



CSN

16 FÉVRIER

1996

NUMÉRO

405

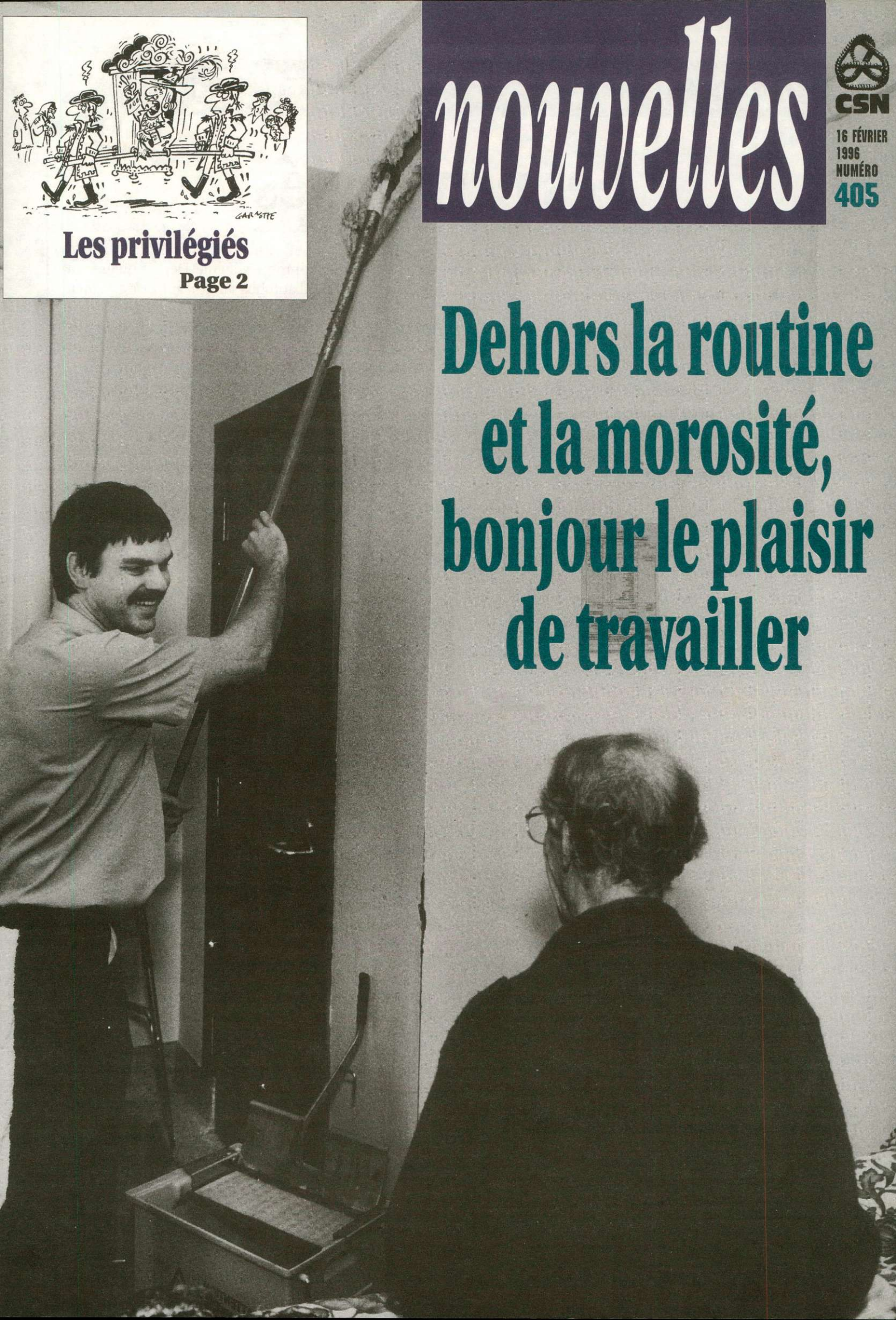
nouvelles



Les privilégiés

Page 2

**Dehors la routine
et la morosité,
bonjour le plaisir
de travailler**





Les privilégiés

Une nouvelle catégorie sociale est en train de s'installer chez nous, celle des privilégiés.

Ainsi, alors que le Québec compte plus de 399,000 chômeuses et chômeurs et que 815,000 personnes subsistent de prestations d'aide sociale, il s'en trouve encore pour avoir le singulier privilège d'occuper un emploi. Il s'en trouve aussi pour se plaindre quand cet emploi n'est pas permanent, qu'il est précaire, ou encore qu'il n'est pas tellement bien payé. Des chiâleux compulsifs!

Il s'en trouverait même à refuser de travailler dans des conditions qu'ils estiment dangereuses pour leur santé et leur sécurité! C'est dire!

Et d'autres ont le front de faire grève, levant le nez sur de bons salaires, alors qu'ils sont des milliers qui accepteraient n'importe quelle bassesse pour avoir une job. Jusqu'où peut-on pousser l'égoïsme, quand même!

On voit, mais la chose est à peine croyable, des travailleurs rejeter des offres finales alléchantes au plan salarial, sous le délicat prétexte que leur dignité ne serait pas respectée... Des fines bouches. C'est le boutte du boutte! Où s'en va-t-on si les ouvriers, comme les intellectuels, se mettent à avoir des états d'âme et parlent de respect!

Que dire aussi des chevaliers du temps supplémentaire, une espèce qu'on retrouve à quelques exemplaires dans tous les syndicats? Il paraîtrait que des chauffeurs d'autobus en feraient à un point tel que leur salaire annuel atteindrait, tenez-vous bien, les \$70,000. Comment ne pas comprendre qu'ils soient livrés pieds

et poings liés à l'opprobre général? Depuis quand, en effet, un chauffeur d'autobus serait-il autorisé à gagner, en un an, vingt fois moins que ce qu'a mis dans sa poche, en une seule journée un président de compagnie quand il empoche les stocks-options gracieusement al-

longées par son entreprise? Surtout quand la politique salariale de la société de transport qui emploie ce chauffeur est fondée sur le temps supplémentaire, en dépit des revendications syndicales à cet égard?

Trêve de démagogie! Non! encore une petite... Il y a vingt ans, un patron aux USA gagnait 40 fois plus que le plus humble de ses employés. Il gagne aujourd'hui 200 fois plus.

Sous prétexte qu'il n'y aurait ici que 91,000 personnes à déclai-

rer des revenus de plus de \$100,000 et que cela ne représenterait qu'une goutte d'eau dans l'océan, il faudrait, si on écoute certains hauts-parleurs qui y trouvent leur intérêt, les oublier et aller chercher dans les poches des moins bien nantis, tellement plus nombreux, les milliards nécessaires à l'État pour assumer ses dépenses. Ce qui se fait.

Autrement dit, si vous n'êtes pas rongé par les remords parce que vous avez un emploi, si vous ne rasez pas les murs de honte, le soir, en rentrant de travailler, si, en encaissant votre chèque de paie, vous n'avez pas le sentiment de perpétrer un vol à l'endroit de la collectivité, c'est que vous n'êtes pas normal en regard des normes qui sont en train de s'installer dans cette société.



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
Hélène Rochon

Caricaturiste

Garnotte

Impression

Les syndiqués CSN de
L'Imprimerie L'Éclaireur
de Beauveville.

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.

Dehors la routine et la morosité, bonjour le plaisir de travailler

Dans ce centre de soins de longue durée, ce sont les 377 résidents qui décident de l'heure de leur bain, de leurs activités de groupe, etc. Grâce au syndicat et à l'employeur, qui y ont réinventé le travail.

Lucie Laurin

Ce n'est pas tous les jours qu'on voit une institution faire peau neuve tout en retournant à ses sources. C'est pourtant ce qu'a réussi l'Hôpital général de Québec, au sens propre comme au figuré en plus!

Le bel édifice tricentenaire, en effet, s'est orné de couleurs vives et de décors chaleureux, tout en polissant ses boiseries et en redécouvrant ses pierres d'origine. Mais surtout, il a jeté par-dessus bord sa vieille organisation du travail, tout en retrouvant sa raison d'être: les soins et les services aux bénéficiaires.

Fini, donc, le «car wash» pour bénéficiaires et le bingo veut, veut pas; adieu la chaîne de montage et la discipline militaire! L'Hôpital général de Québec est devenu «un milieu de vie».

C'est en janvier 1994 que le conseil d'administration a redéfini la mission de l'institution, et en septembre suivant qu'il a amendé ses structures en conséquence. «Déjà, au milieu de janvier 1996, les représentants des familles constataient des changements dans l'atmosphère et dans la façon des gens de s'exprimer», de dire la présidente du syndicat FAS-CSN des employé-es généraux, Sylvie Desnoyers.

Et Danielle Bisson, agent syndical substitut, de renchérir: «Un climat de confiance s'est installé. Les gens font beaucoup moins de commérages derrière les rideaux: quand il y a un problème, ils s'assoient et se parlent pour le résoudre!»

Même son de cloche chez les travailleurs de l'entretien sanitaire, qui fonctionnent en équipe autogérée. «Avec les changements dans l'organisation du travail, nous avons réussi à éliminer tous les conflits de personnalités», déclare Denis Marquis, responsable de l'organisation du travail au sein de l'équipe.



Sylvie Desnoyers, présidente du syndicat, et Danielle Bisson, agent syndical substitut

Fini, l'horaire coulé dans le ciment!

L'idée du travail en équipe dans un centre hospitalier était en soi révolutionnaire; mais que dire d'un centre de soins de longue durée hébergeant 377 résidents qui, tout à coup, décide d'en finir avec l'horaire fixe, imposé, égal pour tous! «Auparavant, tout le monde faisait son possible, mais c'était tellement structuré que les clients n'avaient pas leur

place!», déclare M. Roger Corriveau, directeur général.

Les «clients», ce sont des adultes en perte d'autonomie. «Ces gens-là sont en institution durant deux, trois ans, parfois beaucoup plus longtemps, poursuit-il. On ne peut pas leur imposer tous les jours le bain à telle heure, l'activité de groupe à telle heure, etc.» Alors, maintenant, on y va selon les besoins du résident. C'est lui qui décide.

Et M. Corriveau d'expliquer qu'en cherchant comment éliminer le climat de morosité qui régnait autrefois, il avait conclu que le travail dans ce type d'établissement n'était sûrement pas facile, et qu'il fallait trouver un moyen pour que le personnel se développe tout en produisant. «Je me suis dit que le travail serait plus intéressant et la qualité des services meilleure si les personnes qui sont les plus proches des résidents — les infirmières auxiliaires et les préposé-es aux bénéficiaires — avaient plus de pouvoir...»



Roger Corriveau, directeur général

Louise Normand,
préposée à
l'entretien sanitaire:
*«La tâche est beaucoup
plus intéressante.
Même si on a autant
de travail, on est
plus stimulé»*



Faire avec les résistances

D'où son plan prévoyant la mise sur pied d'équipes d'accompagnement formées d'une infirmière, d'une infirmière auxiliaire, d'un préposé-e aux bénéficiaires, d'une physiothérapeute, d'une ergothérapeute, d'une technicienne en loisirs, d'un préposé-e à l'entretien et d'un préposé-e aux services alimentaires. Un plan qui a enthousiasmé les membres du syndicat des employé-es généraux: en plus de valoriser leurs tâches, il évitait des pertes d'emploi et prévoyait la disparition de quelques postes de cadres.

Un amendement toutefois: les préposé-es à l'entretien sanitaire qui, depuis avril 1993, connaissaient la gestion participative et cueillaient déjà les premiers fruits de l'autonomie et du partage, souhaitaient consolider leurs précieux acquis et devenir une équipe autogérée.

Le plan amendé fut adopté par le conseil d'administration. *«Pourquoi aurait-on refusé l'amendement?, commente le directeur général. On ne courrait pas grand risque puisque dans une équipe autogérée, les gens s'investissent eux-mêmes! C'est une expérience-pilote. On va en tirer des leçons pour l'ensemble de l'établissement.»*

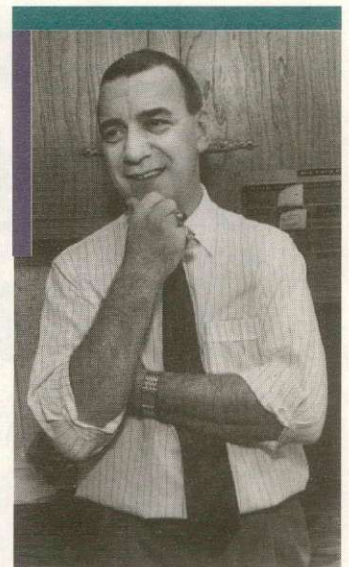
Des résistances, il y en a eu, c'est sûr. Entre le dépôt du plan et son adoption, l'hôpital tout entier était divisé en deux clans. Depuis, le fossé a commencé à se combler. *«Il y a des irrécupérables; il y en aura toujours. Mais on ne peut pas attendre que tout le monde soit d'accord! On commence: les autres suivront»*, explique M. Corriveau, qui aurait quitté ses fonctions si son plan avait été refusé.

Jean-Marc Villeneuve,
infirmier

Le travail réinventé

On a donc commencé par former un comité d'actualisation des équipes d'accompagnement, chargé de définir le rôle et le fonctionnement des équipes d'accompagnement, puis d'assurer le suivi de ces équipes. À l'automne 1995, tout le personnel a participé à des ateliers de réflexion sur la mise en oeuvre de la nouvelle mission et sur l'esprit d'équipe. Entretemps, deux postes de cadre sur sept étaient coupés, tandis que tous les postes de chefs d'unité étaient abolis pour être remplacés par quatre postes normalement affichés.

Marie Mercier est l'une de ces nouveaux chefs d'unité:



Roger Lamonde,
infirmier auxiliaire

«J'ai davantage un rôle de "coach" que de boss, un rôle d'animation, de conseil et d'appui», dit-elle.

Interrogé sur le travail en équipe d'accompagnement, Jean-Marc Villeneuve, infirmier (FIIQ) et chef d'équipe depuis un an, s'exclame: *«C'est merveilleux, on a éliminé la routine! On organise nos horaires en équipe; et on peut changer de résidents.»*

«On fait maintenant partie de la tournée médicale: on est plus valorisé et écouté, et ça responsabilise, enchaîne Roger Lamonde, infirmier auxiliaire. De plus, en organisant le travail autrement, il y a maintenant des tâches qu'on peut faire qui étaient impossibles avant.»

C'est ainsi que les clients ont commencé à faire des promenades à l'extérieur, chose qui ne s'était pas vue depuis des années. Et ce, sans aucun ajout de personnel!





Ghyslain Bouvier, Denis Marquis, Jean Pageau et Jean-Marie Daigle, représentants de secteurs à l'équipe autogérée de l'entretien sanitaire. Absente: Lucie Bouliane.

Pendant ce temps, à l'entretien sanitaire...

Les préposés à l'entretien sanitaire ont deux ans pour prouver qu'ils peuvent fonctionner en équipe autogérée, et ils entendent bien le faire. Déjà, d'ailleurs, leur système est rodé. Ils se sont divisés en cinq secteurs, et chacun (ils sont 21 à temps complet) a une responsabilité à assumer dans un secteur. Tous les mois, ils tiennent une réunion par secteur et une réunion générale.

«En participant à un sous-groupe, en partageant les responsabilités et les décisions, les gens se sentent valorisés; ils développent un lien d'appartenance à leur groupe et ont plus d'intérêt à leur travail. C'est comme ça qu'on est venus à bout des conflits de personnalité», explique Denis Marquis.

C'est ensemble qu'ils ont trouvé moyen d'assumer sans

coupure de poste les compressions imposées; ils y ont d'ailleurs tellement bien réussi qu'il est resté 1000 heures de travail pour les surnuméraires! Reste que le budget, avec les compressions passées et à venir, n'est pas une mince tâche pour la responsable élue, Lucie Bouliane.

Chaque secteur a élu un représentant. Jean Pageau représente le secteur évaluation des services. «Nous avons élaboré, avec la participation de tout le monde, une grille d'évaluation de la qualité des services, explique-t-il. Puis nous avons fait une tournée des départements.»

Même souci de démocratie au secteur des ressources matérielles, où le représentant Jean-Marie Daigle fait tester par les travailleurs les produits d'entretien proposés par les vendeurs.

Au secteur des services à la clientèle et de l'entretien des

plantes, représenté par Ghyslain Bernier, les membres ont préparé un questionnaire d'appréciation de la qualité des services à l'intention des résidents.

Si jeune, cette équipe, et déjà mûre!

Le secteur organisation du travail est responsable des horaires de travail, des vacances, des remplacements et de l'application de la convention collective. «Les membres de l'équipe autogérée ont refusé d'assumer les mesures disciplinaires, l'embauche et les congédiements; ce ne sont pas des fonctions syndicales», explique le représentant Denis Marquis.

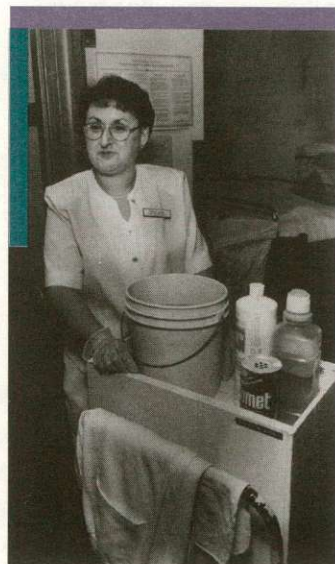
Les dernières Fêtes ont été l'occasion pour l'équipe de l'entretien de tester sa maturité. «À l'entretien sanitaire, personne n'a jamais été obligé de travailler à Noël et au Jour de l'An, raconte Sylvie Desnoyers. Cette année, pour améliorer le service, ils ont décidé de rentrer tous au travail une fête sur deux. En une demi-heure de réunion, tout était réglé.

«Ce n'est pas tout. Dans l'équipe, il y a un couple: les travailleurs ont spontanément offert d'échanger leurs congés pour que ces deux-là puissent fêter ensemble. On n'aurait pas vu ça autrefois. C'est la preuve que les mentalités ont changé!»

On est partis de loin!

Sauf à l'entretien sanitaire, on en est encore au rodage des nouvelles structures; mais déjà, les résultats se manifestent. Les résidents ont l'air plus heureux, les employés aussi. Le directeur général s'étonne de ce qui a été réalisé en si peu de temps; la présidente du syndicat renchérit: «Et on est partis de loin!»

Comme à chaque fois qu'il y a réorganisation du travail, le succès repose d'abord sur quelques personnes, leur confiance, leur capacité de convaincre tout autour et de soutenir les premières démarches. À l'Hôpital général de Québec, ces personnes étaient là, des deux côtés, au bon moment. Reste à souhaiter que pareille coïncidence se répète ailleurs...



Colette Audet, préposée à l'entretien sanitaire: «Au début, j'étais hésitante. Je trouvais ça gros. Mais avoir su ce que je sais maintenant, j'aurais dit oui tout de suite!»

Le règne de l'improvisation

Réunies en congrès, les techniciennes médicales membres du Secteur professionnel des technologies médicales (SPTM) de la CSN ont mesuré l'ampleur des difficultés qu'elles vivent à cause de la reconfiguration du réseau de la santé.

Jacinthe Pilon

À l'heure actuelle, la réforme du réseau se traduit par des changements de vocation des établissements et des compressions budgétaires. Ces compressions ont dans plusieurs cas un effet désastreux sur les conditions de travail et entraînent souvent une diminution de la qualité des soins aux patients.

La présidente du SPTM, Suzanne Clément, déplore que ces changements, tels qu'opérés par le ministère de la Santé et des Services sociaux, soient strictement d'ordre structurel et économique. Elle fait valoir que le gouvernement devrait faciliter la transition commandée par le virage ambulatoire en opérant également des changements d'ordre organisationnel.

Politique de non remplacement

Les techniciennes médicales vivent dans l'insécurité et l'inquiétude. Elles ont l'impression, sinon la certitude, que les changements de vocation des établissements opérés par le gouvernement sont improvisés. D'importants mouvements de personnel en découlent et nombreuses sont celles qui possèdent plusieurs années d'ancienneté et qui perdent leur travail, sans compter qu'on a de moins en moins recours à celles sur les listes de rappel.

Dans la plupart des cas, les techniciennes qui s'absentent ne sont pas remplacées. Gontran Imbeault, technicien en électrophysiologie médicale à l'hôpital Notre-Dame: «En neuro-physiologie, nous sommes seulement quatre. Dans un



Gontran Imbeault

petit groupe comme le nôtre, cela entraîne une surcharge de travail difficile à supporter.»

Cette surcharge de travail a évidemment un impact sur la qualité des services. Moins de temps est accordé à chaque patient et cela a pour effet d'allonger la liste d'attente, car ce non remplacement entraîne un report des rendez-vous.

Démotivation

Même politique dans les laboratoires de l'hôpital Sainte-Justine, où travaillent 250 techniciennes, dont une centaine à temps complet. Luce Pelletier, technicienne de laboratoire: «On ne fournit plus. Cela entraîne de la démotivation et du stress chez les travailleuses.» Et là aussi, les délais d'hospitalisation augmentent pour les



Luce Pelletier

patients. Des activités sont fusionnées, les laboratoires sont réorganisés en raison des coupures de budget et de la duplication de certaines structures et analyses. Quelle avenue cette réorganisation prendra-t-elle?

Alourdissement des tâches

Du côté de l'hôpital Laval, à Sainte-Foy, on est passé du statut de centre universitaire affilié à celui d'institut de cardiologie et de centre de pneumologie. De ce fait, les techniciens en radiodiagnostic et en médecine nucléaire effectuent davantage d'examen spécialisés. D'autre part, en raison du virage ambulatoire, les cas sont plus «lourds».

Les travailleuses doivent donc s'adapter à leur nouvel environnement de travail, à leurs nouvelles tâches, plus exigeantes physiquement et moralement.

Éliette Roy, technologue en radiodiagnostic: «Nous ne possédons pas l'installation matérielle nécessaire pour faciliter le déplacement des bénéficiaires qui ont moins de mobilité. Nous aurions besoin de plus d'aide. Or, non seulement il n'y a pas d'ajout de personnel, mais seules les technologues qui assis-



Éliette Roy

tent directement les médecins sont remplacées lors d'absences.»

Démarche conjointe

À Sainte-Justine, une démarche conjointe impliquant l'employeur et le syndicat est en cours afin de réorganiser le travail. D'autres établissements du secteur de la santé sont sur le point d'amorcer des démarches similaires.

Le congrès du SPTM a fait valoir la nécessité de telles démarches qui doivent avoir pour objectif de favoriser la qualification du travail par une formation adéquate, un enrichissement des tâches et une plus grande autonomie professionnelle.

Les professionnels de la santé auront une prise sur l'organisation de leur travail

Autonomie professionnelle, qualité des services, travail en équipe, etc, feront l'objet de négociations locales. Ce n'est pas rien.

Jacqueline Rodrigue

Le 3 février, les représentants de la Fédération des professionnelles et professionnels, salariés et des cadres du Québec (FPPSCQ) signaient, avec la partie patronale, une lettre d'entente portant sur une démarche locale en organisation du travail pour les travailleuses et travailleurs qu'elle représente dans le réseau de la santé et des services sociaux. Par cette entente, employeurs et syndicats locaux sont invités à former un comité conjoint ayant pour mandat de revoir l'organisation du travail. Dans leur démarche, ces comités devront également se préoccuper de la protection de l'emploi.

« Depuis un certain temps, on dénote de plus en plus une volonté au niveau local de prendre part à l'organisation du travail. Voilà pourquoi nous voulions absolument obtenir une entente sur ce volet primordial de notre travail », explique Michel Tremblay, vice-président de la FPPSCQ. Des expériences pourront être menées localement. Lorsqu'elles seront concluantes, les parties nationales conviendront des modifications conséquentes à apporter aux conventions collectives. « Pouvoir mettre à l'ordre du jour, chacun dans nos boîtes, les questions relatives à l'autonomie professionnelle, au travail en équipe, à la coordination du travail, etc, c'est une manière de nous assurer que nous aurons une prise sur la qualité des services et la qualité de vie au travail. Ce n'est pas rien, dans le contexte actuel des compressions budgétaires et du redéploiement des effectifs », soutient Michel Tremblay.

Le rôle du comité conjoint

Les parties locales auront toute la latitude nécessaire pour définir les problématiques et les priorités d'interven-

tion qu'elles entendent favoriser, ainsi que la durée des projets à expérimenter. Ainsi, le comité pourrait aborder des problématiques portant sur la qualité des services aux usagers, l'organisation des services, la satisfaction et la valorisation au travail, l'efficacité des services aux usagers, ainsi que les questions de nature professionnelle. Pour mener à

bien ses travaux et déterminer les sujets qu'il voudra traiter, le comité devra notamment répertorier les problèmes du milieu de travail, poser un diagnostic global et convenir des solutions à appliquer.

Autonomie professionnelle et travail en équipe

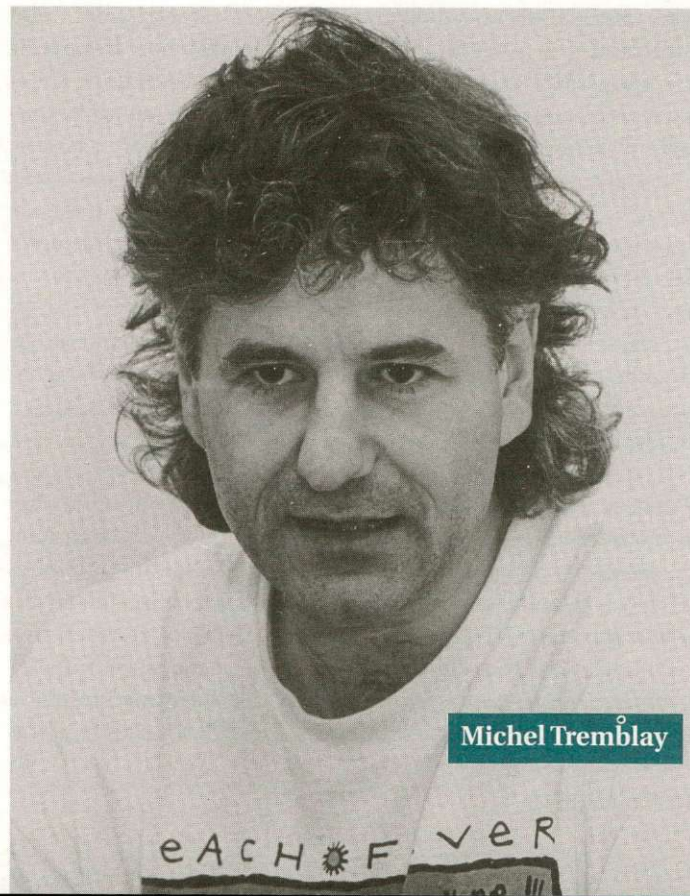
« Nous avons déjà des syndicats qui sont en mesure de présenter des projets pilotes à une dizaine d'employeurs locaux, qu'il s'agisse d'hôpitaux, de centres de réadaptation, de CLSC ou de centres de protection enfance jeunesse. Un exemple: avec des projets relatifs à l'autonomie professionnelle et au travail en équipe, nous voulons développer des équipes de travail autonomes ou semi-auto-

nomes. Ces équipes de travail peuvent regrouper un seul titre d'emploi, par exemple des ergothérapeutes, ou être multidisciplinaires. Il reviendrait à l'équipe de développer des plans d'intervention, de faire la gestion des dossiers ainsi que des entrées et sorties de la clientèle. En réexaminant la coordination professionnelle, nous cherchons à diminuer le taux d'encadrement et à modifier substantiellement cette tâche en la recentrant sur le travail clinique plutôt qu'administratif », explique Michel Tremblay.

La fédération veut agir rapidement dans ce dossier et donner tous les outils à ses syndicats pour soutenir leur travail local. Ainsi, en collaboration avec le Service de la formation de la CSN, la fédération est en train d'élaborer une session de formation portant sur l'autonomie professionnelle qui sera offerte au cours du mois d'avril.

Le respect des conventions collectives

« Nous avons toujours été d'accord pour modifier l'organisation du travail, mais nous avons toujours milité pour que ces modifications se fassent dans le respect de nos conventions collectives », rappelle Michel Tremblay. Ainsi, la lettre d'entente spécifie que les sujets traités par le comité conjoint doivent l'être dans le respect des conventions collectives et des conditions de travail existantes.

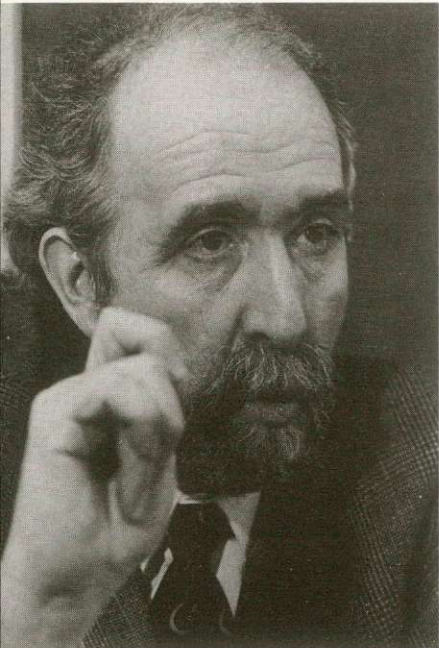


Michel Tremblay

Une cible: le néolibéralisme; un objectif: la solidarité sociale

À la veille du 58^e Congrès de la CSN et à l'approche du sommet économique qu'elle avait elle-même demandé, Gérard Larose identifie les priorités de la centrale.

Thérèse Jean



Il y aura, les 18, 19 et 20 mars, à Québec, une conférence, demandée par la CSN en décembre, et qui réunira les principaux acteurs sociaux et économiques du Québec. Cette conférence est le point de départ d'une plus longue démarche, aussi souhaitée par la CSN, visant à dégager des consensus sur les grands défis auxquels le Québec est confronté, en particulier l'assainissement des finances publiques et la création d'emplois. Le point de chute est l'automne 96. La CSN sera présente à toutes les étapes et dans tous les débats qui y culmineront.

partenaires syndicaux et communautaires, les patrons et les gouvernements, sur la nécessité de définir un nouveau contrat social qui recomposerait les rapports en société sur la base d'une plus grande justice, d'une plus grande démocratie et d'une plus grande solidarité sociale.

Encore aujourd'hui, à travers tout le processus de consultation qui précède le 58^e Congrès, la CSN situe au coeur de ses réflexions la nécessité de définir un nouveau contrat social marqué au coin de la solidarité. C'est dans cet esprit qu'elle élabore les contenus qui seront débattus au congrès de mai. C'est aussi sur cette base qu'elle s'implique dans la démarche qui conduira au sommet socio-économique cet automne.

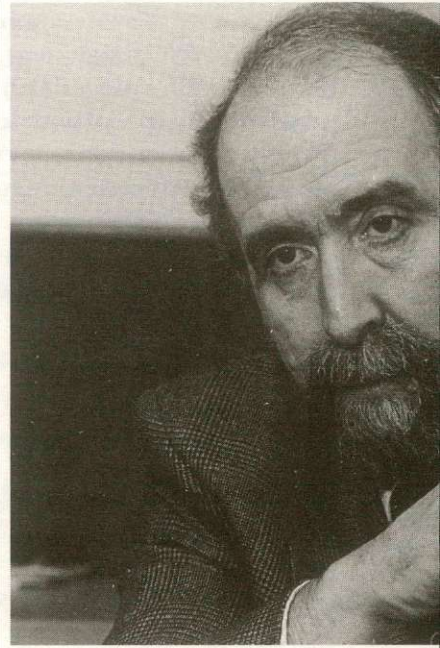
Freiner les forces néolibérales

«Nous sommes dans un contexte de grande austérité et d'hostilité à tout ce qui s'appelle recomposition de la solidarité sociale. Depuis une dizaine d'années, on baigne mur à mur

dans des politiques néolibérales imposées à forte dose dans toute l'Amérique du Nord. Les politiques reaganiennes et, plus près de nous, celles de Chrétien ou celles appliquées par les Klein, Harris et les autres, ont toutes le même sens: libéraliser les règles du marché, nous renvoyer à un capitalisme sauvage.» Aux yeux de Gérard Larose, les forces néolibérales perçoivent l'État comme un ennemi. Depuis dix ans, au nom de la dette accumulée, les néolibéraux ont attaqué, de façon incessante, l'État et le rôle qu'il joue dans la distribution de la richesse. *«Ils n'ont jamais offert de mécanisme crédible pour résorber cette dette qui est réelle. Au contraire, tout ce qu'ils ont proposé a eu pour résultat qu'elle a gonflé.»*

Agir maintenant

La tenue cet automne d'un sommet qui, d'ici là, sera ponctué de consultations publiques majeures sur la fiscalité, l'éducation, l'emploi et la réforme de l'aide sociale, présente des garanties de transparence à l'intérieur desquelles la popu-



lation peut s'inscrire pour identifier des priorités. Pour le président de la CSN, le cadre idéal pour mener ces débats aurait été de loin celui qui, à la suite d'un OUI au référendum, nous aurait donné les leviers nécessaires à une restructuration et un redéploiement en profondeur de la société québécoise. *«La réalité est autre, dit-il. On ne peut pas rester en attente de transformations structurelles importantes au plan de l'économie, ni être dépendants des difficultés qu'engendre la crise des finances publiques, ni être à la remorque des politiques néolibérales qui mettent en péril les acquis sociaux et qui sont massivement appliquées par le fédéral et le Québec ces dernières années. Si nous voulons concrétiser des projets déterminants pour l'avenir du Québec, à défaut de*

Le président de la CSN est clair: *«Si nous sommes des gens responsables, et nous avons l'obligation de l'être puisque trop d'enjeux reposent sur la contribution du mouvement syndical et populaire, nous allons aborder les questions de fond visière levée, sans nous réfugier derrière des paravents. Si nous voulons promouvoir les acquis de société, nous devons faire une bonne lecture de la situation, poser le bon diagnostic, exposer des propositions qui marchent et avoir la force morale de les avancer et d'en débattre.»*

Un vaste chantier de réflexion est ouvert. Pour sa part, la CSN y est plongée depuis un bon moment. En septembre, sur un fond de campagne référendaire, elle a interpellé les

Un chantier de réflexion

Le Conseil fédéral du 16 février a servi de tremplin à la consultation qui commence en vue du 58^e Congrès. Voici quelques éléments d'orientation soumis au débat:

- un redressement équitable des finances publiques, c'est-à-dire une plus grande progressivité de l'impôt des particuliers; un impôt minimum pour les sociétés; la fin du crédit d'impôt sur les dividendes; une taxe sur les transactions financières; un impôt sur les successions;
- un développement de l'emploi soutenu par des mesures législatives favorisant notamment le partage du travail;
- des responsabilités patronales en matière d'emploi, dont des mesures fiscales qui favorisent la création d'emplois et imposent des pénalités pour les mises à pied;
- dans le cadre des politiques budgétaires, éviter les mises à pied dans le secteur public;
- la reconnaissance du rôle des syndicats dans la réorganisation du travail;
- le soutien des initiatives locales et régionales par la reconnaissance, entre autres, de l'apport de l'économie solidaire dans le développement des communautés;
- l'articulation de la sécurité du revenu à des politiques d'emploi;
- l'implantation d'un programme d'équité salariale pour les femmes dans le secteur privé comme dans le secteur public;
- replacer l'éducation au centre d'une stratégie de développement social et économique;
- opérer un virage vers la formation continue;
- mettre fin au dérapage dans la reconfiguration des soins de santé;
- des mesures pour contrôler les coûts de la Régie de l'assurance-maladie;
- réviser le Code du travail pour garantir les droits syndicaux et la syndicalisation.

Ces éléments d'orientation inspireront les interventions de la CSN dans le cadre de la conférence au mois de mars. Le Conseil fédéral, qui aura lieu tout juste avant cet événement, se penchera sur les propositions que la CSN y soumettra.



les réaliser avec les pleins pouvoirs, il nous faut faire le maximum avec ceux dont on dispose aujourd'hui, sinon ce sont les forces néolibérales qui grugent tout l'espace.»

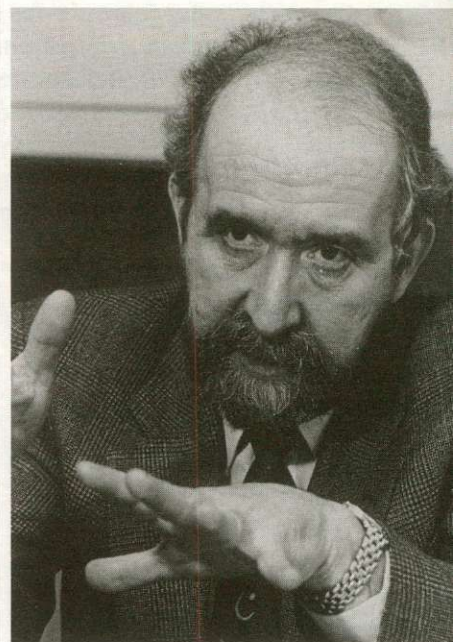
Des collisions en vue

L'ensemble des réflexions, des débats et des choix à poser, tout ça se déroule dans un contexte où l'inquiétude domine, reconnaît Gérald Larose. Le chômage élevé, les restructurations d'entreprises qui occasionnent des mises à pied massives, la précarisation accrue du travail, l'acroissement de la pauvreté, les compressions et les coupes dans les programmes sociaux et les services publics, le budget qui viendra d'Ottawa, dont les réductions dans les transferts donneront les contours du budget du Québec, condensent les enjeux. «Il

y aura des collisions. Il faut être conscient des clivages.» L'un des plus importants, c'est la place et le rôle de l'État. L'autre réside dans la contribution équitable de tout le monde dans la société. À ce sujet, le président de la CSN ne se fait pas d'illusion: «Le patronat sera toujours pleurnichard sur sa propre contribution. Aussi, ajoute Gérald Larose, il nous trouvera sur son chemin toutes les fois qu'il voudra échapper à ses responsabilités et à ses charges fiscales.»

Il ne désespère pas. Il souhaite que l'exercice débouche sur de grands consensus qui

permettent au Québec de passer à la crise de l'emploi et à ses conséquences néfastes sur les finances publiques. «Nous sommes capables de forcer ensemble des politiques cohérentes sur le développement sectoriel et régional, sur la sécurité du revenu. Nous sommes capables d'employer les \$6 milliards consacrés aux différentes politiques de soutien du revenu et de développement de la main-d'oeuvre à une stratégie efficace de développement de l'emploi.» Les conditions de réussite de cet exercice reposeront pour beaucoup sur la volonté politi-



que des acteurs. «Il faut quitter le terrain du catastrophisme. Quand on voit les États-Unis prendre sept ans pour rééquilibrer leur budget, il se peut bien que nous ne soyons pas obligés de régler tous nos problèmes en deux ans. Mais cela suppose que l'on convienne maintenant de la stratégie et des mécanismes qui nous permettront d'y arriver.»

Selon Gérald Larose, l'emploi est la clé pour dénouer l'impasse. «Il suffirait, dit-il, d'abaisser de 4% le taux de chômage pour effacer les problèmes de la dette, de revenus et des finances publiques, de même que pour reconfigurer et redéployer sans compressions les grands réseaux de santé et d'éducation.» L'essentiel, pour le président de la CSN, est de profiter de cette démarche pour recomposer des politiques empreintes de solidarité sociale.

«Ses origines ont marqué la CSN»

— Hélène Pelletier-Baillargeon

De l'idéologie un peu utopiste qui nourrissait les fondateurs de la CTCC-CSN subsiste cependant l'accent mis sur les idéaux qui conduisent les actions des hommes.

Michel Rioux

Journaliste et écrivaine, Hélène Pelletier-Baillargeon occupe une position privilégiée pour prendre le pouls des évolutions de la société québécoise. De fait, elle est avant tout une animatrice qui, parfois, se retire, le temps de produire un livre. C'est ce qu'elle a fait il y a quelques années, quand elle a écrit la biographie de Marie Gérin-Lajoie, l'une des premières porte-étendard de la lutte des femmes au Québec. Fille de journaliste — son père, Georges Pelletier, a été directeur du Devoir de 1932 à 1947, — elle met actuellement la dernière main à une biographie du grand journaliste Olivar Asselin, un personnage haut en couleurs du début du siècle.

Au Conseil supérieur de l'éducation, elle a côtoyé Marcel Pepin au début des années 70. À la direction de la revue *Maintenant*, elle a fait équipe

avec, entre autres collaborateurs, notre ami Pierre Vadeboncoeur. De toutes les causes à caractère national, Hélène Pelletier-Baillargeon a pu, depuis des années, prendre la mesure de la place de la CSN dans le développement de la société québécoise.

Peut-être est-ce dû au fait qu'elle vient de consacrer quelques années à Olivar Asselin. Mais sa première réaction est de revenir aux origines de notre mouvement, au début du siècle, pour expliquer ses partis pris du côté de valeurs comme la justice, l'équité, la solidarité.

Bolchévisme et affairisme

*«Pierre Paquette y faisait d'ailleurs allusion dans une récente entrevue parue dans la revue *Présence*, publiée par les Dominicains. Les origines de la CSN, née du courant social dans l'Église du début du siècle, n'ont pas cessé de marquer son orientation et son action»,* estime-t-elle. La CSN, rappelle Hélène Pelletier-Baillargeon, est issue du rejet de deux extrémismes: le bolchévisme qui venait de prendre le pouvoir en Russie, d'un côté, et le syndicalisme affairiste américain de l'autre.

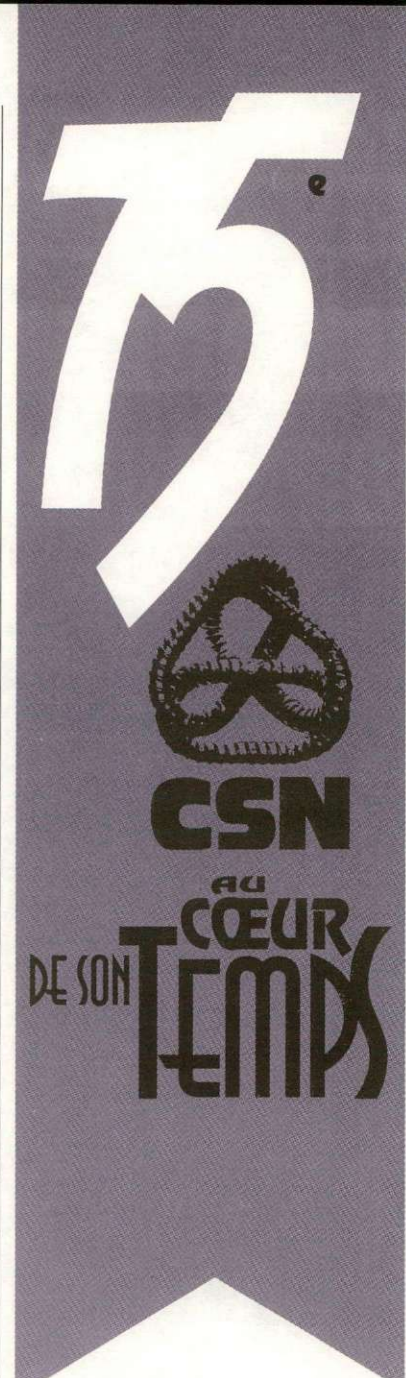
Elle constate qu'encore aujourd'hui, en rejetant à la fois le néolibéralisme et le type de socialisme à la soviétique qui

s'est écroulé, nous nous retrouvons devant la nécessité de *«repenser les formes de nos solidarités»*.

De l'idéologie un peu utopiste qui nourrissait les fondateurs de la CTCC-CSN — ils avaient gommé trop rapidement, dit-elle, l'existence de rapports de forces au sein de la société — subsiste cependant l'accent mis sur les idéaux qui conduisent les actions des hommes. *«Il y avait une certaine candeur et beaucoup de naïveté dans leurs analyses. Mais ils ont su nous transmettre des valeurs qui continuent de nous inspirer, après toutes ces années»,* souligne-t-elle.

Le national et le social

Une chose la rassure. Aujourd'hui comme au début du siècle, on assiste à une jonction naturelle entre le social et le national. Ses recherches sur l'époque d'Olivar Asselin lui font souligner qu'il n'est pas sans signification que les premiers élus du Parti Québécois, aux élections de 1970, le furent dans les comités ouvriers de Montréal Saint-Jacques et de Maisonneuve. *«C'est dans ces circonscriptions qu'Olivar Asselin avait appuyé, dans son journal *Le Nationaliste*, les candidats d'un parti ouvrier, aux élections fédérales de 1906»,* rap-



pelle madame Pelletier-Baillargeon. L'un de ces candidats avait d'ailleurs été élu, en même temps que les députés nationalistes Bourassa, Lavergne et Monet, le père de Simone Monet-Chartrand. Mais après avoir fait front commun un certain temps, le député ouvrier s'était distancé des nationalistes pour appuyer le parti libéral.

Si elle insiste sur cet épisode, c'est qu'à certains égards, la situation actuelle présente des caractéristiques qui se rejoignent. *«Il nous faut prendre conscience que l'adversaire commun, c'est le néolibéralisme, et qu'il nous menace sur tous les fronts, tant au plan national qu'au plan social. De là l'importance de ne pas diviser nos forces»,* soutient madame Pelletier-Baillargeon.



Photo Kéro
Hélène Pelletier-Baillargeon

L'équité salariale ne se réalisera pas si les employeurs n'y sont pas forcés

Jacqueline Rodrigue

«Le relèvement de la situation économique de l'ensemble des femmes passe par l'adoption d'une loi en matière d'équité salariale», a déclaré Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN, lors des audiences sur l'avant-projet de loi en matière d'équité salariale, le 8 février. «Le gouvernement du Québec doit, dans les plus brefs délais, adopter une loi proactive qui réponde aux exigences des femmes.»

Acette commission parlementaire, le patronat n'a nullement hésité à réclamer le retrait pur et simple de la loi. Prêts à en reconnaître le principe, disent-ils, ils ajoutent du même souffle qu'une loi pour les forcer à l'appliquer n'est pas nécessaire. Les femmes, elles, ont plutôt compris que les employeurs, laissés à eux seuls, continueront à les ignorer et à les sous-payer. «Plus rien ne peut justifier le retard de l'adoption d'une loi», a clamé la vice-présidente de la CSN. Plusieurs consultations ont été menées et l'on sait que malgré les dispositions comprises dans la Charte des droits et libertés, en vigueur depuis 20 ans, on ne parvient pas à enrayer la discrimination salariale à l'égard des femmes. Les statistiques sont là, elles parlent d'elles-mêmes: au Québec, les femmes sont loin d'être payées à 100% pour leur travail, qu'elles soient techniciennes, secrétaires ou professionnelles, qu'elles travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Scolarisation, syndicalisation, ou statut d'emploi, rien n'y fait, on retrouve toujours un écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes. «Nous l'avons souvent demandé: pourquoi le travail d'une éducatrice en garderie vaut-il moins que celui d'un gardien de zoo?», a rappelé Claudette Carbonneau. Les caractéristiques des emplois à prédominance féminine ne sont tout simplement pas reconnues.» Cette question est capitale pour les femmes. Leur si-



Claudette Carbonneau

tuation économique en dépend, aujourd'hui comme demain, car les sommes qui sont soustraites actuellement de leur salaire se répercutent sur leurs prestations d'assurance-chômage, sur leurs revenus à la retraite, leurs allocations de congés de maternité, etc.

Le meilleur et le pire

L'avant-projet de loi comporte à la fois le meilleur et le pire. Sans changements importants, il constituera un frein à la reconnaissance de la valeur du travail des femmes et rendra impossible l'application du

principe d'un salaire égal pour un travail de valeur équivalente.

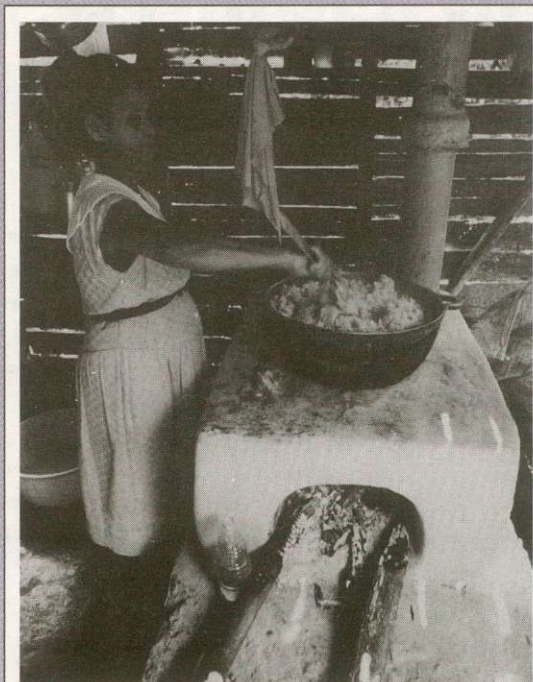
Aux yeux de la CSN, de toute évidence le problème du gouvernement n'en est pas un d'incompréhension de ce que devrait être une loi proactive, mais plutôt un manque de volonté politique d'astreindre les employeurs, y compris l'État, à réaliser l'équité salariale. «Les femmes ont assez attendu. Somme toute, une telle loi représente un compromis. Rappelons-le, bien que la Charte interdise ce type de discrimination depuis 20 ans, les em-

ployeurs n'en ont pas pour autant modifié leurs structures salariales. Une loi permettrait par contre aux femmes de pouvoir enfin être payées en fonction de la valeur de leur travail», a conclu la vice-présidente.

Faire parler de nous un peu partout

Déjà, des représentants de l'ensemble des fédérations de la CSN ont été rencontrés à propos de cet avant-projet de loi. Il a été convenu que d'autres rencontres auraient lieu avec les militantes et militants des instances des organismes CSN, y compris les réunions régionales, afin d'élargir le débat. Même si les régions avaient déjà déterminé le thème de la journée, elles profiteront tout de même du 8 mars, «Journée internationale des femmes», pour aborder ce sujet. C'est ainsi que se complètera une première phase de sensibilisation sur le contenu de l'avant-projet de loi. D'ailleurs, une brochure rappelant les principes de base rattachés à l'équité salariale arrivera dans les syndicats pour ce 8 mars.

En plus de nos propres travaux, nous participons à ceux de la Coalition en faveur de l'équité salariale et de la Coalition contre la pauvreté des femmes «Marche du pain et des roses».



Le milieu rural des pays du sud utilise le bois comme principale source d'énergie. Le four Lorena, à combustion lente, réduit d'environ 50% la consommation de bois. Muni d'une cheminée, il diminue les maladies respiratoires et oculaires tout en réduisant les problèmes liés au déboisement.

UN PEU DE CSN DANS LES BATEYS

La CSN contribue financièrement à la réalisation d'un important projet dans les bateys de République Dominicaine, en collaboration avec le Fonds Alliance: Syndicats Tiers-Monde, l'organisme de coopération internationale Plan Naqua, l'ACDI et le Centre culturel Dominicain-Haïtien.

Les bateys sont de petits villages de travailleurs haïtiens situés au cœur des plantations de canne à sucre et où les conditions de vie sont très précaires: pas d'eau potable, ni électricité, ni services de santé, une alimentation insuffisante, absence d'écoles, etc.

Le projet «Eau potable et fours Lorena», auquel contribue la CSN pour environ \$5,000, permettra la construction de fours Lorena et l'approvisionnement en eau potable des populations des bateys Nuevo et Construcción.

On peut adhérer à Fonds Alliance: Syndicats Tiers-Monde en s'adressant au Service des relations internationales de la CSN, 514-598-2098.

ASSURANCE-CHÔMAGE

PERSONNE N'EST DUPE

Si la prorogation par Ottawa de la session parlementaire a pour effet de reléguer aux oubliettes les projets de loi qui n'ont pas été adoptés ou de les repousser au feuillet de la prochaine session, au Québec, elle n'a pas signifié pour autant l'abandon de l'opposition populaire aux projets de loi C-111 et C-112 sur la réforme de l'assurance-chômage. Personne n'est dupe: en vertu des règlements parlementaires, ces deux projets de loi ne tiennent plus, mais au plan politique, il y a fort à parier que le gouvernement Chrétien reviendra à la prochaine session, qui pourrait bien commencer le 26 février, soit avec les mêmes projets de loi, ou avec un projet de loi remanié qui, quoique modifié, ne présenterait pas de changements



C'est au cœur du ghetto montréalais de la haute finance, rue Saint-Jacques, devant le siège social de la Banque de Montréal, que la Coalition pour la survie des programmes sociaux a manifesté, le 14 février. Les présidents de la CSN et de la FTQ, Gérald Larose et Clément Godbout, étaient présents.

majeurs par rapport à ce qu'on connaît déjà de la réforme envisagée.

Dans les régions, la riposte continue de s'organiser. Voici un bref aperçu des actions qui auront lieu: manifestations d'envergure aux Îles-de-la-Madeleine le 28 février, à Sept-Îles le 20 février, à Baie-Comeau le 21 février;

opération de sensibilisation auprès des chômeurs dans les centres d'emploi à Chicoutimi, Jonquière, Alma et Dolbeau, du 20 au 23 février; participation à des assemblées publiques dans les régions de Charlevoix, de l'Amiante, de la Beauce; blitz d'information dans la région de Québec. T.J.

LA PRÉPARATION DU CONGRÈS EST EN MARCHÉ

PARLEZ-NOUS DE VOTRE VISION DE LA CSN

Jusqu'au 31 mars, dans le cadre de la consultation en vue du 58^e Congrès de la CSN, les syndicats sont invités à exprimer leur «vision de la mission de la CSN à l'aube de l'an 2000». Commencée en 1993, cette démarche de réflexion a impliqué plus de 2,000 personnes membres de syndicats, militantes, officiers et officières et salarié-es du mouvement. Elle vise à cerner les défis qui attendent une

organisation comme la CSN à l'approche du 21^e siècle, de même qu'à identifier les moyens qui lui permettront de les relever. Un outil d'animation a été préparé et sera bientôt acheminé à tous les syndicats, pour les aider à mener à bien la réflexion auprès de leurs membres, de même que pour faciliter le compte-rendu des débats. Une équipe de personnes-ressources est aussi disponible pour les

supporter dans cette démarche. Un rapport des discussions menées dans les syndicats sera présenté au prochain congrès ainsi que des recommandations sur la poursuite des travaux. D'ici là, les syndicats sont priés de faire parvenir leur compte-rendu au plus tard le 31 mars à: Vision de la mission de la CSN, Secrétariat général, 1601 rue de Lorimier, Montréal, H2K 4M5. T.J.

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

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX De l'eau dans le gaz



En conférence de presse, la CSN et ses organismes affiliés dans le secteur de la santé et des services sociaux ont dénoncé l'attitude des directions d'hôpitaux. De gauche à droite: Pierre Lamy et Louis Roy, de la FAS, Claudette Carbonneau, de la CSN, Arthur Sandborn, du CCMM, Suzanne Clément, du SPTM, et Michel Kane, de la FPPSCQ.

La CSN a demandé au ministre de la Santé et des Services sociaux, Jean Rochon, de mettre au pas les directions d'établissements afin qu'elles respectent l'entente signée en décembre sur le redéploiement de la main-d'oeuvre nécessité par la réforme du système de santé. En conférence de presse, le 12 février, les porte-parole de la centrale ont dit craindre que l'entêtement des directions d'hôpitaux, de CLSC et de centres d'accueil ne crée une situation insoutenable pour les employé-es du réseau de la santé en bloquant systématiquement la procédure convenue. Celle-ci prévoit le remplacement dans d'autres établissements des travailleuses et des travailleurs touchés par les fermetures d'hôpitaux, les fusions d'établissements ou leur changement de mission.

«*Suivant l'exemple de l'hôpital Saint-Michel, qui a vu la majorité de ses services fermés prématurément le 1er décembre en raison de la démission en bloc des médecins, plusieurs hôpitaux fermeront de façon précipitée au cours des prochains mois. Nous ne l'accepterons pas*», a prévenu Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN.

BAS-SAINT-LAURENT: PRIVATISATION EN VUE

Au Bas-Saint-Laurent, le Conseil central a dénoncé le projet de la Régie régionale de fermer des centres d'accueil pour personnes âgées et d'ouvrir des places dans des établissements privés. Une telle décision entraînerait la perte de 700 emplois dans les soins infirmiers seulement, et une dégradation importante de la qualité des soins, a argué la présidente du conseil central, Solange Tremblay.

L.-S.H.

FAITES LIRE nouvelles csn
PROCHAINE PARUTION: 5 MARS

LA COUR SUPRÊME DÉBOÛTE LA VILLE DE BROSSARD Congédiés en 1992, ils sont réintégrés

Congédiés en 1992 sans qu'aucun motif ne leur ait été fourni par l'employeur, cinq travailleurs de la Ville de Brossard, membres de la FEESP-CSN, pourront réintégrer leur emploi. La Cour suprême a rejeté les motifs qu'invoquait la Ville pour se faire entendre par le plus haut tribunal. C'est donc la décision rendue par la Cour d'appel le 15 juin 1995, donnant gain de cause aux

travailleurs, qui a force de loi.

La Ville soutenait que la convention collective ne comportant pas de droit de rappel pour les travailleurs saisonniers, elle pouvait se départir de ces employés comme bon lui semblait. La CSN a porté cette cause devant le commissaire du travail, puis devant la Cour supérieure et devant la Cour d'appel. En vertu de la Loi

minimale sur les normes du travail, tout travailleur, syndiqué ou pas, ayant trois ans et plus de service, a le droit de se faire entendre s'il considère son congédiement injustifié, a défendu la CSN. La Cour d'appel lui a donné raison en reconnaissant que les conditions de travail contenues dans la convention collective ne pouvaient être inférieures à la loi.

T.J.

POUR 24 SECONDES...

L'employeur d'Olymel Saint-Simon a eu affaire à plus fort que lui, le 29 janvier, quand il a tenté d'effacer un droit acquis de ses employés syndiqués. Ce droit leur permettait de quitter les lieux de travail sans que leur paie ne soit coupée 5 minutes avant la fin du quart, à 16 heures, et 2 minutes avant le dîner, à condition que cela ne dérange pas la production.

Or, il y a deux mois, à l'occasion de l'installation d'un poinçon électronique, l'employeur les a prévenus qu'ils devraient désormais poinçonner à l'heure pile sous peine de sanction. Et le 26 janvier, voilà que tombait la première pénalité: un travailleur recevait une mesure disciplinaire pour avoir poinçonné — tenez-vous bien — 24 secondes en retard! Le lundi suivant, en apprenant la nouvelle et l'intention du syndicat de contester, les travailleurs déclenchaient spontanément une grève pour obtenir une entente écrite maintenant leur droit acquis. À 13 heures 15 précises, l'entente était signée. La grève avait duré trois heures et demie.

L.L.

DES FRUITS SYNDICAUX À L'ENTREPÔT PROVIGO

À l'entrepôt d'épicerie Provigo de la rue Godin, à Ville Vanier, près de Québec, les efforts du syndicat CSN ont porté fruits, nous écrit un militant du syndicat, Christian Cyr. L'employeur a remboursé un travailleur qu'il avait suspendu pendant 60 jours et a retiré la mesure disciplinaire portée à son dossier. Affecté temporairement au comptoir de service, ce travailleur s'était blessé au doigt en ouvrant une boîte contenant des paquets de cigarettes. Le bureau de révision paritaire de la CSST ayant conclu que le témoignage du travailleur manquait de crédibilité, l'employeur en avait tiré la conclusion que le salarié avait fait une fausse déclaration et l'avait suspendu. En plus de solutionner ce cas, les démarches du syndicat ont permis d'en arriver à des ententes dans le cas de travailleurs suspendus à la suite de prises de bec avec des contremaîtres: ils ont été compensés financièrement. «*À la suite de ces événements, nous pouvons dire que nous connaissons un début d'amélioration des relations de travail*», de dire Marc Lapointe, le président du syndicat.

M.C.

**Le 29 février
est la date limite
pour profiter des
avantages fiscaux de**

FONDACTION

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT
POUR LA COOPÉRATION
CSN ET L'EMPLOI

**sur vos impôts de 1995
1-800-253-6665**

B i e N V E n u e

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Que désigne l'expression **sports de glisse**?

Réponse: Cette expression regroupe toutes les spécialités sportives où l'on glisse, que ce soit sur la neige, sur la glace ou sur l'eau (ski de neige, ski nautique, surf, planche à voile, luge, toboggan, etc.)

Les chrétiens se rendent à l'église. Quel est le nom du lieu de culte fréquenté par:

- a) les juifs
- b) les musulmans
- c) les bouddhistes

Réponses: a) la **synagogue**, b) la **mosquée**, c) la **pagode**.

Comment appelle-t-on la personne qui joue:

- a) du banjo
- b) de l'harmonica
- c) du cor
- d) de la cithare

Réponses: a) un **banjoïste**, b) un **harmoniciste**, c) un **corniste**, d) un **cithariste**. On distinguera le **corniste**, le joueur de cor, du **cornettiste**, le joueur de cornet.

Une femme **polyandre** est une femme qui:

- a) est mariée à deux hommes
- b) est mariée à plusieurs hommes
- c) a de la haine ou du mépris pour tous les hommes
- d) a de la haine ou du mépris pour toutes les femmes

Réponse: b. Ne pas confondre avec **bigame** (a), **misandre** (c), **mysogyne** (d).

Un ou une **muflé** est une personne:

- a) qui est grossière, mal élevée
- b) qui est entêtée, têtue
- c) qui est irascible, colérique

Réponse: a. **Goujat**, **malotru**, **rustre**, **impoli** sont des synonymes.

Jacinthe Pilon

GRANIREX

Située à Thetford Mines, la compagnie Granirex, qui est contrôlée par un groupe d'investisseurs de la région, fabrique des dalles de tuiles d'agglomérés à base de quartz. Elle embauche 45 employés, lesquels viennent de se syndiquer à la CSN et à sa Fédération de la métallurgie.

Produlith

La vingtaine de travailleurs et travailleuses de Produlith, une imprimerie de haute technologie située à Longueuil, ont également déposé une requête en accréditation, à la fin de janvier, pour faire reconnaître légalement leur syndicat CSN. Celui-ci sera affilié à la Fédération des travailleurs du papier et de la

forêt et au nouveau Conseil central de la Montérégie.

Vaudreuil

La Fédération des employés des services publics accueillera bientôt dans ses rangs, lorsqu'ils seront accrédités par le ministère du Travail, les syndicats de la municipalité Terrasse Vaudreuil et de la MRC Vaudreuil-Soulanges. Les deux regroupent chacun huit employés.

MONSIEUR GROSSE

Bedaïne ET

LA PETITE FERME

La 31e garderie à se joindre au Syndicat des travailleuses et travailleurs de garderies de la région de Québec a pour nom Monsieur Grosse Bedaïne. Située à Beauport, elle

compte 12 employés.

Par ailleurs, la vingtaine de travailleuses de la garderie municipale de Saint-Lin, appelée La Petite ferme, ont demandé d'être représentées par le syndicat CSN qui regroupe déjà les 10 employés de la municipalité.

TQS ACCRÉDITÉ

Le Conseil canadien des relations de travail vient d'accréditer le Syndicat des employés de bureau de Télévision Quatre Saisons (CSN), lequel regroupe 58 personnes. Les journalistes de TQS, les employés de l'ingénierie, les réalisateurs en autopublicité étaient déjà syndiqués à la CSN et à sa Fédération nationale des communications.

J.-P. P.

SOLIDARITÉ AVEC CUBA

L'ensemble du mouvement syndical québécois et canadien, des organisations de coopération internationale et des secteurs importants de l'Église se sont réunis pour parrainer et organiser une Conférence internationale de solidarité avec Cuba au moment où le Sénat amé-



ricain étudie le projet de loi Helms-Burton qui vise à rendre encore plus hostile et inhumain l'embargo contre Cuba.

L'événement aura lieu à Montréal les 15 et 16 mars, au Collège de Maisonneuve, et l'on s'inscrit (coût: \$20) en téléphonant à CISO, 514-356-8888.

L'événement aura lieu à Montréal les 15 et 16 mars, au Collège de Maisonneuve, et l'on s'inscrit (coût: \$20) en téléphonant à CISO, 514-356-8888.

L'événement aura lieu à Montréal les 15 et 16 mars, au Collège de Maisonneuve, et l'on s'inscrit (coût: \$20) en téléphonant à CISO, 514-356-8888.

QUAND MÊME!

Une précision est de mise relativement à l'article intitulé *Scènes de la vie syndicale régionale* (Nouvelles CSN no 403), dans lequel il était question d'un pont roulant qui était tombé dans une usine de Roberval, forçant les travailleurs à exercer un droit de refus. Ce n'est pas le pont roulant qui est tombé, mais bien une tête d'abatteuse accrochée au passage par la chaîne du pont roulant. Voilà tout de même un petit morceau d'un poids minimal de 5000 livres. Même avec un casque de sécurité, on comprendra qu'il n'est pas conseillé de se retrouver en dessous de ce machin... M.R.

J.P.

HÔTEL REINE-ÉLIZABETH

REPRISE DES COURS DE FRANÇAIS AUX ALLOPHONES

Une troisième série de cours de français langue seconde destinés aux allophones a débuté récemment à l'Hôtel Reine-Élizabeth, à l'initiative du syndicat CSN de l'endroit.

Près d'une trentaine d'élèves se répartissent en deux classes, l'une de niveau débutant, l'autre de niveau intermédiaire. Les cours, d'une durée de onze semaines, à raison de quatre heures par semaine, se donnent en partie sur les heures de travail et sont suivis sur les lieux de travail.

Par ailleurs, un autre syndicat CSN, celui

représentant les travailleurs de l'Hôpital Reddy Memorial, s'organise présentement afin d'offrir à une cinquantaine d'allophones une formation de français langue seconde.

Dans les deux cas, c'est le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles qui fournit gratuitement les professeurs et le matériel didactique nécessaire, lequel est adapté au milieu de travail.



LES SOLIDAIRES DU BAS-RICHELIEU: LE PROJET PROGRESSE

À l'occasion d'une soirée d'information tenue le 23 janvier, le secrétaire général de la FEESP-CSN, François Juneau, et le vice-président de la CSN, Roger Valois, ont salué l'initiative d'un ex-employé de Beloit, Robert Bernatchez, et de plusieurs autres qui oeuvrent à l'implantation d'une coopérative de fabrication d'équipements de recyclage des matières plastiques à Sorel: Les Solidaires du Bas-Richelieu. Robert Bernatchez, assembleur-soudeur chez Beloit jusqu'à sa fermeture en mai 1994, a signé récemment une lettre d'intention avec l'entreprise italienne Gamma Meccanica visant à installer une telle usine dans la région soreloise. Celle-ci pourrait créer entre 10 et 15 emplois, dont ceux de machinistes et de mécaniciens. «L'implantation de cette usine est conditionnelle à une étude de marché, que nous aurons en main d'ici la mi-mai. Mais nous sommes confiants, de dire Robert Bernatchez à *Nouvelles CSN*. Nous privilégierons l'embauche de travailleurs de notre région, nombreux à être formés pour ce genre d'emploi.» En 1991, le Conseil central de Sorel et les groupes populaires du Comité de l'emploi ont créé le Centre d'organisation et de formation des travailleuses et des travailleurs en entreprise collective (COFTTEC), grâce auquel ce projet porteur d'espoir a vu le jour. La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) de la Montérégie, dont François Juneau est le président, a injecté \$41,000 dans ce projet. M.C.

GRÈVE AU CHÂTEAU MONT SAINTE-ANNE

Au nombre d'une centaine, les travailleurs du Château Mont-Sainte-Anne, près de Québec, ont déclenché la grève générale le 8 février. Pour une convention collective de trois ans, les syndiqués de l'hôtel revendiquent des augmentations de salaire totalisant 21%. L'employeur a offert des hausses totalisant 5%. Le salaire moyen est actuel-

lement de \$7.80 l'heure. Après avoir consenti des concessions pour venir en aide à l'employeur alors en difficulté, en 1992, les employés estiment aujourd'hui que c'est à leur tour de toucher leur part du gâteau. C'est dans une proportion de 90% que les syndiqués se sont prononcés en faveur de la grève, le 31 janvier. M.C.

LA PARTITION DU QUÉBEC
PAR L'ARRANGEUR STÉPHANE DION...



LOI ANTISCABS AU FÉDÉRAL

«AUX POLITICIENS DE PRENDRE LEURS RESPONSABILITÉS!» — GÉRALD LAROSE

«Il appartient maintenant aux politiciens, et tout particulièrement au ministre fédéral du Travail, Alfonso Gagliano, de prendre leurs responsabilités. La réforme du Code canadien du travail DOIT comprendre des dispositions antibriseurs de grève.» C'est le commentaire du président de la CSN, Gérald Larose, après avoir appris que le groupe de travail mis sur pied par Ottawa, en juin dernier, pour réviser le Code canadien du travail n'avait pu se décider à bannir le recours à des scabs durant un conflit.

«Est-ce qu'il faudra attendre que la violence revienne sur les lignes de piquetage pour les convaincre d'adopter enfin une loi antiscabs semblable à celle qui existe au Québec depuis 1977?», s'est interrogé Gérald Larose, relevant du même souffle que «ces dernières années, Bell Canada et Postes Canada ont fait partie des entreprises qui ont connu des conflits de travail très durs à cause des déficiences du Code canadien du travail.»

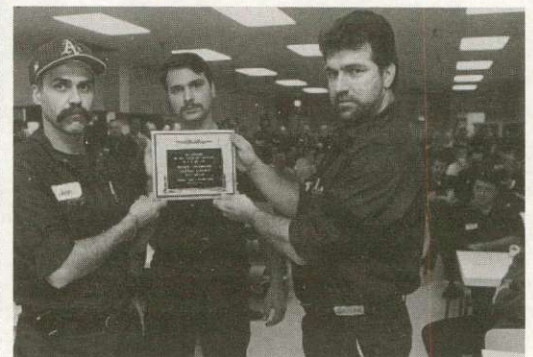
«Sans dispositions anti-scabs, on se retrou-

ve avec deux types de citoyens: d'un côté, le patronat, qui jouit d'un rapport de force démesuré; de l'autre, des travailleurs désavantagés, qui à chaque jour assistent, impuissants, au défilé des scabs. C'est frustrant, c'est une source de violence. Lorsque la produc-

tion est assurée durant un conflit, les employeurs manifestent peu d'empressement à régler, comme ce fut le cas récemment chez Ogilvie. L'utilisation des scabs est une négation même du droit de négocier», a également commenté Gérald Larose.

M.C.

À LA MÉMOIRE DE TROIS PIQUETEURS TUÉS



Le 10 février 1986, quelques grévistes faisaient leur piquetage devant la compagnie Industries Cables d'acier, à Pointe-Claire. Un chauffard en état d'ébriété, perdant le contrôle de sa voiture, en a fauché trois: Roger Chouinard, 31 ans, Gaëtan Duguay, 31 ans et Guy Miron, 30 ans. Le syndicat a voulu rappeler cette tragédie en dévoilant une plaque commémorative pour conserver le souvenir de leurs camarades de travail. Sur la photo, tenant la plaque, on voit Jean Riopel, Benoît Dubois et Claude Duguay. Le lundi 12 février, les travailleurs de l'usine ont porté un brassard noir et ont observé une minute de silence. La direction de l'usine a collaboré dans l'organisation de ces activités. M.R.

«Le respect, ça ne s'achète pas»

Le discours néo-libéral ambiant, répercuté haut et fort par les médias, essaie de faire passer les travailleurs de Bridgestone-Firestone pour des kamikaze, des inconscients. Pourtant, quand on se renseigne un peu, il n'y a rien de plus facile à comprendre que la poursuite du conflit.

Michel Crête

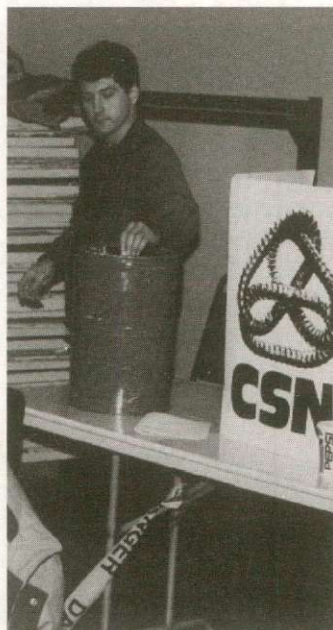
Au moment d'écrire ces lignes, les projecteurs étaient toujours braqués sur le conflit de travail prévalant à l'usine de pneus Bridgestone-Firestone de Joliette. Le 6 février, à l'issue d'un vote à scrutin secret, où 694 travailleurs sur une possibilité de 734 se sont exprimés, les syndiqué-es ont rejeté dans une proportion de 83,4% les offres patronales dites globales et finales. Après plus de cinq mois de conflit. La nouvelle en a consterné plus d'un.

Difficile, en certains milieux, de concevoir qu'en 1996, avec l'emploi qui se fait rare, et tout ça, que des travailleurs touchant un salaire moyen de \$17.60 l'heure aient choisi de se battre pour leurs conditions de travail, dont une banque de remplaçants la fin de semaine et six jours de congés personnels sans solde, ainsi que pour un protocole de retour au travail.

Les germes du conflit

En conflit de travail pour la première fois en douze ans, les travailleurs de Bridgestone-Firestone estiment qu'aujourd'hui c'est à l'employeur d'assainir le climat de travail. «*Notre lutte en est une pour l'amélioration de nos conditions de travail et le respect, pas pour l'argent. Le respect, ça ne s'achète pas*», a commenté le président du syndicat, Jean-Marie Bourret, après le vote.

Gilles Brazeau, membre du comité syndical de négociation, a rappelé «*qu'au cours des dernières années, nous avons fait des concessions importantes et*



Le vote secret: 83,4% ont rejeté les offres patronales, des offres sans protocole de retour au travail.

nous avons fait preuve de flexibilité.» Les concessions ont profité à l'entreprise. Entre 1985 et 1994, la production a fait un bond de 46 à 105,7 livres de caoutchouc homme/heure et les coûts d'opération ont diminué de 30%. L'usine de Joliette s'est même vu décerner par GM et Ford différents trophées de productivité et de qualité. Encore récemment, un porte-parole patronal a reconnu l'effort de guerre des employés qui ont fait de Joliette

l'usine la plus performante en Amérique du Nord.

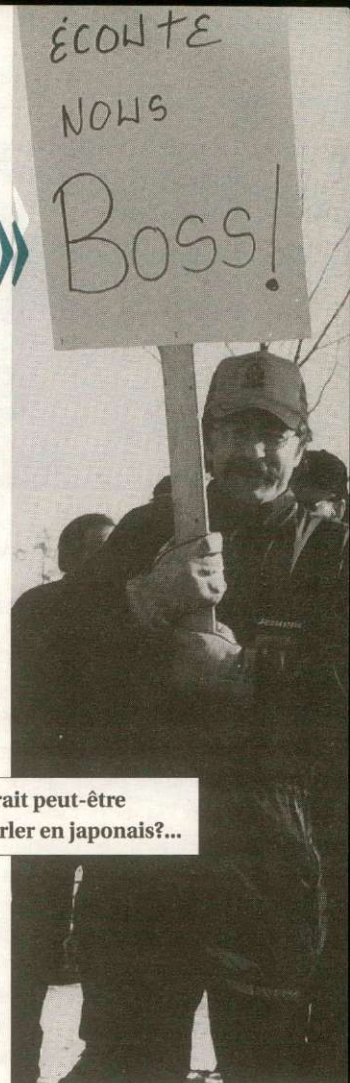
Détérioration du climat de travail

Parallèlement à ces résultats, qui ont de quoi rendre fiers les employés, le climat de travail s'est détérioré. Guy R. Charette, ancien président du syndicat, rappelle que «*plus de 200 griefs demeuraient encore en litige au moment du déclenchement du conflit*»: avis de suspension aux responsables du journal syndical, congédiements injustifiés de deux employés en accident de travail, refus d'accorder des absences pour des imprévus, menaces de mesures disciplinaires à un employé retenu à l'hôpital avec son fils, voilà une partie du lot quotidien des travailleurs avant l'éclatement du conflit.

«*Après tous les efforts que nous avons fournis, nous sommes en droit de nous attendre à ce que l'employeur accède à nos demandes*», de dire Gilles Brazeau. Guy R. Charette abonde dans le même sens: «*Nous voulons des clauses qui font en sorte que nous allons être encore là dans 5, 10, 15 ans.*»

Pour pouvoir remplir leurs obligations familiales et répondre à des imprévus, les syndiqués revendiquent une banque

Faudrait peut-être lui parler en japonais?...



de remplaçants composée d'étudiants (comme durant la période estivale), six jours de congés personnels sans solde (et non pas trois jours autorisés 24 heures à l'avance comme le propose l'employeur), l'assouplissement de la politique d'absentéisme, etc.

La survie du syndicat

L'employeur a omis de joindre une proposition de protocole de retour au travail à ses offres. Cela a contribué au rejet des offres patronales. Bien entendu, un protocole de retour au travail vise à ce que des représailles ne soient pas entreprises contre le syndicat ou ses représentants à l'issue du conflit. Reprendre le travail sans protocole, cela pourrait permettre à l'employeur de se débarrasser des militants syndicaux. «*On les connaît. On les a vus aller. Il n'est pas question de retourner là sans protocole*», a lancé un travailleur à l'assemblée. C'est la survie du syndicat qui est liée à ce protocole.



Jean-Marie Bourret