

nouvelles



24 OCTOBRE
1997
NUMÉRO
431



Entend-il? Écoute-t-il?

Avec gène, sans gène

C'était donc cela! Alors que tout le monde pensait que les égarements linguistiques de Jean Chrétien, ses errances grammaticales et ses constructions syntaxiques originales et parfois même sidérantes étaient directement liés au fait qu'il était l'un des rares Canadiens à avoir deux langues secondes, voilà qu'une femme de science de Toronto nous apprend qu'il serait plutôt frappé d'un «gène grammatical déficient».

Jean Chrétien, dont on apprend qu'il serait un politicien taré, du côté de la langue du moins, se trouve en Russie. On peut imaginer les dialogues surréalistes qu'il a pu tenir avec un Boris Eltsine, jamais trop sûr du lieu dans lequel il se trouve... Quand l'un dit *Niet*, l'autre se refuse à dire *Oui*, mot qu'il a rayé de son vocabulaire depuis le 30 octobre 1995.

C'était donc cela! Et depuis 30 ans qu'on perd son latin à chercher à comprendre ce qui ne va pas avec Jean Chrétien...

Par contre, l'annonce de cette découverte pourrait donner lieu à ce qu'on comprend mieux plusieurs des gestes auxquels on a pu assister sur la scène politique canadienne depuis quelques années. À l'instar de ce qu'on fait pour le chaînon manquant, partons donc à la recherche des «gènes déficients».

Réglons au départ le cas de Stéphane B. Dion. Il ne peut avoir de gène déficient pour la simple raison qu'il n'a pas de gène du tout. N'a que du front, ce petit monsieur.

Du côté de Jean Rochon, on se trouve carrément en pleine mutation génique. Jean Rochon est un mutant dont on ne peut plus dire que le gène politique est déficient. Il est disparu, tout simplement. Le gène politique, porteur de l'instinct de survie chez toute personne qui

veut faire sa marque dans ce milieu, est disparu chez lui, docteur pourtant. Le gène dominant du gardien de la santé physique et mentale des Québécois est maintenant bureaucratique et technocratique.

Le cas de Paul Martin est plus délicat.

Il est en train de réussir la plus grande passe du siècle. Non pas qu'il ait hérité du gène du génie. Cela se serait su si Paul Martin senior avait fait des flammèches de ce côté.

La grande passe, il la fait en finançant sa lutte au déficit à même la caisse de l'assurance-emploi, réduisant artificiellement le nombre de chômeuses et de chômeurs en même temps que leurs prestations, et en coupant les vivres aux gouvernements des provinces, qui ne peuvent plus assumer leurs responsabilités en matière de santé, de sécurité du revenu et d'éducation.

Et que compte-t-il faire avec ses surplus, une fois le déficit fédéral jugulé? Rien de mieux qu'empiéter sur les compétences des provinces en matière

d'éducation et de santé!

Finissons avec Brian Mulroney. Celui à qui la Police montée (dixit Jean Chrétien) devra remettre 2 millions \$. Qui s'ajouteront aux 2,7 millions \$ qu'il vient de toucher en exerçant ses options sur des actions de Trizec-Hahn, une société immobilière dont il est directeur. Viendront dans les prochains mois et les prochaines années des levées d'options de Bombardier, de ADM, de Québecor, de Pétrofina, de Power Corp., de Barrick, de la Chase Manhattan Bank...

Pas payant sur le coup, politicien. Mais quel investissement pour plus tard quand, comme Mulroney, les actions dont on tire le plus de fierté sont celles accumulées dans son portefeuille.



Michel Rioux

BIBLIOTHÈQUE

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
Roger Deslauriers
Louis-Serge Houle
Thérèse Jean
Maroussia Kishka
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux
Claude St-Georges

Photographe
Alain Chagnon

Caricaturiste
Boris

Soutien technique
Lyne Beaulieu
Impression
Les syndiqués CSN de
L'imprimerie L'Éclaireur
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.

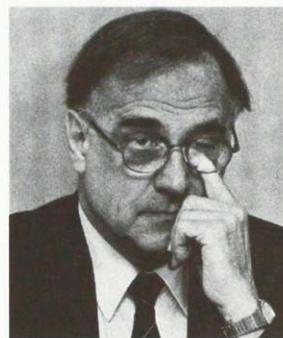
Le calvaire bien mérité d'un ministre

À l'occasion des Rendez-vous de l'automne sur la santé qu'il a lui-même convoqués pour faire le bilan des transformations du réseau, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Jean Rochon, a beau dire «fini les compressions», la bonne nouvelle tombe à plat. Il a beau dire et redire qu'il veut prioritairement remédier à l'état d'essoufflement du personnel, qu'il qualifie «de troupes qui ont été au combat mais qui en reviennent aujourd'hui», la bonne nouvelle ne passe pas. C'est que les troupes, elles reviennent de loin et que le général, malgré tous ses mea culpa, les maintient au combat, moins nombreuses, épuisées et brûlées, à affronter une deuxième phase de transformation qu'il appelle maintenant la consolidation du réseau, mais qui, dans les faits, touchera, entre autres, la modernisation du réseau et la redéfinition du panier de services.

En l'espace de quelques mois, le ministre Jean Rochon aura fait tourner de 360 degrés son cadran de discours. Les Rendez-vous de l'automne sont, à cet égard, une riche variation sur un même thème. Depuis son «*Tout va très bien*», le ministre développe maintenant sur le «*Tout ne va pas très bien, mais heureusement, les compressions étant derrière nous, tout va bien aller*». Que ce soit dans les régions de la

Montréal, de Lanaudière, des Laurentides, *Nouvelles CSN* a constaté que le ministre marche sur un terrain miné. Miné par les effets ravageurs qu'ont eus sur les services le rythme infernal de la transformation du réseau et le manque de planification, miné par les compressions budgétaires pompées par le Conseil du Trésor

Partout où il passe, le ministre est bombardé de récriminations et de lamentations au sujet de son réseau de la santé et des services sociaux qu'il a mis en lambeaux. Les entendra-t-il? Les écouterait-il?



Thérèse Jean

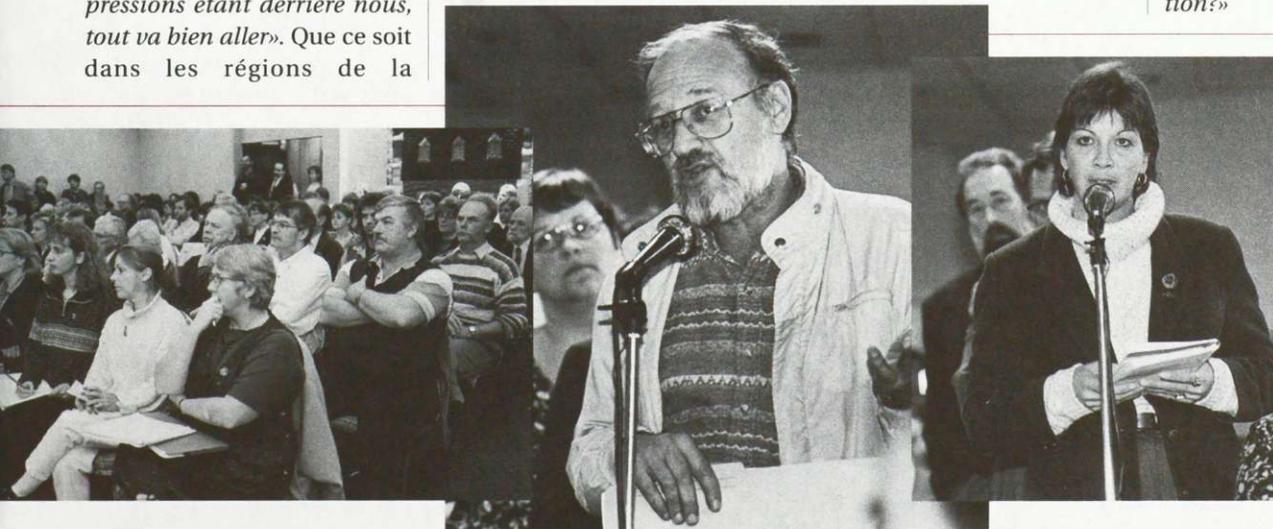
afin d'atteindre l'objectif du déficit zéro.

Des «shoe claques» SVP

Sur la «course au cent mètres haies» imposée à tout le personnel du réseau de la santé et des services sociaux, le ministre se veut rassurant: «*Il faut réconcilier la capacité d'absorber les changements avec ce qu'il reste à faire pour consolider le réseau*». Ces trois dernières années ont été exténuantes, jusqu'à ressentir le point de rupture, reconnaît le ministre, d'où l'annonce exceptionnelle par le premier ministre du Québec, six mois avant le dépôt des crédits budgétaires, de la fin des compressions dans la santé par une augmentation des dépenses de 3% l'an prochain. Le tempo que le ministre veut communiquer à compter de ce jour est celui d'une «course

marathon». Une course que les «troupes» hésitent à entreprendre si leur message sur les moyens et le répit n'est pas entendu: «*On ne vous demande pas une Formule 1, monsieur le ministre, on veut juste des «shoe claques» pour être dans la course*», a lancé un intervenant dans la région de Lanaudière.

Cette fin des compressions résonne aux oreilles des intervenants dans le réseau comme un air de «*déjà entendu*». «*Vous nous dites que le pire est passé. Le pire, monsieur le ministre, c'est maintenant. Nous n'avons plus de marge de manoeuvre, dit un directeur de CLSC des Laurentides. Vous dites que les compressions sont terminées, mais les établissements devront absorber les coûts de système. Pour les établissements, ces coûts sont des compressions. Aurons-nous une compensation?*»



Dans les Rendez-vous, beaucoup sont appelés mais peu sont élus. Les questions étant nombreuses et le temps alloué aux participants très limité, plusieurs restent sur leur appétit.

Du Conseil central de la Montérégie, Pierrette Poirier a rappelé une réalité qui passe souvent sous silence. Les femmes subissent au premier rang les multiples conséquences des virages entrepris.

Partout, les bilans brossés au ministre sur la transformation du réseau prennent l'allure de lambeaux. Les bons coups ne passent pas la rampe, tellement la crise qui secoue le réseau est aiguë. Tous, gestionnaires, médecins, représentants élus aux conseils d'administration d'établissements, organismes communautaires et syndicats posent le même diagnostic: la quantité, la qualité des services et leur accessibilité sont touchées (au point de mettre en cause la sécurité de la population), le volet promotion-prévention a été mis sur la voie de service, le personnel est à bout de souffle, les virages successifs, ambulatoire, santé mentale et dans la jeunesse, renvoient sur les épaules de la communauté, des familles, des femmes en particulier, des responsabilités plus lourdes. Ils sont vidés. Lessivés, eux aussi. D'une région à l'autre, le consensus est le même: on vit un sous-financement dû pour beaucoup au fait que les budgets ne suivent pas le déplacement des populations, mais aussi parce que les compressions ont saigné le réseau.

La réalité dépasse la fiction

Dans chaque région, le ministre entend non seulement de la bouche des travailleurs et des travailleuses, mais aussi de ses propres gestionnaires, la réalité quotidienne de leur champ de bataille. Un champ où les compressions ont enterré la politique de santé et bien-être de la population et où tout le monde réclame que l'on replace la personne au centre des préoccupations. «Dans

mon centre de soins de longue durée, rapporte un directeur de Lanaudière, 50% de ma clientèle dépend des services individualisés. Alors que la norme pour faire manger un enfant d'âge pré-scolaire est de 20 minutes, nous ne disposons que de 10 à 12 minutes pour nos personnes âgées en perte d'autonomie. Nous effectuons un travail à la chaîne, ce qui est à l'opposé d'un service personnalisé. Nous ne conduisons plus les patients à la toilette selon leurs besoins, nous mettons des couches. Pour sauver du temps, nous donnons de la nourriture en purée. Que devons-nous choisir: habiller les résidents ou les réhabiliter à la marche?»

Dans le secteur de la santé mentale, un médecin a témoigné des effets sur les bénéficiaires des départs à la retraite du

personnel. «Un éducateur, une infirmière auxiliaire, un préposé aux bénéficiaires ont pris leur retraite. Des malades ont montré des signes de dépression et d'agitation violente.» Même si ce personnel a été remplacé, on n'a pas travaillé afin de compenser la perte d'expérience et d'expertise, a fait valoir ce médecin. Le directeur de la protection de la jeunesse de la Montérégie a prévenu le ministre: «Nous sommes assis sur des bâtons de dynamite. Cette région possède le plus haut taux de suicide chez les jeunes dans les pays industrialisés, le taux de grossesse le plus élevé. Pourtant, nous n'avons obtenu que 84 places pour les jeunes. Il en manque 384. À quand l'équité inter-régionale?»

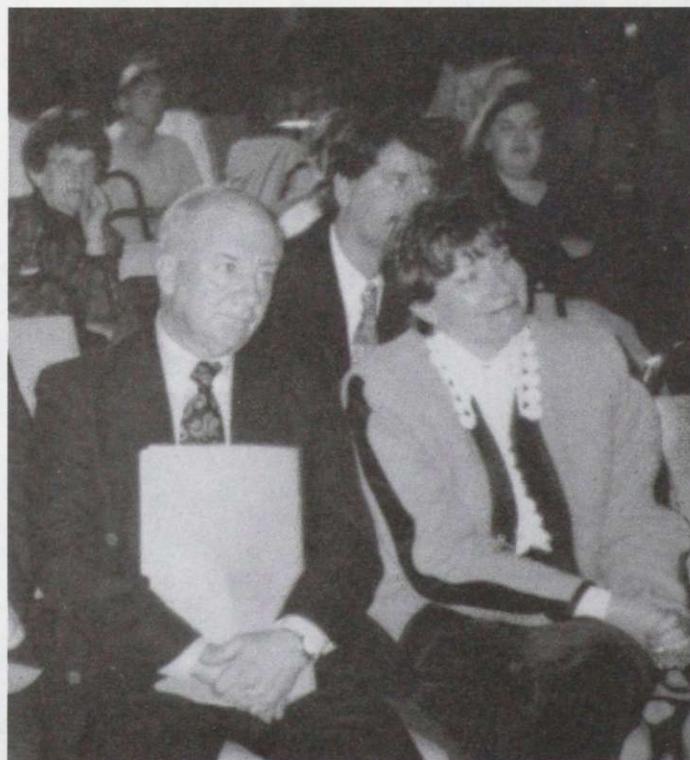
De leur côté, les CLSC avouent qu'ils ont été con-

traints de déshabiller leur budget réservé à la promotion et à la prévention pour habiller celui des soins à domicile. Dans les écoles de Lanaudière, selon une infirmière, la prévention est réduite à la vaccination. «Avant, nous pouvions détecter des problèmes de langage, d'audition, ou autres. Plus maintenant.» Dans la région des Laurentides, les organismes communautaires en ont assez du «dumping» de toutes les popotes roulantes et du soutien aux mourants dans leur cour. Pendant ce temps, dit le représentant d'un organisme communautaire, «nous avons de la difficulté à maintenir le cap sur le volet de la prévention.»

Au bout des doigts

Essuyant la pluie de récriminations, de protestations et de reproches, le ministre a fort à faire pour convaincre tout le réseau et la population que les efforts arrachés sont à la veille de rapporter.

Au terme de cette tournée, la septième depuis son arrivée en politique, le ministre poursuivra cette opération bilan auprès de la Conférence des régies régionales et des directions des établissements. En décembre, il commencera des consultations nationales. Il entend revenir dans six mois avec des pistes de travail. «Maintenant que les compressions sont choses du passé, on peut se concentrer sur la qualité des services et la recherche d'un niveau adéquat de financement.» Si l'on se fie aux synthèses que le ministre dresse à la fin de chacune de ses rencontres, quatre champs d'action retiendront



Dans Lanaudière, le ministre Guy Chevrette et la députée Jocelyne Caron sont venus épauler Jean Rochon.

On le lui avait pourtant bien dit!

son attention: le financement des services, l'équité inter-régionale et intra-régionale, un réseau intégré de services sur le territoire et dans la communauté, l'implication du personnel dans le processus de transformation du réseau.

En toile de fond, le ministre avoue qu'il doit, en priorité, corriger la perception qu'a la population face au réseau. La lecture que lui renvoient les sondages l'inquiète. Il tient responsables les médias de la distorsion du message. Ceux qui reçoivent les services affichent un haut taux de satisfaction. En même temps, il constate que la confiance de la population à l'égard du système s'est émietmée et qu'elle est de plus en plus craintive face à l'avenir du réseau. Les objectifs poursuivis à travers la transformation du réseau est un message qui n'a pas passé, réalise le ministre. Une réalité qui le forcera, dans les prochains mois, à mettre en place un plan de communication pour informer la population, le personnel et les gestionnaires du réseau. Quant au personnel, le ministre lui demande de croire en sa sincérité: «Je suis conscient de l'état d'essoufflement. Ce sont les hauts sens du dévouement et le professionnalisme du personnel qui, ces trois dernières années, ont sauvé le réseau. Il faut maintenant un rythme différent, une meilleure planification de la main-d'oeuvre et de la formation.»

Peut-on croire que le ministre aura bien entendu, cette fois?



Dès la mise en oeuvre du virage ambulatoire, la CSN a alerté le ministre de la Santé et des Services sociaux: la façon précipitée avec laquelle le gouvernement procédait à sa transformation menaçait la qualité des soins de santé et des services à la population. Le message qui est transmis aujourd'hui au ministre et celui même qu'il véhicule donne raison aux critiques que la CSN porte depuis le début sur la place publique: on est allé trop vite, en se privant des moyens financiers nécessaires à la réussite des transformations, en réduisant le personnel et en négligeant sa formation. Les compressions et la précipitation ont fait perdre de vue les raisons pour lesquelles le réseau devait être transformé.

Aujourd'hui, dans le cadre de la tournée des régions, les conseils centraux de la CSN font la démonstration, chacun à sa façon, des dégâts qui ont été causés. Dans la Montérégie, le Conseil central a ramené le ministre devant un lourd constat: ces trois dernières années, nous n'avons fait que gérer la décroissance de la qualité. Dans Lanaudière, on a fait ressortir l'importance

de donner du répit aux travailleuses et aux travailleurs et surtout d'arrêter de les impliquer seulement quand vient le temps d'ouvrir leur convention collective. Dans les Laurentides, on a insisté sur les compressions budgétaires à répétition qui, couplées à un virage ambulatoire à la «va vite», ont mis littéralement de côté des objectifs d'amélioration de la santé de la population, de même qu'une partie importante des besoins en services sociaux. Elles ont aussi laissé le personnel dans un état de grande démobilitation et de dévalorisation.

En marge du Rendez-vous de la Montérégie et de la manifestation organisée par le Conseil Central, le ministre a accepté de rencontrer les porte-parole du Conseil central, de la CSN et de la Fédération de la santé et des services sociaux. Ceux-ci ont demandé au ministre de marquer concrètement la fin des compressions par une injection d'argent neuf dans le réseau. Mais il n'y aura pas d'argent neuf tant que le déficit n'aura pas été effacé, leur a-t-il répliqué, tout en insistant sur le fait que les compressions étaient finies.



La bataille des numéros

Si les machines à papier en ont un,
la compagnie va s'apercevoir
que les travailleurs n'en sont pas.



Michel Crête

De nouveau, la population du Saguenay-Lac-Saint-Jean a rendez-vous avec la solidarité. Les travailleurs de l'usine de papier Abitibi-Consolidated de Kénogami sont engagés dans une lutte pour assurer l'avenir de leur usine et contrer la fermeture de deux des quatre machines à papier, ainsi que du département de pâte mécanique. La compagnie a annoncé la fermeture de la machine à papier numéro 5 pour le 16 novembre. La machine à papier numéro 1 et le département de pâte mécanique doivent cesser leurs opérations d'ici 15 mois. 375 des 825 emplois sont en jeu. L'Opération Survie de l'Usine Kénogami a été lancée.

«**L**a réunion de ce soir, c'est l'appel public, formel et ferme à tous les décideurs de la région pour faire pression sur Abitibi-Consol pour qu'elle prenne les bonnes décisions. Je joins ma voix à ceux qui interpellent le premier ministre du Québec, M. Lucien Bouchard, qui est aussi le député de la région. Il nous dit qu'il s'intéresse à ce dossier. Je voudrais que l'ensemble de la population intervienne auprès de M. Bouchard pour que l'entreprise prenne les bonnes décisions. Comme lorsque nous avons exercé ensemble la pression pour qu'Abitibi-Consol installe son siège social au Québec.»

Devant 250 personnes réunies à la salle François-Brasard du Cégep de Jonquières, le

15 octobre, le président de la CSN, Gérald Larose, a mis la compagnie Abitibi-Consol, les décideurs régionaux et le premier ministre du Québec face à leurs responsabilités.

«C'est le départ d'une marche sans arrêt pour obtenir à court terme des réponses claires quant à l'avenir de l'usine. Plusieurs projets ont été annoncés. Mais il y a peu de concret. Au contraire! Pendent au-dessus de nos têtes des décisions qui vont se traduire par des pertes d'em-

ploiés. Des décisions qui pourraient signifier la fermeture éventuelle de l'usine, a-t-il lancé.

80 ans

«Ça ne se peut pas qu'après plus de 80 ans, une entreprise qui a fait une production de qualité avec une main-d'oeuvre de qualité quitte ainsi la région. Et tout ça avec la complicité des pouvoirs publics», a affirmé Gérald Larose.

Faisant directement allu-



sion aux matières premières, aux ressources énergétiques et aux tarifs de transport à des prix compétitifs, il a ajouté: «Le drame, c'est qu'on donne à vil prix nos richesses naturelles sans s'assurer à long terme des retombées dans l'industrie de transformation, dans la consolidation et dans la création d'emplois. Il est temps qu'on refasse un débat de société sur la responsabilité économique et sociale des entreprises. Non pas que les compagnies devraient faire la charité. Mais nous ne sommes plus à l'heure du capitalisme sauvage, l'heure où on peut prendre des décisions à l'extérieur et laisser en plan des travailleurs et leur famille. Des décisions dont dépendent la pérennité de l'usine, des centaines



«Ça me fait penser à un père de famille qui n'a pas vu que son enfant est en train de tomber. Abitibi-Consol doit se comporter comme un bon père de famille envers les travailleurs et la région.»

Ginette Leroux,
conjointe d'un travailleur



«Les capitalistes ont le droit de faire n'importe quoi. Ils pillent nos richesses et nous laissent les miettes. La clé, c'est les politiciens qui doivent voir au bois, à l'électricité et aux investissements.»

Marcel Larouche,
retraité



«Ce n'est pas une usine avec 500 jobs que nous voulons, c'est une usine avec 800 emplois! Oui, nous voulons sauver nos emplois, mais nous pensons aussi aux jeunes qui s'en viennent.»

Mario Tremblay,
travailleur



«La compagnie est redevable envers toutes les générations. Celles d'hier, d'aujourd'hui et celles qui s'en viennent.»

Yves Bolduc,
président du Conseil central
du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Chicoutimi-Jonquière

Aide sociale: 18 234 ménages comptant en tout 29 961 personnes dépendent de l'aide sociale.

Chômage : 12,3%.

d'emplois et une paix relative du travail.»

La bataille, a-t-il poursuivi, ne sera pas qu'une bataille syndicale. La bataille sera sociale! Ce n'est pas un conflit de travail, c'est un conflit de société! C'est une question de pain, de beurre, c'est une question d'emploi.

Les travailleurs ont fait leurs devoirs

Convention collective de longue durée, diminution de certains avantages sociaux dans le but de conserver des emplois, flexibilité, formation de familles de métier, introduction de changements technologiques, implantation des équipes de travail responsables, partenariat, réorganisation du travail: les travailleurs ont fait leurs devoirs.

«Depuis dix ans, nous avons fait beaucoup d'efforts. La relance de l'usine n'est toujours pas là. Nous sommes très inquiets! À chaque fois que nous perdons un emploi industriel, trois autres le sont dans la population. À chaque fois qu'un travailleur perd un emploi de qualité, sa famille, les commerçants, notre ville en subissent les contrecoups», de dire le prési-



Élie Cyr

dent du syndicat affilié à la FTFP-CSN, Élie Cyr. Loin de se laisser abattre, il ajoute: *«Nous allons tout mettre en oeuvre pour que cette usine continue ses opérations durant plusieurs années. C'est dans ce cadre que nous avons décidé d'informer la population et d'organiser une marche, le 8 novembre. Nous*

mettrons toutes les pressions sur la compagnie, mais nous avons peu de temps!»

Des rappels

Le président de la CSN a fait quelques rappels utiles à Abitibi-Consol et au premier ministre Bouchard. *«En octobre 1996, nous étions 64 personnes réunies à Montréal au Sommet socio-économique pour l'emploi. Tous ceux qui étaient autour de la table ont pris des décisions majeures, sérieuses, pour faire de l'emploi et de la lutte à l'exclusion la priorité de la société québécoise. Quand des banquiers, des industriels,*

des institutions et des organisations syndicales s'engagent dans la même direction, c'est du sérieux. On ne tolérera pas qu'un groupe se défile. Il y a là une responsabilité.»

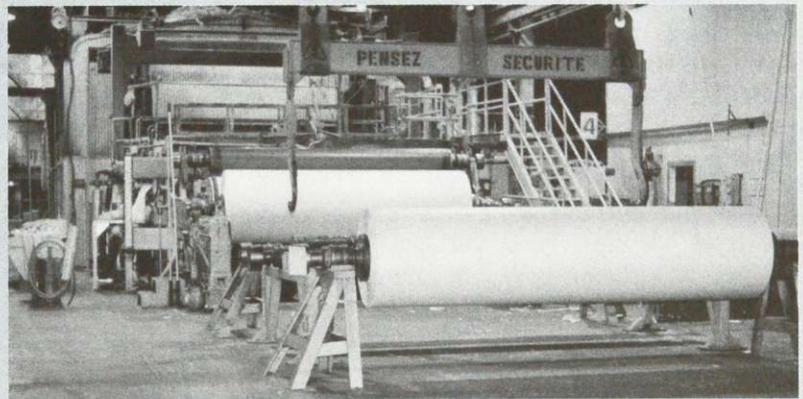
Invitant la population à ne pas se décourager et à se mobiliser pour sauver l'usine de Kénogami, Gérald Larose a donné en exemple les cas de Domtar qui a injecté 1,2 milliard \$ à Windsor. Il a aussi cité en exemple le comité de survie à Beauharnois, où on a une nouvelle entreprise spécialisée dans le papier «sécurité», Spexel (voir l'article en pages 8-9). *«Si nous avons réussi, c'est*

que nous n'étions pas seuls», a-t-il ajouté.

Puis, ciblant plus particulièrement la compagnie, Gérald Larose a insisté: *«Je demande à Abitibi-Consol de réfléchir. De prendre des décisions pour maintenir l'emploi, de se redéployer même pour en créer d'autres.»*

Assurant l'auditoire de l'appui indéfectible de la CSN, en mettant de l'avant la manière CSN dans ce combat pour la survie de l'usine, le président a conclu: *«Nous sommes là pour enclencher une marche qui va nous conduire à la victoire.»*

Faits saillants



Le nombre d'emplois a chuté de 1200 à 825 à l'usine de Kénogami entre 1987 et 1997.

- 1987: 1200 employé-es et sept machines à papier.
- 1989: changements organisationnels. Perte de 100 emplois.
- Septembre 1989: Abitibi-Price demande un changement de culture.
- Décembre 1989: réorganisation du travail. Flexibilité. Élargissement des tâches. Fusions de postes. Perte de 100 emplois.
- Mars 1990: automatisation des meules. Perte de 72 emplois.
- Juin 1990: renouvellement de la convention collective. Opération continue, fusion soudeurs-monteurs. Changement de culture.
- 1991: le syndicat s'objecte à la vente d'Hydro-Price. Si Hydro-Price avait été vendu, l'usine serait fermée.
- Juin 1992: réorganisation, restructuration, récessions dans le papier, baisse dans les coûts. Perte de 71 emplois.
- Octobre 1993: changements technologiques à l'écorçage. Perte de 75 emplois saisonniers.
- 1993: convention collective de longue durée, cinq ans.
- 1994: création du Fonds de relance de l'usine de Kénogami. Taux de participation de 73%. Les travailleurs étaient prêts à investir 800.000 \$. Le projet a été ignoré. Perte de 45 emplois.
- 1995: entente de partenariat.
- 1996: report d'un investissement de 300 millions \$.
- 1997: en janvier, la compagnie annonce qu'elle n'investit pas à Kénogami.
- 1997: en mars, fusion Abitibi-Price et Stone-Consolidated.
- 1997: en août, c'est l'annonce de la fermeture de deux machines à papier et du département de pâte mécanique.

Vos billets de banque sont fabriqués par une usine autogérée



La belle histoire d'une usine de Domtar rescapée par le syndicat.

Lucie Laurin

Saviez-vous que les dollars canadiens que vous manipulez chaque jour contiennent du coton? Qu'ils sont fabriqués en exclusivité dans une entreprise québécoise, à Beauharnois plus précisément, et exportés dans une vingtaine de pays? Que ceux et celles qui les produisent, des syndiqués CSN, travaillent en équipes autogérées et participent aux profits?

Les habitants de cette charmante petite ville sur les rives du lac Saint-Louis ont bien failli perdre leur usine de papier fin, l'an passé. Construite en 1912, la papetière fait partie du patrimoine et de l'économie de la région, et ses relations de travail mouvementées, ponctuées de chantage à la fermeture, ont constitué le quotidien des générations de travailleurs qui s'y sont succédé. Mais en juin 1997, quand Domtar a parlé de fermeture possible, tout le monde savait que cette fois, c'était vrai.

Des vieux jeans pour la pâte

L'usine de Beauharnois fabrique une pâte de coton à par-

tir de vieux jeans déchiquetés et blanchis; elle utilise aussi de la pâte de bois provenant de l'usine Domtar à Lebel-sur-Quévillon. Avec ces matières premières qu'elle combine dans des proportions variées, la papetière produit, entre autres, du papier «spécialité», un papier personnalisé (dans lequel apparaissent à contre-jour une signature ou des motifs) et du papier pour billets de banque, passeports, chèques, certificats d'authenticité, qu'on appelle papier «sécurité».

En 1988, Domtar décidait de sacrifier le papier spécialité et de raffermir la mission papier sécurité, avec l'intention d'en évaluer les résultats après cinq ans. Mais aucune politique dynamique pour

conquérir de nouveaux marchés ne suivit cette décision. De plus, Domtar conserva son habitude de faire exécuter par l'usine de Beauharnois de petits contrats déficitaires pour satisfaire d'importants clients de ses grosses papetières. Le bilan fut désastreux: des pertes de 300 000 \$ à 400 000 \$ par mois. La direction de Domtar déclara: «On vend ou on ferme!»

La difficile démocratie

Pour le syndicat, il n'était pas question de laisser fermer l'usine. «Mais on ne voulait pas perdre nos acquis

non plus», déclare Claude Beaulac, président du syndicat affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt. «On avait fait tellement de chemin...» En 1994, en effet, à l'initiative du syndicat, une importante réorganisation du travail avait été entreprise pour implanter le travail en équipe.

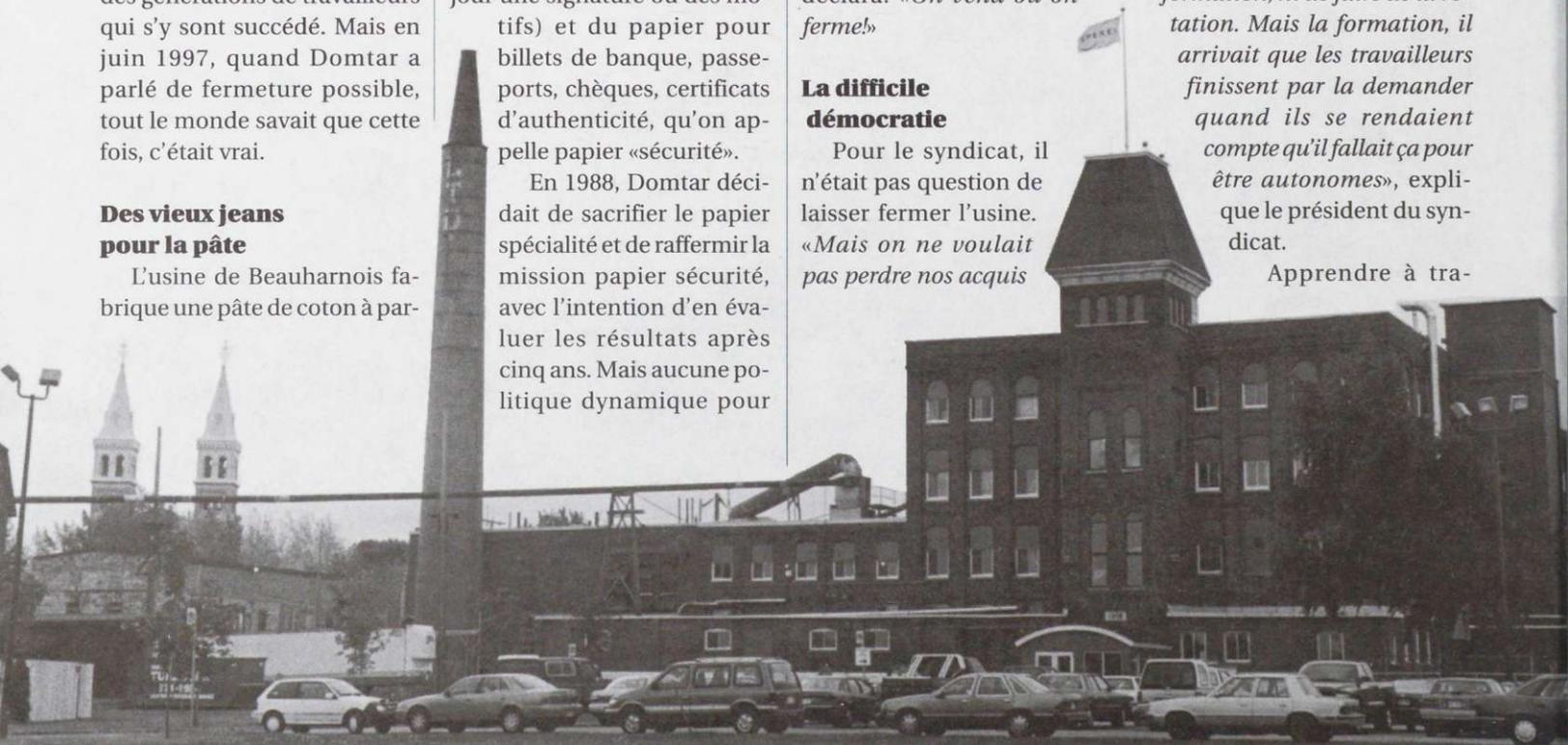


Claude Beaulac

Les syndiqué-es avaient commencé à découvrir le plaisir d'avoir à se servir de sa tête au lieu d'exécuter des ordres, mais aussi la crainte de se tromper; le plaisir de chercher à plusieurs la solution aux problèmes, mais aussi l'obligation d'écouter ce que les autres avaient à dire; le plaisir de n'avoir plus de contremaître aux trousseaux, mais aussi le devoir absolu de régler les problèmes à mesure qu'ils se présentent.

Tout le monde avait reçu une formation sur le fonctionnement en équipe autonome. Mais il était important, pour l'exécutif syndical, que chacun aille à son rythme. «Personne n'était obligé ni de faire de la formation, ni de faire de la rotation. Mais la formation, il arrivait que les travailleurs finissent par la demander quand ils se rendaient compte qu'il fallait ça pour être autonomes», explique le président du syndicat.

Apprendre à tra-



vailler en équipe, c'est en quelque sorte apprendre la démocratie quand on a toujours vécu en régime autoritaire: c'est long, difficile. Et il faut se débarrasser d'un grand nombre de préjugés et de mauvaises habitudes. Mais quand on a goûté à ce que signifie se réapproprié son travail, on ne veut plus revenir en arrière.

Une longue remontée

C'est cela que les travailleurs voulaient protéger tout en sauvant leur usine. «On a créé un comité de survie, reprend Claude Beaulac. Avec le syndicat, la fédération et Domtar.» Heureusement, côté direction, il y avait Claude Saillant. «D'habitude, quand tu achètes une shop, tu mets du monde à pied, tu coupes les salaires: c'est la méthode Lemaire. Mais lui, il voulait faire le contraire.»

Peu à peu, le comité de survie, destiné à gérer l'après-fermeture d'une usine de Domtar, est devenu comité de relance d'une entreprise indépendante: Spexel. Plusieurs représentants de la direction quittèrent parce qu'ils ne croyaient pas au succès du projet. Ils furent remplacés par des membres du syndicat qui, eux, y croyaient.

Inquiets, des gens d'affaires de Beauharnois se mobilisèrent pour faire pression sur les autorités politiques: déjà, dans la région, deux fonderies avaient fermé leurs portes durant les cinq dernières années...

Domtar exigeait pour vendre que 85% des employés investissent chacun 2000 \$. Dans les faits, 90% d'entre eux se déclarèrent prêts à le faire. Le Portefeuille Beauharnois fut créé pour gérer leurs actions, qui équivalaient à 15% du total, les cadres investissant dans une

proportion de 10%, le reste des actions, 75%, étant détenu par la haute direction, le Mouvement Desjardins et la Banque Laurentienne.

Ce fut long. Chaque fois qu'on venait à bout d'un obstacle, un autre surgissait. Enfin, le 5 septembre 1997, Spexel voyait le jour. Au sein de la nouvelle entreprise, chacun repartait avec un dossier vierge.

La négociation en direct

Les syndiqué-es n'ont rien perdu, au contraire. Leur convention collective, dans laquelle figurent en bonne place la gestion participative et tous les droits qui en découlent, a été renouvelée pour 7 ans. Bonifiée, même: car ils ont gagné l'indexation au coût de la vie, une augmentation du salaire de base de 16,32 à 17,50 \$ et l'amélioration du congé de maternité. «La convention est ouverte, précise le vice-président Sylvain Thériault. On négocie tous les jours: chaque fois qu'un problème se présente, on le règle sur-le-champ.»



Sylvain Thériault

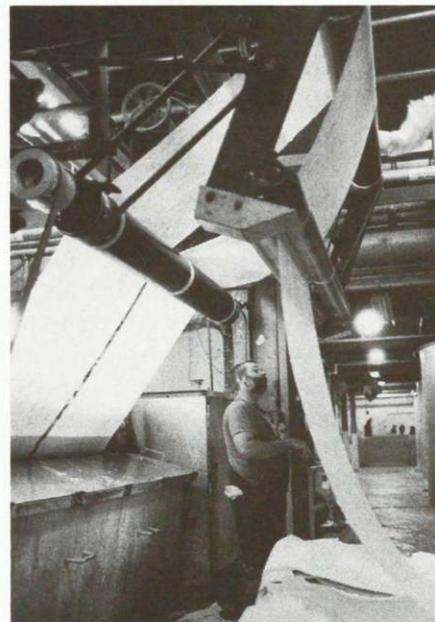
Dans un pareil contexte, la vie syndicale se déroule autrement. Le syndicat

établit lui-même les horaires de travail, s'occupe des mouvements de main-d'oeuvre; bref, c'est lui qui applique la convention collective. «La transparence est complète, commente Claude Rioux, coordonnateur de la FTPE. Les membres ont un accès direct à leurs représentants syndicaux. Le syndicat est installé dans l'usine, il participe aux réunions de production, il siège au conseil d'administration. C'est le plus loin que des travailleurs peuvent aller pour prendre leurs affaires en main!»

La création de Spexel a eu pour effet d'enraciner le travail en équipe. La rotation devenue obligatoire, tout le monde a été formé et des travailleurs ayant reçu une formation intensive sont dans l'usine à plein temps comme formateurs depuis janvier 1997. «Les gens se sentent en sécurité maintenant pour travailler en équipe autonome. Tout le monde connaît toutes les tâches et en plus, les formateurs sont là», dit Claude Beaulac.

Le plus dur est passé

Bien sûr, la vie en équipe n'est pas toujours facile. Si, certains jours, tout semble baigner dans l'huile, il arrive, par contre, que les sensibilités s'entrechoquent: les positions sont alors tellement opposées que tout accord semble impensable.



ble. C'est, bien sûr, ces jours-là que les machines se détraquent et qu'on a le plus de rejets...

Mais les rejets, précisément, ont beaucoup diminué ces derniers temps et l'efficacité des machines a crû de 65-70% à 85-90%, effet de la formation, de l'implication et de la responsabilisation des travailleurs. Spexel exporte dans une vingtaine de pays et affiche des revenus de 25 M\$, espérant atteindre 45 M\$ d'ici l'an 2000. Son papier de bonne qualité est réputé et, depuis peu, sa pâte de coton également, que des pays étrangers veulent importer. Dans les deux prochaines années, 10 à 12 M\$ seront investis pour moderniser les équipements. Les commandes entrent plus vite que prévu et déjà, début octobre, il a fallu embaucher 15 personnes pour prêter main-forte aux 128 syndiqué-es.

Petit mais unique, Spexel existe grâce à ceux et celles qui ont cru en lui jusqu'au bout, notamment les syndiqué-es CSN. Le plus dur est probablement passé. Il faut maintenant apprendre à entretenir le feu sacré sans perdre le souffle.



Ghislain Dufour, opératrice du couteau PASABAN.

La relève CSN est là, et ça promet!

Une enquête approfondie auprès des jeunes membres de la CSN qui est pleine d'enseignements, et rassurante pour l'avenir du syndicalisme.

Maroussia Kishka

Loin de bouder le syndicalisme, les jeunes de moins de trente ans membres de la CSN y croient massivement. Ils voient dans leur centrale syndicale un outil de changement, sont plus scolarisés que leurs aînés et prêts à militer même s'ils ont des emplois précaires. Une enquête fouillée menée par deux chercheurs universitaires révèle un portrait de nos moins de trente ans qui en étonnera plus d'un.

Même si les jeunes disent que la confiance des employeurs envers les travailleurs a augmenté, ils affirment d'abord s'identifier à leur syndicat. Sans celui-ci, soulignent-ils dans une proportion de 85,6%, leurs conditions de travail seraient moins bonnes. Selon eux, la CSN s'adapte bien aux changements (82,6%), agit dans l'intérêt des travailleurs (83,8%) et reflète leurs opinions (71,9%). Un tiers d'entre eux va même jusqu'à souhaiter une attitude plus combative de leur centrale syndicale. Comme leurs aînés, ils constatent que le pouvoir de leur syndicat a diminué durant la récession des années 90.

«Fait surprenant, souligne Patrice Savignac du Comité des

rante pour cent ont pris part à une manifestation ou à une action de solidarité de leur syndicat durant cette période.

Une fois sur deux, ils affirment être prêts à consacrer plus de temps à leur syndicat si on le leur demandait. «Ainsi, malgré le fait que près de 25% n'ont jamais participé à une assemblée générale, il y en a tout de même un bon nombre qui sont prêts à militer», constate-t-il. À son avis, il serait important que les syndicats aient de bonnes structures d'accueil afin d'établir justement des contacts avec les jeunes qui, plus souvent qu'autrement, sont des employés à temps partiel. Selon l'enquête, dix pour cent d'entre eux affirment avoir déjà occupé un poste au sein de leur syndicat.

La priorité des priorités: l'emploi

La création et la protection de l'emploi viennent en tête de liste des préoccupations des jeunes mais ils ne privilégient pas la réduction du temps de travail comme piste de solution pour leur ouvrir la voie au marché du travail. Dans une proportion de 60,2%, ils ne trouvent pas important que la CSN travaille en ce sens. «Ils ont plus de réserve que leurs aînés à ce sujet», note Patrice Savignac, qui croit que ce point de vue s'explique par le fait que les jeunes occupent dans une grande proportion des emplois précaires et à temps partiel.

L'enquête révèle qu'un jeune sur cinq a connu une ré-

duction du nombre d'heures travaillées par semaine durant la récession des années 90. Près de 60% des moins de trente ans occupaient un emploi précaire et près de 40% d'entre eux travaillaient moins de trente heures par semaine. Il n'est donc pas étonnant qu'ils soient plus nombreux que leurs aînés à faire du temps supplémentaires sur une base

plus de 90%, les jeunes trouvent aussi important de veiller à la santé et à la sécurité et d'assurer une meilleure organisation du travail. «On ne s'attendait pas à ce qu'ils adhèrent dans une si forte proportion à de telles revendications», indique Patrice Savignac. Les jeunes sont aussi massivement en faveur de faciliter l'accès à la formation professionnelle.

L'enquête indique que plus que leurs aînés — soit 53,3% comparativement à 46,8% —, les jeunes se disent insatisfaits de l'influence qu'ils ont sur les décisions qui touchent leur tra-



Au cinéma Parisien

volontaire (71% comparativement à 50,3%) et que 16% aient un double emploi.

Cette réalité de la précarité les amène à souhaiter d'une seule et même voix que la CSN lutte avant tout pour l'emploi et contre l'exclusion sociale. Un vœu auquel la centrale syndicale donne suite encore cette année en en faisant la priorité des priorités.

Réorganisation du travail, un enjeu majeur

Dans une proportion de

vail. Seulement 46,9% affirment prendre des initiatives et des décisions concernant l'organisation du travail, tandis que presque autant disent qu'ils voient essentiellement à appliquer les directives et les procédures qui leur sont données et que leur tâche ne varie pas dans une même journée. Quoique dans une plus faible proportion que les plus de trente ans, ils constatent que leur charge de travail a augmenté.

Même si cette recherche dé-



Patrice Savignac

jeunes, 26,5% des moins de trente ans ont participé à des grèves même s'ils ont en moyenne peu d'ancienneté et que les conflits de travail ont sensiblement chuté durant la récession des années 90.» L'enquête révèle en outre que qua-

montre que les jeunes syndiqués sont massivement satisfaits de leur rémunération (84,9%), ils souhaitent que la CSN travaille dans les prochaines années à améliorer les conditions salariales des travailleurs (89,5%) et à réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes (88%). Pour Patrice Savignac, cette contradiction n'est qu'apparente. Il se rappelle que lui-même, lorsqu'il a obtenu un emploi syndiqué à l'Hôpital Fleury, était fort content. Douze dollars l'heure, c'était bien plus que le salaire minimum.

mieux représentés s'ils avaient leur propre syndicat.

En ce qui a trait aux enjeux socio-politiques, les jeunes portent un jugement moins sévère que leurs aînés envers le libre-échange et croient davantage que les intérêts des travailleurs québécois et ceux des autres pays sont de plus en plus semblables, ce qui suggère une plus grande ouverture à la mondialisation des échanges et des solidarités. Et même s'ils se disent préoccupés par le déficit, 93,8% souhaitent conserver l'universalité des services de santé et des services so-



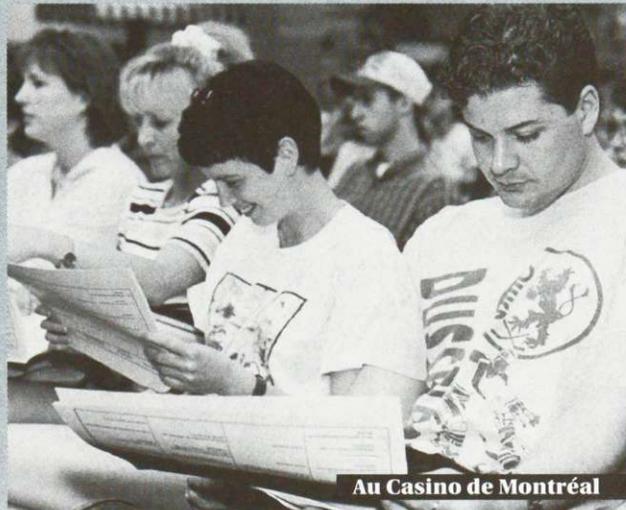
À la piscine de Cowansville

Une vision liée aux nouvelles réalités

Signe des temps — le travail autonome étant en progression constante —, ils veulent dans une plus forte proportion que leurs aînés — 92,6% comparativement à 86,1% — que la CSN développe de nouveaux services pour les syndiqués, tels que les conseils financiers et le placement en emploi. 69,9% des jeunes affirment que les intérêts des professionnels et des travailleurs de métiers seraient

ciaux.

Cette enquête vient compléter une série de trois documents de recherche qui serviront à élaborer d'ici peu un guide pour les syndicats de la CSN en vue de proposer des mesures et des actions concrètes pour favoriser l'intégration des jeunes à l'emploi.



Au Casino de Montréal

Portrait socio-démographique des jeunes membres de la CSN

Près de 15% des membres de la CSN ont moins de trente ans. L'âge moyen de ces derniers est de 26 ans alors que l'âge moyen de l'ensemble des membres est de 40 ans.

Tout comme pour l'ensemble des membres, on retrouve plus de femmes (54%) que d'hommes (46%).

55,9% des jeunes ont 5 ans ou moins d'ancienneté dans leur établissement comparativement à 16,2% chez les plus de trente ans.

96,7% des jeunes ont le français comme langue maternelle.

94,3% des jeunes ont complété des études secondaires, comparativement à 79,5% chez les plus de trente ans; 67,7% ont atteint au moins un niveau d'études collégiales, comparativement à 43,8% chez les plus de trente ans; 24,1% ont atteint au moins un niveau d'études universitaires, comparativement à 18% chez les plus de 30 ans.

Les jeunes se retrouvent en plus grand nombre que leurs aînés dans des foyers dont le revenu est inférieur à 30 000 \$.

Les données relatives aux différences entre les sexes chez les jeunes démontrent que les jeunes femmes sont beaucoup plus scolarisées que les jeunes hommes, mais qu'elles demeurent tout de même en situation d'emploi précaire en terme de statut d'emploi, de nombre d'heures travaillées et en terme de sécurité d'emploi.

Méthodologie

L'enquête a été réalisée par deux chercheurs du Groupe de recherche sur les transformations et la régulation du travail (GRT), Christian Lévesque, professeur à l'école des HEC, et Gregor Murray, professeur au département des relations industrielles de l'Université Laval.

Pour procéder à l'enquête, le GRT-CSN a constitué un fichier de 2653 noms de membres de la CSN représentatif de la taille des syndicats et des secteurs d'activité et mis au point un questionnaire validé et pré-testé avec la collaboration de la firme de sondage CROP, qui a réalisé les entrevues en 1995.

Le taux de réponse a été de 63,9% et la marge d'erreur du sondage se situe à 2,5%.

Chez moi? C'est ici!

Le Conseil central du Montréal-Métropolitain vous invite à un 5 à 7 pour souligner la Semaine de la citoyenneté, le mercredi 5 novembre, au Centre Saint-Pierre, 1205 rue de la Visitation (métro Beaudry). Au menu, des mets mexicains et haïtiens, ainsi que la projection du film «*Chez moi? C'est ici!*» (durée: 26 minutes), qui relate les difficultés d'intégration et d'adaptation des nouveaux arrivant-es. Cette rencontre précède l'assemblée régulière mensuelle du conseil central. Prière de réserver votre place en communiquant avec Louise Laberge au 598-2008.

Foire du Jumelage interculturel

Par ailleurs, plusieurs organismes dont la CSN, la FTQ, la CEQ, la Fédération des femmes du Québec, les fédérations d'étudiants de cégeps et des universités et le Forum des citoyens aînés uniront leurs efforts pour la tenue de la Foire du Jumelage à la salle Alfred-Laliberté de l'UQAM le jeudi 30 octobre, de 11 heures à 18 heures. On peut confirmer sa présence au 990-5198.

Luc L.

Angus Un exemple d'action locale

C'est en pressant l'ensemble des intervenants et la population locale que Marcel Pepin, qui agissait depuis deux ans comme président du Comité de relance Angus, a remis le 20 octobre le rapport du comité intitulé *S'organiser localement pour l'emploi*, qui contient pas moins de 63 recommandations.

19 partenaires représentant tous les milieux ont mis en commun leurs expertises pour soutenir les efforts du quartier Rosemont-Petite Patrie, durement touché par la fermeture des ateliers Angus. Le Conseil central du Montréal métropolitain était représenté par son vice-président Gilles Dubois.

Fortement axées sur le développement durable et les industries liées à l'environnement, les recommandations «*proposent des réponses concrètes et réalistes qui tiennent*



Marcel Pepin et Gilles Dubois, vice-président du CCM.

compte des besoins de la communauté», a indiqué Marcel Pepin en conférence de presse.

Le CIFER — Centre intégré de formation en environnement et recyclage d'équipements informatiques — sera établi sur le Technopôle environnemental Angus. En collaboration avec les réseaux d'enseignement, le CIFER pourra intégrer d'autres modules de formation liés à la réutilisation et au recyclage de certains produits et équipements. M.R.

Fonds de retraite Ordonnance contre la Croix-Rouge

Le Syndicat des techniciens et techniciennes de la Croix-Rouge (CSN) a obtenu une ordonnance de la Cour supérieure enjoignant la Société canadienne de la Croix-Rouge de surseoir à son opération de conversion du régime de retraite de ses employé-es jusqu'à ce que le tribunal ait statué sur la demande d'injonction in-

terlocutoire déposée par la CSN.

Afin de rendre sa proposition plus attrayante, la Croix-Rouge a prétendu que l'opération consistait en l'ajout d'un volet au régime actuel de retraite, alors qu'il s'agit en fait de la scission du régime en deux caisses distinctes. Dans sa proposition, la Croix-Rouge n'alloue

Thetford Mines Non à la misère



Des travailleurs de la mine d'amiante British Canadian (B.C.), qui perdent leur emploi le 1^{er} novembre, ont joint leurs voix à celles de 400 autres marcheurs dans les rues de Thetford Mines, le 17 octobre, pour dire «Non à la misère». Organisée par le Comité Action Pauvreté Amiante et la Région Pastorale Amiante, la marche aux flambeaux s'inscrivait dans le cadre de la *Journée mondiale pour l'élimination de la pauvreté*. Participant à la manifestation, le président du syndicat, André Laliberté, a déclaré: «*On se dirige tout droit vers la misère si les gouvernements et l'employeur ne financent pas un programme spécial d'accès à la préretraite pour les travailleurs de B.C.*». La Fédération de la métallurgie de la CSN était représentée par son vice-président Jean-Claude Ménard. La *Journée mondiale pour l'élimination de la pauvreté* a été reconnue par l'ONU en 1992. La Société en commandite LAB Chrysotile ferme la mine B.C. le 1^{er} novembre. 300 travailleurs se retrouveront sans emploi.

M.C.

pas la totalité des surplus aux participants et n'accorde pas une augmentation proportionnelle à tous les groupes. Les rentes des participants actifs seraient augmentées de 23%, celles des retraités de 15% et les autres de 9%, alors que l'allocation au prorata des engagements devrait se traduire, pour chaque groupe, par une

augmentation de 29%.

En vertu de la proposition, les participants ayant le moins d'ancienneté bénéficieraient d'une bonification de 53%, alors que les participants ayant le plus d'ancienneté ne verraient leurs rentes augmenter que de 16%. Cela constitue une mesure discriminatoire, aux yeux du syndicat.

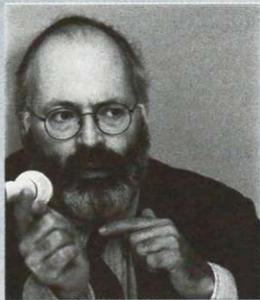
Luc L.

La cote d'alerte est atteinte

— Marc Laviolette

Un dossier sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs du réseau de la santé a été rendu public par Marc Laviolette, vice-président de la CSN, et Louise B. Magny, secrétaire générale de la Fédération de la santé et des services sociaux, à l'occasion d'une conférence de presse tenue le 21 octobre.

«Nous avons atteint la cote d'alerte» a déclaré Marc Laviolette, justifiant une demande adressée au ministre Jean Rochon de constituer, dans les plus



Marc Laviolette

brefs délais, un comité de travail sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs du réseau.

Le vice-président de la CSN estime qu'il est inadmissible que la CSST ait autorisé seulement 94 in-

demnisations pour des troubles de santé mentale dans le réseau de la santé et des services sociaux en 1995. Ce nombre représente moins de un pour cent des 13 386 indemnités autorisées dans le secteur. «Il est temps que la CSST révisé fondamentalement ses approches et reconnaisse que les milieux de travail sont responsables d'atteintes à la santé mentale de travailleuses et travailleurs», a lancé Marc Laviolette.

Parmi les faits saillants du dossier FSSS-CSN, il est constaté que :

- Le nombre d'employés du réseau dont la santé est bonne ou excellente a chuté de 10% depuis 1992 (sondage AS-TASS).

- Pour 72% des répondantes au sondage AS-TASS, c'est le stress et la détresse psychologique qui risquent le plus de porter atteinte à leur santé.

- Un sondage auprès d'administrateurs d'hôpitaux montre qu'il y a hausse des problèmes de santé mentale et que la situation risque de se détériorer.

- L'assureur SSQ Vie confirme une augmentation des indemnités pour atteintes à la santé mentale.

- 13,3% des ordonnances défrayées par le programme d'assurance-médicaments des employés du réseau l'ont été pour des psychotropes.

- Les agressions et la violence exercées par des usagers sont une préoccupation grandissante dans le réseau.

- Le moyen de prévention favorisé par les employeurs, le PAE, est insuffisant.

C.S.-G.

Bas Saint-Laurent Encore Métro



Il n'y a pas qu'à Montréal que Métro-Richelieu se moque des droits des travailleurs. Mais il n'y a pas qu'à Montréal non plus qu'il existe des syndicats CSN pour se lever et faire respecter les syndiqués qu'ils représentent. À Matane, par exemple, un travailleur de cette chaîne d'épicerie a retrouvé son emploi grâce à sa détermination et à l'appui de ses camarades de travail. André Roy, qui compte plus de 11 ans d'ancienneté, avait subi une blessure à un genou en août 1996, alors qu'il servait un client. Après une opération et des traitements de physiothérapie, il a repris son boulot en mars, affecté à des travaux légers: le médecin traitant et la CSST avaient établi que André Roy pouvait reprendre son travail. Le 21 septembre, cependant, l'employeur a tout simplement décidé qu'il n'avait plus besoin de ses services. André Roy a alors piqueté devant l'établissement durant quelques jours pour sensibiliser la clientèle de ce Métro. La trentaine de syndiqués, qui avaient appuyé sa démarche en assemblée générale, a manifesté avec lui durant les pauses et les heures de dîner. Une entente entre le syndicat et l'employeur est intervenue quelques jours plus tard, faisant en sorte que le travailleur lésé retrouve son emploi. L.-S. H.

Les droits et libertés: un champ à cultiver

Jusqu'au 7 décembre, la CSN invite ses organismes et syndicats à contribuer à la campagne de financement de la



M. Daniel Jacoby

Fondation Léo-Cormier pour l'éducation aux droits et libertés. Le président Gérald Larose est au nombre des onze personnalités qui parraineront cette levée de fonds dont le Protecteur du citoyen, M. Daniel Jacoby, a accepté la présidence d'honneur. Les syndicats recevront avec cette livraison de *Nouvelles CSN* le dépliant expliquant la mission de la Fondation. Le choix du thème *Les droits et libertés: un champ à cultiver*, de même que son support visuel, un champ de

fleurs aux couleurs chaudes et éclatantes, rappellent que les droits et libertés sont des réalités bien fragi-

les, même dans des sociétés dites démocratiques comme la nôtre, s'ils ne sont pas entretenus, cultivés. Particulièrement dans un contexte où la pauvreté, le chômage et l'exclusion frappent une personne sur cinq, leur défense et leur promotion prennent de multiples visages. Les contributions financières peuvent être faites au nom de la Fondation Léo-Cormier et envoyées au 4416 boulevard Saint-Laurent, bureau 101-B, Montréal, H2W 1Z7.

T.J.

L'affaire est chocolat!

Grâce à une entente intervenue la semaine dernière entre le syndicat CSN et l'employeur à l'usine Barry Callebaut de Saint-Hyacinthe (anciennement Confiserie Comète), plus précisément dans le département du chocolat industriel, 40 nouveaux emplois seront créés dans la région. L'entente prévoit que les salariés de l'équipe de semaine, qui travaillaient 40 heures en cinq jours, en feront dorénavant 38 en quatre jours, tandis que ceux de l'équipe de fin de semaine, qui faisaient 24 heu-

res en 2 jours, en feront 36 en 3 jours. Les travailleurs de l'équipe de semaine ont accepté une baisse de salaire de 3,4%, tandis que ceux de la fin de semaine bénéficieront d'une hausse de 13%. Enfin, pour permettre à tout le monde de profiter de certaines fins de semaine, les employés de l'équipe de semaine ont accepté d'échanger deux périodes de quatre semaines en janvier et en juin.

En conférence de presse, Georges Bourque, vice-président régional de la CSN, a parlé d'«entente modèle». L.L.

La CSN sur Internet:
<http://www.csn.qc.ca>



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Doit-on dire...

1. Peut-on utiliser les expressions en amont et en aval par rapport à la réforme du ministre Rochon?

Réponse: Oui, au sens figuré, en amont signifiant ce qui est avant et en aval, ce qui est après. Ainsi, on peut dire, par exemple: En amont, on parlait de moderniser notre système de santé; en aval, on essaie de partager les sinistres également entre les régions...

2. Écrivez correctement le participe passé féminin des verbes conclure, inclure et exclure: l'entente _____ au terme de la rencontre entre le président russe Boris Eltsine et le premier ministre Jean Chrétien contenait certains engagements. La vodka était _____, mais toute intention ferme de signer le traité du 3 décembre sur l'interdiction des mines anti-personnel fut _____.

Réponse: conclue (conclu), incluse (inclus), exclue (exclu).

3. Dans les revendications en faveur de l'équité salariale, une comparaison fut établie entre le salaire des éducatrices en garderie et celui des gardiens de zoo. Comment faut-il prononcer ce dernier mot: zo, zo-o, ou zou?

Réponse: il faut dire zo. Le mot zoo est l'abréviation de jardin zoologique; on prononce les deux «o» de zoologique, mais un seul dans zoo. Il faut éviter de prononcer zou comme en anglais.

4. En voyant le superbe cartable contenant huit cahiers de formation que vient de publier la CSN, le président d'une autre organisation syndicale a pâli; doit-on dire qu'il a alors composé au téléphone l'extension ou le poste du responsable de la formation pour en exiger un plus beau?

Réponse: c'est le poste qu'on compose. Le mot extension est un calque de l'anglais.

5. Peut-on surfer sur Internet?

Réponse: oui. Surfer signifie se balader sur Internet de façon plaisante. La différence avec naviguer est souvent subjective, l'utilisation d'Internet pouvant être vue comme une activité plus ou moins ludique. Il va sans dire que si on opte pour la balade, on préférera rencontrer des surfeurs ou des surfeuses que des navigateurs ou des navigatrices...

Lucie Laurin

BiENVenue

Onatchiway

C'est le nom de la zone d'exploitation contrôlée (ZEC) située à une cinquantaine de kilomètres au nord de Chicoutimi et où la quinzaine d'employé-es, majoritairement des patrouilleurs et des gardiens de barrières, viennent de déposer une requête en accréditation pour être représentés par un syndicat affilié à la CSN. Pourquoi la CSN? Pour sa présence dans la région et la qualité de ses services. Ils étaient auparavant membres du local 509 des TUAC-FTQ.

Sept-Iles

Sur le boulevard Laure, à Sept-Iles, les six employé-es du Motel le Voyageur ont formé un syndicat affilié à la CSN, le 8 octobre. Ils travaillent à l'hébergement, à la réception et au bar. Là aussi, ils pourront compter sur la Fédération du commerce dans la négociation de leurs conditions de travail. Celle-ci regroupe une cinquantaine de syndicats représen-

tant quelque 6000 travailleuses et travailleurs de l'industrie hôtelière.

Lanaudière

Les 50 salarié-es de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Lanaudière viennent de se syndiquer à la CSN et sa FSSS. Cette fédération compte maintenant 25 syndicats et 3000 membres sur le territoire du Conseil central de Lanaudière.

Notre-Dame-du-Mont Carmel

Une douzaine d'employé-es de la Caisse populaire Notre-Dame-du-Mont-Carmel, à 18 kilomètres de Trois-Rivières, se sont donné un syndicat CSN, le 7 octobre. Avec l'appui de la Fédération du commerce de la CSN, ils prépareront leur premier projet de convention collective. La fédération représente déjà quelque 4000 travailleuses et travailleurs dans 160 caisses populaires.

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

Nouveaux honneurs pour Léopold Beaulieu

Pdg de Fondation, Léopold Beaulieu a reçu le titre de Grand coopérateur de l'année attribué par la Coopérative de développement régional de Montréal et son réseau de partenaires coopératifs. Il a reçu ce prix des mains de Colette Lebel, de la Coopérative Fédérée. On a voulu souligner son implication syndicale et coopérative au cours des vingt dernières années.

Celui qui fut trésorier de la CSN durant 20 ans a rappelé qu'il y a à la fois des différences et des convergences entre les raisons d'être syndicales et coopératives. Cependant, a-t-il mentionné, la reconnaissance réciproque des contributions respectives et le respect des différences peuvent faire en sorte que l'action coopérative et l'action syndicale se rejoignent autour d'un tronc commun de valeurs.



Léopold Beaulieu reçoit son prix des mains de Colette Lebel.

«On cherche à régler des problèmes plutôt qu'à faire des profits, faire valoir l'humain sur le capital et contribuer à amener l'équité et la justice pour transformer le travail et assurer un développement plus durable», a dit Léopold Beaulieu.

H.J.

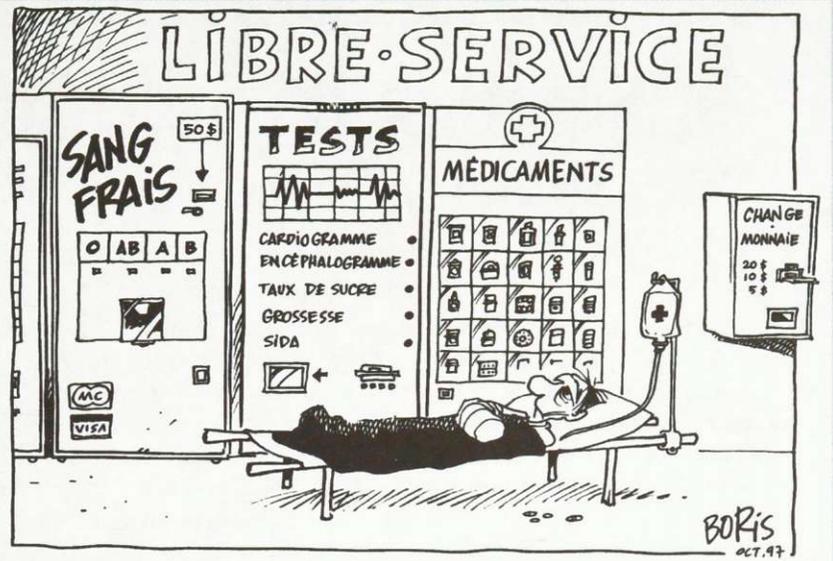
Rectificatif

Une erreur s'est glissée dans la dernière édition de *Nouvelles CSN*. À la page 5, en haut de la deuxième colonne, il faudrait lire: «il (l'employeur) fait espionner et filmer les accidentés qui sont souvent en arrêt de travail, ou qui sont "stoolés" par d'autres travailleurs. Il les suspend, fait enquête et au bout de deux à trois semaines, il les congédie. Il en a congédié cinq de cette façon dans la dernière année.» Toutes nos excuses.

Chicoutimi Uniprix, petits salaires



Lyne Gagnon, Dominique Trudelle, Monique Gaudreault et Nathalie Tremblay sont au nombre des 13 employé-es de la Pharmacie Uniprix de Chicoutimi-Nord qui ont déclenché la grève le 24 septembre. Elles se battent pour obtenir une convention collective d'une durée de trois ans assortie d'augmentations de salaire de 5% par année. Avec des salaires de 7,10 \$, 7,19 \$ et 8,36 \$ l'heure, on les comprendra d'être en demande côté salarial. De plus, les syndiqué-es réclament une banque de congés de maladie. Elle veut également voir garantir leur semaine de travail, de 22 à 32 heures, selon le statut d'emploi. De passage au Saguenay, le président de la CSN, Gérald Larose, a fait un brin de causette avec les grévistes, le 16 octobre. La pharmacie appartient à l'homme d'affaires Luc Maltais. Il opère une autre pharmacie Uniprix, sur la rue Racine, à Chicoutimi. M.C.



Oui papa!, c'est assez

Une injonction de la Cour Supérieure a obligé, vendredi le 10 octobre, l'entreprise Blinds To Go (Le Marché du store) à réintégrer dix de ses employés congédiés pour activités syndicales. Quelques heures après ce jugement, la Cour d'appel a également rejeté une demande de permission d'appeler ainsi qu'une requête d'ordonnance de surseoir à l'injonction, faites par la même compagnie.

Tel que prévu par la décision de la juge Louise Lemelin, les dix employés du service de l'expédition ont repris le travail le mardi 14 octobre à 9 h.

Bien davantage portée à tenir un discours paternaliste qu'à traiter ses employés avec dignité, la célèbre famille a réussi à maintenir des conditions de travail qui ne répondent en rien à ce qu'on attendrait d'une entreprise aussi prospère et qui prétend à une gestion proche de ses employés. Un salaire à peine plus élevé que le salaire minimum, des normes de santé-sécurité qui mettent en péril l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs, voilà autant de raisons qui expliquent

la nécessité, sentie par les employés, de se doter d'un syndicat CSN.

Les jugements rendus

mettront fin, on l'espère, aux tentatives d'intimidation de la famille Shiller.

R.D.

Radio-Canada Un syndicat en forme

Résultat d'une fusion de plusieurs syndicats à la suite d'un vote ordonné en juin 1996 par le Conseil canadien des relations de travail, le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) achève de compléter la réorganisation rendue nécessaire à la suite de tous ces chambardements.

C'est ainsi que le 18 octobre, l'assemblée générale de ce syndicat qui compte maintenant 1390 membres adoptait une nouvelle constitution. Par ailleurs, les négociations pour une nouvelle

convention collective sont en cours, ce qui n'est pas une mince tâche quand on sait qu'il faut maintenant harmoniser l'ensemble des conventions collectives en vigueur en une seule.

Les principes fondant les revendications salariales ont été adoptés lors de cette assemblée dont les participants se sont dits des plus satisfaits. «On a retrouvé un esprit qu'on n'avait pas connu depuis plusieurs années», a confié le secrétaire du syndicat, Célestine Hubert.

M.R.

Chlorophylle Haute Technologie Un Aventurier radin



En tournée au Saguenay, le président de la CSN, Gérald Larose, a fait du piquetage avec les couturières de l'atelier Chlorophylle Haute Technologie, dans l'avant-midi du 16 octobre. Syndiquées depuis cinq ans, les 55 couturières de l'entreprise de Chicoutimi sont en grève depuis le 24 septembre pour obtenir des augmentations de salaire et protéger leur emploi de la sous-traitance. Elles confectionnent des vêtements de plein air haut de gamme (L'Aventurier) et veulent aussi dire leur mot dans l'organisation du travail. Les sa-

laires se situent entre 6,70 \$ et 7,75 \$ l'heure. Les travailleuses reçoivent l'appui de plusieurs syndicats de la région. L'employeur a annoncé la fermeture de l'entreprise pour le 31 décembre. La CSN étudie la faisabilité d'un boycottage national des produits Chlorophylle. Boycottage qu'elle mettra en branle si l'employeur met à exécution sa menace de déménager sa production à l'extérieur de Chicoutimi. L'entreprise a été fondée en 1980 et son chiffre d'affaires était de 21,7 millions \$ en 1996.

M.C.

Sus à la sous-traitance!

«Vous êtes pas écoeurés de payer pour rien et de perdre tout le temps!?!...»

Michel Rioux

Des gestionnaires qui ne voient pas plus loin que le bout de leur nez et qui, pour se délester d'employés réguliers ou pour accorder des contrats à des «connaissances», vont vers la sous-traitance, on en trouve dans tous les réseaux. Le monde du soutien scolaire et du soutien Cégep n'y échappe pas. Mais les syndicats CSN les ont à l'oeil, ces gestionnaires. Et ils réussissent souvent de bons coups.

Quand le syndicat des employé-es de soutien du Cégep du Vieux Montréal s'est rendu compte qu'au seul chapitre de l'entretien ménager, des sous-contrats d'une valeur annuelle de 100 000 \$ étaient accordés, il n'a pas mis de temps à réagir. Le syndicat a invoqué les articles 39

et 45 du Code du travail et gagné les griefs qui ont été plaidés. Mais le collègue changeait constamment de sous-traitant...

Ce jeu du chat et de la souris a duré jusqu'au jour où le syndicat a haussé le ton. «Vous dites qu'on a tort et pourtant, on gagne tout le

temps. Au prix que cela vous coûte, vous ne pensez pas que ce serait préférable qu'on s'assoie et qu'on discute?»

On s'est assis et on a discuté, raconte Madjella Poirier, membre de l'exécutif et secrétaire du secteur soutien Cégep à la FEESP. Ce secteur regroupe 40 syndicats présents dans 33 établissements.

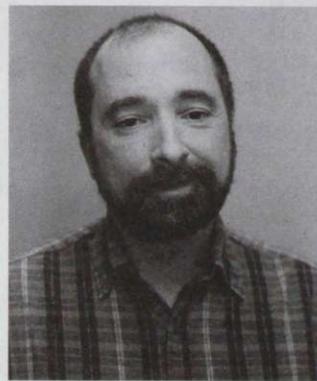
Dans le cadre des travaux qui ont conduit à la réorganisation du travail, le syndicat a exigé comme préalable l'annulation des contrats à forfait et le maintien des effectifs. Des groupes de travail formés de manoeuvres ont analysé les produits utilisés et étudié de nouveaux appareils. Les routes de travail ont été revues et distribuées de façon équitable.

Le résultat? Consultation, climat de confiance, équité dans les tâches, responsabilisation, maintien des effectifs, diminution de l'absentéisme.

Le soutien scolaire

Dans les commissions scolaires, où la CSN représente 14 500 membres dans 68 d'entre elles, «la mentalité de comptable», pour utiliser l'expression du président du secteur Ronald Gauthier, prédomine là aussi.

Ne pas s'embarrasser de personnel régulier et s'en départir chaque fois que la chose est possible est monnaie courante. Mais dans le cadre de certains projets-pilotes en réorganisation du travail mis en place dans la foulée de la dernière négociation, des expériences ont été conduites et ont fait la démonstration que la sous-traitance n'était peut-être pas la panacée aux problèmes budgétaires des institutions.



Ronald Gauthier, président du secteur soutien scolaire de la FEESP.

Incidemment, les syndicats affiliés à la FEESP-CSN sont les seuls à travailler dans cette direction.

Ainsi, au Syndicat national des employés de la CÉCM, il a été clairement établi qu'il était plus économique de faire effectuer des travaux de peinture par les employés réguliers. Une épargne de 58 000 \$ sur un seul chantier. Mais comme une saine administration des deniers publics n'est pas nécessairement le premier critère de décision, les gestionnaires n'ont pas renouvelé l'expérience et sont revenus aux sous-contrats.

Toujours à la CÉCM, à l'Association professionnelle du personnel administratif (APPA), ce sont des travaux d'imprimerie, effectués par des employés réguliers, qui se sont révélés une source d'économie. Mais la présidente Denise Longtin souligne que beaucoup reste à faire. Le syndicat entend relancer la direction pour remettre sur pied la table de concertation sur la sous-traitance.

Ronald Gauthier souligne enfin le résultat d'une négociation à Granby, où les horaires ont été assouplis et les tâches remodelées, avec comme résultat que l'employeur a dû se rendre à l'évidence: la grande majorité des sous-contrats n'étaient plus nécessaires. Autre résultat positif, les employés temporaires peuvent dorénavant compter sur une liste de rappel.



Roger Robitaille, chef d'équipe, et Gilles Germain, de l'entretien ménager du Cégep du Vieux-Montréal, entourent Madjella Poirier, secrétaire du secteur soutien Cégep de la FEESP.