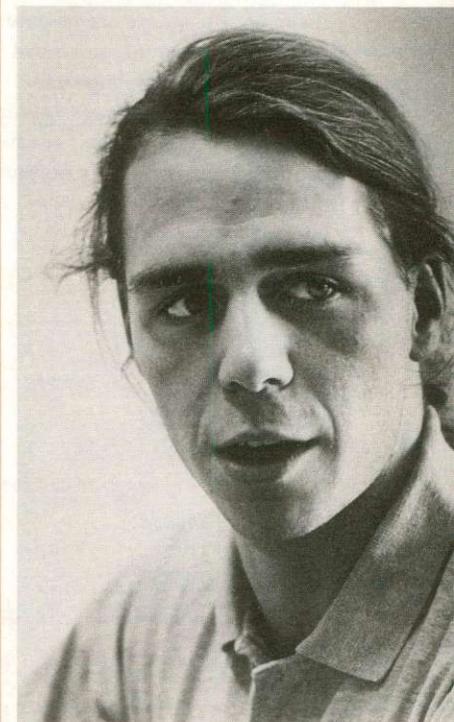
Difficile de savoir combien d'entre eux se retrouveront dans un milieu de travail syndiqué lorsqu'ils auront terminé leurs études, ou encore ce qu'ils en retiendront comme expérience. Christian Salois ne se gêne pas pour faire des confidences: «*Quand j'ai assisté à ma première réunion syndicale, je n'ai rien compris pantoute! Plus tard, lorsque je serai dans un autre milieu de travail, j'aurai une bonne base syndicale.*»

Ils ont appris à vivre avec le syndicat et ça va bien. Pour Simon Gagné, c'est parce qu'ils arrivent à appliquer la loi du gros bon sens. Et à surmonter les idées préconçues: «*Je ne sais pas si c'est la mode, c'est courant de voir les syndicats se faire descendre dans les médias*», souligne Louis-Félix Marcotte.

Un esprit de corps et d'équipe

Sophie Coley, une petite nouvelle dans le syndicat, comme on dit, souligne qu'elle craignait d'aller à une assemblée syndicale, tellement les dissensions l'emportaient. Mais tous conviennent que leur assemblée du mois de novembre, au cours de laquelle ils se sont entendus sur leur projet de convention, a été l'élément déclencheur qui les a cimentés. Les comités sont formés et un tout nouveau journal syndical est publié: *Le Tremplin*, le journal de celles et ceux qui n'ont pas peur de se mouiller!

Esprit d'équipe, égalité, respect mutuel, voilà les mots qui reviennent le plus souvent pour désigner ce qui est maintenant le quotidien de leur nouvelle vie syndicale. «*On n'est pas une gang de loups*», résume David Hamelin.



Pierre Beauregard

Les bons groupes font de bons syndicats. On ne pourrait en dire autrement de celui-ci, dont douze des dix-neuf membres, et parmi eux les plus jeunes, se sont déplacés un samedi matin, à quelques heures d'avis, pour rencontrer *Nouvelles CSN*.

«*C'est parce qu'on est obéissants*», dit Karina Boyer. Permettez-moi d'en douter.



LES MERCREDIS DE LA HONTE

La riposte à la réforme de l'assurance-chômage prend la forme des «mercredis de la honte», dans la région de Montréal. Une centaine de manifestants se sont rendus manifester dans le Vieux Port de Montréal, ce 31 janvier, face au navire Ferbec de la Canada Steamship Lines, une propriété de Paul Martin, ministre des Finances du Canada. La Coalition pour la survie des programmes sociaux de la région de Montréal veut ainsi rappeler que pendant que le fédéral coupe dans le régime d'assurance-chômage, les banques et autres grandes entreprises continuent de se soustraire à l'impôt en profitant d'abris fiscaux de toutes sortes et poursuivent des restructurations qui entraînent des milliers de mises à pied. T.J.



LE SPTM-CSN EN CONGRÈS

«AGISSONS SUR NOTRE AVENIR»

Les techniciennes médicales, membres du Secteur professionnel des technologies médicales (SPTM) affilié à la CSN, ont tenu récemment leur 3^e congrès, ayant pour thème «Agissons sur notre avenir!». À cette occasion, elles ont notamment mesuré l'ampleur des difficultés qu'elles vivent dans le cadre de la reconfiguration du réseau de la santé. Au cours de ce congrès, les membres du Comité exécutif ont tous été réélus. On aperçoit, de gauche à droite, la première vice-présidente Johanne Gravel, la secrétaire-trésorière Louise Léger, la présidente Suzanne Clément, le conseiller syndical Gilles Grenier et le deuxième vice-président Mario Villeneuve. J.P.

LA CSN ET LE REMANIEMENT MINISTÉRIEL

DU SANG NEUF, MAIS UNE CERTAINE RIGIDITÉ

À Québec, comme à Ottawa, les remaniements ministériels ont donné lieu à des secousses majeures. L'arrivée de Lucien Bouchard aux commandes du Québec de même que les priorités qu'il a énoncées ont été saluées par la CSN. L'arrivée de sang neuf au conseil des ministres est vue d'un bon oeil de même que la création de nouveaux ministères comme celui des Relations avec les citoyens, celui d'État à la Métropole ainsi que la disparition du ministère de la Sécurité du Revenu pour être repris, entre autres, par le ministère d'État de l'Emploi et de la Solidarité. Par contre, la nomination des Bernard Landry et Jacques Léonard aux postes les plus stratégiques concernant les finances de l'État inquiète la CSN qui voit dans ces nominations le maintien d'une approche rigide et traditionnelle. La CSN a critiqué l'approche

idéologique de Lucien Bouchard qui, d'entrée de jeu, écarte la possibilité d'une augmentation des revenus. La CSN l'invite à une approche davantage pragmatique à l'intérieur de laquelle toutes les possibilités pour redresser les finances publiques seront examinées.

Quant au remaniement

ministériel sur la scène fédérale, la CSN note la confirmation d'un virage à droite dans les programmes sociaux et dans l'approche budgétaire. Pour la CSN, l'arrivée de Stéphane Dion au ministère des Affaires intergouvernementales clarifiera davantage le débat entre le Canada et le Québec. T.J.

LE PAE EST SUR LES RAILS

Les militantes de la CSN auront mis peu de temps pour activer le programme d'accès à l'égalité voté lors du dernier Conseil confédéral, le 1^{er} décembre 1995. Rappelons que les principaux objectifs de ce programme sont la présence équitable des femmes aux différents paliers des organismes de la CSN et celle de leurs préoccupations dans les débats.

Les 1^{er} et 2 février, les représentantes des comités de condition féminine des conseils centraux et

des fédérations se pencheront notamment sur la mise sur pied d'un réseau de femmes au sein de la centrale. Ce réseau permettrait aux femmes de traiter dans un premier temps de leurs préoccupations, d'avoir des responsables pour transmettre ces débats aux femmes de leur région et organisme, puis de voir à les intégrer dans les différents dossiers défendus par la centrale et les fédérations.

J.R.

DES FONDS PUBLICS SERVENT À VIOLER LE MORATOIRE DANS LES GARDERIES!

La commission scolaire du Lac-Saint-Jean a ouvert une prématernelle pour enfants de 3 à 5 ans à l'école Saint-Sacrement, une école qui n'offre même pas de service de garde à sa clientèle scolaire régulière!

Ce faisant, cet organisme public viole le moratoire imposé le printemps dernier par la ministre Marois sur l'ouverture de nouvelles garderies. De plus, en utilisant d'autres fonds publics que ceux alloués pour ce genre de services, il se soustrait aux normes qui régissent les services de garde. «On se serait attendus à plus de rigueur de la part d'on

organisme public!» a déclaré, en conférence de presse, la vice-présidente de la CSN Claudette Carbonneau.

Le Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean a également dénoncé publiquement cette initiative et le chevauchement qu'elle vient créer, car il existe une garderie à proximité de l'école.

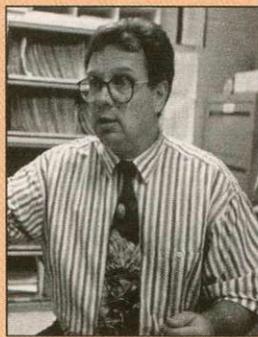
Le 29 janvier, jour de l'ouverture de la prématernelle, des travailleuses en garderie affiliées à la FAS-CSN ont manifesté devant le centre administratif de la commission scolaire, à Alma, et devant l'édifice abritant les bureaux du ministère de l'Éducation, à Montréal. L.L.

HÔPITAL CHARLES-LEMOYNE LA RÉGIE RÉGIONALE APPROUVE LE PROJET DU SYNDICAT

Le 21 décembre 1995, les syndiqués FAS-CSN des services techniques de l'hôpital Charles-Lemoyne apprennent une nouvelle qui a certainement ensoleillé leurs Fêtes: la Régie régionale venait d'adopter, telle quelle et à l'unanimité, la proposition de leur comité con-

joint (CSN-Direction des ressources humaines) sur la réorganisation des services alimentaires et de la buanderie. Ça y est, voilà le dernier obstacle levé!

Cette proposition, élaborée par le syndicat et entérinée par la partie patronale (voir le numé-



Pierre Ouellet

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE-UNGAVA On coupe dans la santé

Après la plupart des régions du Québec, voilà le tour de l'Abitibi-Témiscamingue de subir les foudres des compressions budgétaires dans la santé et les services sociaux.

Le 27 janvier, la Régie régionale a présenté son plan de réorganisation des services dans ce coin de pays qui prévoit des coupes de l'ordre de 10% dans les budgets des établissements de la santé au cours des deux prochaines années.

Dans le mémoire déposé aux audiences publiques de la régie, le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Ungava a

relevé l'incohérence d'agir ainsi, compte tenu des besoins de la population. Le président du conseil central, Pierre Harvey, a indiqué que sa région présente l'une des pires fiches de santé du Québec. De plus, cette région connaît un vieillissement marqué de sa population. «*Cette situation commande des soins particuliers que nous ne pourrions rencontrer avec des compressions de cette ampleur*», affirme-t-il.

Le conseil central prévoit la perte de plus de 550 emplois si la régie maintient son plan de compressions. L.-S. H.

ro 401 de *Nouvelles CSN*), et qui constituait une alternative à la privatisation de ces deux services, prévoit la modernisation des équipements, la formation du personnel en place et la mise sur pied du travail en équipe. De plus, elle rompt avec la tradition de gestion qui a cours dans les milieux hospitaliers, une tradition qui, par le passé, a empêché la réalisation d'une foule de projets: pour la première fois, des budgets de fonctionnement ont pu être transférés aux immobilisations. Le président du syndicat, Pierre Ouellet, n'en est pas peu fier!

L.L.

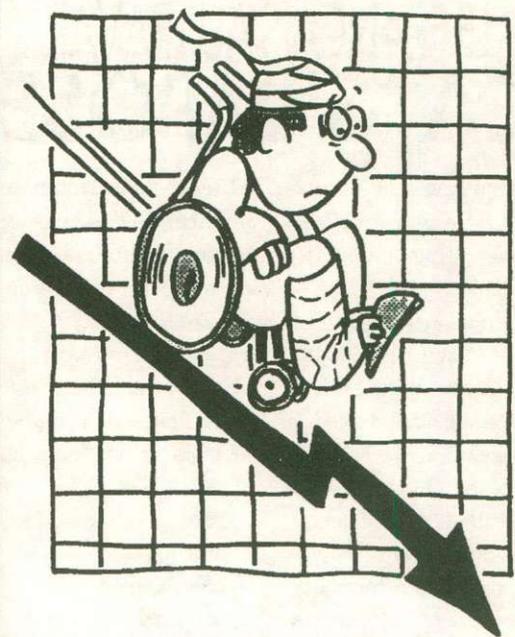
CHARLEROI-BOYER

45 POSTES À TEMPS COMPLET EN PLUS

Les efforts déployés par le syndicat du Centre d'accueil Charleroi-Boyer, à Montréal, ont amené l'établissement à afficher 45 postes à temps complet, nous écrit une militante du syndicat, Suzanne Morin. Le syndicat du centre d'accueil en santé mentale a en effet obtenu la conversion de 22 postes d'éducateurs pour des «surplus temporaires» en postes à temps complet, ainsi que 23 postes, éga-

lement à temps complet, pour les moniteurs et les préposés aux bénéficiaires. Au fil des ans, ces postes temporaires ont répondu dans les faits à des besoins permanents. «*Les travailleuses et les travailleurs qui occupaient depuis des années ces postes de surplus temporaires souffraient de cette précarité. Aujourd'hui, ils respirent mieux*», de commenter Suzanne Morin. M.C.

VIRAGE AMBULATOIRE Un guide de survie



Le virage ambulatoire connaît déjà des ratés et il n'en est qu'à son stade préliminaire d'implantation. En fait, dès que la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-centre a annoncé son projet de prendre ce virage, le printemps dernier, les hôpitaux de Montréal ont commencé à écourter le séjour de certains de leurs patients sans que les services de soutien à domicile des CLSC ne soient en place. Il faut dire que les compressions budgétaires des dernières années ont mis beaucoup de pression sur les établissements qui cherchent plusieurs moyens pour diminuer leurs dépenses.

Cette pratique a créé des situations où des personnes sont renvoyées prématurément chez elle, alors que leur état de santé nécessite de demeurer à l'hôpital. Dans la plupart des cas, ces personnes ne connaissent pas leurs droits, ni les devoirs des médecins et des établissements de santé à leur égard.

La Coalition montréalaise pour la défense des services sociaux et de santé, à laquelle participe la CSN, a entrepris une vaste campagne de sensibilisation dont le premier volet comporte un dépliant qui expose, sous forme de questions-réponses, les situations auxquelles les usagers sont le plus susceptibles de se trouver confrontés et explique les démarches à entreprendre selon la gravité de leur état: que faire si l'hôpital veut renvoyer un patient trop rapidement à la maison?; que faire si le médecin suggère une chirurgie d'un jour, mais que la personne n'est pas certaine de la décision qu'elle doit prendre?; etc.

Le document donne aussi les recours que peuvent utiliser les usagers, les numéros de téléphones pour se plaindre s'ils ne sont pas satisfaits des soins reçus.

Le guide est disponible dans les établissements de santé de Montréal. L.-S. H.

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

Tarif d'abonnement spécial pour les membres de la CSN: \$25/mois, 75 hres/mois: 514-737-6077

B i e N V E n u e



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Trouvez la définition des mots suivants: *grésil*, *giboulée*, *givre*, *frimas* et *verglas*.

a) brouillard épais et froid qui se glace en tombant

b) couche de glace mince sur le sol, attribuable à la congélation de l'eau de pluie qui vient en contact avec des corps solides au-dessous de zéro

c) précipitation formée de petits grains de glace friables et blancs

d) pluie soudaine et de peu de durée accompagnée souvent de grêle

e) vapeur d'eau congelée sur un corps solide, une surface.

Réponses: a) **frimas** b) **verglas** c) **grésil** d) **giboulée** e) **givre**.

Les expressions qui suivent sont des anglicismes. Sauriez-vous les corriger?

a) frapper un imbécile

b) frapper le gros lot

c) frapper une aubaine

d) frapper un noeud

e) frapper un train, un cycliste

Réponses: a) **tomber sur**

b) **décrocher** c) **trouver**, **profiter de** d) **se casser le nez**, **tomber sur un os**, **avoir un ou des pépins** e) **heurter**.

Comment appelle-t-on le bâton qui sert à frapper les trois coups annonçant le début d'une pièce de théâtre?

a) un gong

b) un brigadier

c) une tong

Réponse: b. Un **gong** est un instrument de percussion. Une **tong** est une sandale de plage de plastique léger, formée d'une semelle et d'une bride en V.

Dans le domaine de l'urbanisme, que signifie le terme *viabilité*?

Réponse: l'ensemble des travaux d'aménagement (voirie, trottoirs, réseau d'eau potable, égout, électricité, etc) à réaliser sur un terrain avant toute construction. Un terrain est **viabilisé** quand tous les travaux d'aménagement sont terminés.

Jacinthe Pilon

BOUQUINER «SYNDIQUÉ»

Nos lecteurs et lectrices de la région de Québec sont chanceux: ils pourront désormais s'offrir le plaisir de fureter et de bouquiner dans des librairies dont le personnel est syndiqué à la CSN.

En effet, les 90 employés des huit librairies Garneau et L'Action y ont déposé une requête en accréditation qui, une fois agréée par le Commissaire du travail, leur permettra de négocier leurs conditions de travail collectivement et avec l'aide de l'expertise de la Fédération du commerce de la CSN.

Les huit librairies en question, propriété de Sogides Ltée, sont la librairie l'Action de Place Laurier, à Sainte-Foy, et

les librairies Garneau des Galeries Chagnon à Lévis, des Galeries de la Capitale à Québec, de Place Laurier à Québec (deux), ainsi que celles de Place Fleur de Lys, Place Québec et Côte de la Fabrique, également à Québec.

Les librairies Garneau ont également des succursales à Montréal, Chicoutimi, Gatineau, Laval, Sherbrooke, Sorel, Saint-Bruno, Saint-Jérôme et Victoriaville.

DISTRIBUTION

ALIMENTAIRE VERMETTE

Malgré une forte résistance de l'employeur et plusieurs tentatives d'intrusion d'un syndicat de boutique, les 30 salariés à l'emploi de Distribution alimentaire Vermette, à

Québec, ont reçu, ce 11 janvier, leur accréditation CSN.

ÉQUIPEMENT FÉDÉRAL

Le Syndicat des travailleurs d'Équipement fédéral-Québec vient de déposer sa requête en accréditation CSN pour représenter les 28 employés de l'entreprise qui travaillent sur l'île de Montréal et dans le territoire délimité par les villes de Granby, Trois-Rivières, Mont-Laurier et Hull. Antérieurement membres du local 931 de l'Union du transport local et industries diverses, leur syndicat autonome CSN sera désormais affilié à notre Fédération de la métallurgie et au Conseil central du Montréal métropolitain. **J.-P. P.**

LA FORMULE RAND A 50 ANS

Devenue obligatoire à la suite de la réforme du Code du travail en 1977, c'est pourtant depuis 1946 que la «formule Rand» existe. Elle tire son origine d'une décision rendue par le juge Ivan Rand à la suite d'une

grève qui a paralysé les usines Ford, à Windsor, en Ontario, pendant 99 jours, vers la fin de 1945. Cette décision a obligé la compagnie Ford à percevoir à la source les cotisations de tous les salariés et à les remettre au syndicat.

Selon le juge Rand, il est «absolument équitable» que chacun des salariés paie pour les gains obtenus par le syndicat et pour les services qu'il rend dans l'application de la convention collective. Le système qui, auparavant, était le plus répandu, était la déduction volontaire et révoquant des cotisations, c'est-à-dire la perception par l'employeur uniquement à la demande formelle des salariés. La formule Rand a servi de précédent aux syndicats qui l'ont négo-

ciée dans la plupart des industries, en dépit de la résistance farouche que manifestaient quelques gros employeurs.

En 1989, au moment de la grève dans le secteur de la santé, le gouvernement Bourassa a suspendu l'application de la formule Rand avec la loi 160. Ce triste épisode a conduit la CSN à inventer la formule Retenues-Plus afin de cueillir les cotisations nécessaires à la survie des syndicats et du mouvement syndical. La ténacité et la solidarité sont venues à bout de cette sévère sanction et la situation a été rétablie au début de 1991. **T.J.**

VOTRE VIE DE COUPLE INTÉRESSE DES CHERCHEURS

Selon vous, votre travail peut-il avoir un effet sur votre vie familiale?

Une équipe de recherche de l'UQAM invite des volontaires à participer à une étude sur le travail, la santé et la famille. Votre participation vous engage à rencontrer les chercheurs à l'UQAM avec votre conjoint-e, afin de leur en apprendre davantage sur votre travail et vos relations familiales. L'entrevue dure environ deux heures.

En retour, vous recevrez \$100

pour votre participation.

Critères de participation:

- vous devez vivre en couple depuis au moins un an;
- au moins l'un des partenaires du couple doit travailler en usine depuis plus d'un an.

La plus stricte confidentialité est assurée: vos noms n'apparaîtront sur aucun document et aucune information personnelle ne sera divulguée.

Pour de plus amples renseignements, contacter Natalie Cormier au 514-987-3932.

FAITES LIRE
nouvelles csn



PREMIÈRE CAMPAGNE D'ADHÉSION DE FONDATION

Maintenant officiellement lancé, Fondation, le fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi, est en pleine campagne d'adhésion, la première de son histoire. D'ici au 29 février, vous pouvez adhérer à Fondation en composant le 1-800-253-6665, du lundi au vendredi de 9h à 21h, et le samedi de 10h à 16h, et ainsi bénéficier des avantages fiscaux pour l'année 1995. Vous pouvez également vous présenter au comptoir de Fondation, au 2100, de Maisonneuve Est, à Montréal, aux mêmes heures. Fondation a été lancé le 24 janvier par Gérald Larose, président du Conseil d'administration, entouré des autres membres qui en font partie. Quelques jours plus tard, le président directeur-général de Fondation, Léopold Beaulieu, accompagné de membres du Comité exécutif de la CSN, était présent au Salon d'épargne-placements de Montréal. M.L.

SERGE «CARCAJOU» MÉNARD,
CHEF DE GANG DE
LA MÉTROPOLE...



CREVETTES DE MATANE

RETOUR AU TRAVAIL LA TÊTE HAUTE

Après onze semaines de lock-out, les 120 employés de Fruits de mer de l'Est (les crevettes de Matane) ont voté, le 7 janvier, à 75% en faveur d'une convention collective d'une durée de trois ans et contenant des hausses de salaire totalisant \$1.26 l'heure, dont l'intégration d'une prime de 15 cents l'heure. D'ici la fin du contrat de travail, le salaire horaire moyen passera en effet de \$9.59 à \$10.85. Après avoir accepté un certain nombre de concessions au cours des dernières années afin d'aider leur entreprise à éponger son déficit, les syndiqués ont donc réussi à bonifier

leurs conditions de travail. En entrevue au quotidien québécois *Le Soleil*, un porte-parole du syndicat, André Saint-Pierre, a déclaré que les syndiqués veilleraient au grain afin que la direction de l'usine n'effectue pas de dépen-

ses inutiles. Propriété de la compagnie Clearwater Sea Food, de Nouvelle-Écosse, Fruits de mer de Matane a rappelé progressivement son personnel depuis le 20 janvier.

M.C.

LE BOYCOTT DU CROWNE PLAZA CAMPAGNE AUPRÈS DES TOURISTES



Depuis le 22 janvier, les 180 employés de l'Holiday Inn Crowne Plaza Centre-Ville de Montréal (420, rue Sherbrooke Ouest) ont porté leur lutte à l'intérieur même de l'enceinte de l'aéroport de Dorval. À la suite de démarches entreprises par la CSN auprès des autorités de l'aéroport, le syndicat a obtenu la permission de diffuser des tracts d'information invitant le public à boycotter l'hôtel, dont les employés ont été licenciés la veille de Noël 1993, il y a plus de deux ans déjà, à la suite d'une faillite nébuleuse. Le piquetage se poursuit également, beau temps, mauvais temps, devant l'hôtel même. Le Tribunal du travail ayant refusé récemment d'entendre la cause de ce groupe d'employés, celle-ci se retrouvera à nouveau devant le commissaire du travail Jacques Doré. M.C.

UNE VIE COMME RIVIÈRE, LE FILM

Femme de coeur et d'action, humaniste respectée et aimée dans tous les mouvements sociaux, féministes et pacifistes où elle a milité, il était normal et souhaitable que Simone Monet-Chartrand, décédée il y a deux ans, fasse l'objet de ce long métrage documentaire que l'ONF lancera à l'occasion de la Journée internationale de la femme 1996, le 8 mars prochain. Réalisé par son fils Alain et par Diane Cailhier,



Simonne Monet-Chartrand

le film est notamment constitué d'extraits d'entrevues où l'on retrouve avec plaisir sa flamme, son humour, et les valeurs profondes d'amour, de justice et de solidarité qui ont été les moteurs de son action.

Le film sera projeté du 8 au 24 mars au Cinéma ONF, 1564 rue Saint-Denis, 496-6895. Il sera également disponible en vidéocassette dans les librairies.

J.-P. P.

Le changement, ce n'est pas reposant mais tellement plus captivant

On ne soupçonne pas toujours la longueur du chemin que peut parcourir une idée. Par exemple, une idée nouvelle véhiculée dans un colloque. Ceux et celles qui y participent la cueillent puis, de retour chez eux, la sèment dans leurs rangs, où elle mûrit. Et quelques années plus tard, voilà que l'idée revient au colloque sous la forme d'une expérience de travail à faire partager.

Ainsi, c'est au colloque Gérard-Picard II que l'exécutif du Syndicat des travailleurs et des travailleuses du papier de Beauharnois (FTPF-CSN) avait, pour la première fois, entendu parler du travail en équipe. Il en était revenu fort enthousiasmé. Huit ans plus tard, Jean Montpetit, président du syndicat, était au nombre des panelistes au colloque Gérard-Picard V, intitulé «Le travail en mutation: de nouveaux enjeux pour la démocratie», pour parler du travail en équipe tel que vécu dans son milieu de travail.

«Au début, on voulait bousculer ceux qui n'embarquaient pas; mais on a compris qu'il faut se donner le temps, a-t-il témoigné en réponse à une question sur la difficile transition d'un régime de discipline à un régime d'autonomie. C'est une évolution, pas une révolution. Il n'est pas question de "scrapper" du monde pour aller plus vite!»

À ses côtés, Fernand Valiquette, autrefois président du syndicat chez Gaz Métropolitain (FEESP-CSN), a parlé du tact dont il faut faire preuve avec les travailleurs de 45 à 55 ans confrontés aux changements technologiques: «Retourner sur les bancs d'école à cet âge n'est pas toujours évident, a-t-il dit. Ces travailleurs sont restés; ils ont été transférés à d'autres tâches, selon la convention collective et en respectant leur dignité. Tout de même, il y en a un qui est devenu soudeur à 51 ans!»

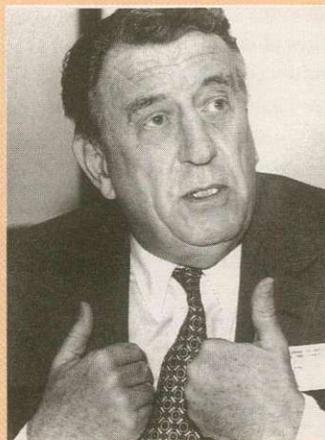


Ils étaient des centaines à vouloir s'informer sur ces changements qui touchent au plus près les milieux de travail. Certaines fédérations étaient particulièrement bien représentées: commerce, métallurgie, FTFP, FEESP.

Pas reposant, mais tellement prenant!

Pierre Bourbonnais, consultant chez Bourbonnais-Matte, a tenu des propos encourageants sur la démocratie au travail. Mais c'est plus facile de démocratiser quand ça va mal, a-t-il prévenu; les problèmes viennent après, quand ça commence à aller mieux!

«Précisément, chez nous, il n'y avait pas de crise», a enchaîné Jean-Raymond Michel, directeur des commercialisations du métal chez Alcan, à qui beaucoup de cadres ont reproché les risques inutiles qu'il faisait courir à l'entreprise, particulièrement au chapitre de la transparence économique, «tellement dangereuse pour la concurrence». «Chez nous, a-t-il repris, tout



Louis Emmerij, conférencier-invité, conseiller spécial du président à la Banque inter-américaine de développement et membre du Groupe de Lisbonne: «Un système qui encourage la compétition à outrance s'effondrera tôt ou tard, car il mène à l'exclusion non seulement d'individus, mais aussi de villes, de pays, etc. Que fera le dernier vainqueur resté seul?»

Lucie Laurin

le monde connaît exactement la situation financière de l'entreprise depuis septembre 1992. Mais jamais rien n'a transpiré à l'extérieur!»

Un autre employeur, Gilles Boucher, directeur des ressources humaines à l'hôpital Charles-Lemoyne, avait, peu auparavant, parlé en termes éloquentes des avantages qu'il y a à miser sur le personnel.

Mais aucun des témoins n'a laissé entendre qu'il est facile d'entreprendre une réorganisation du travail: «Le changement, ça n'est pas reposant, c'est insécurisant. Mais c'est plus prenant d'y participer que de le subir!», s'est exclamé Bertrand Harvey, président du syndicat des pâtes et papier d'Alma (FTPF-CSN).

Dans son allocution de clôture, le président de la CSN Gérard Larose n'a pas manqué de constater l'intérêt accru du mouvement pour les nouveaux modes d'organisation du travail. En témoignage, a-t-il dit, la participation au colloque, ainsi que les résultats de l'enquête menée auprès de nos syndicats par le Groupe de recherche sur les transformations et la régulation du travail. «Un colloque comme celui-ci permet aux membres d'exprimer leurs ambiguïtés et leurs espoirs. Il est important de clarifier nos objectifs et d'identifier les essentiels à sauvegarder dans cette révolution de nos milieux de travail. Car plus largement, la société se réorganise aussi, et nous avons un terrain privilégié à occuper», a-t-il conclu.