



Un syndicat pour civiliser Desjardins

Page 3

Zellers

Les travailleurs ont été bernés

Page 7

Par-dessus le marché

Sous l'Empire romain, les plus belles femmes et les hommes les plus forts des territoires conquis par les généraux de l'Empire étaient ramenés à Rome, comme esclaves. Une minorité avait la chance (!) de s'exhiber au Circus maximus, ou encore au Colisée, devant une plèbe à qui on fournissait du pain et des jeux, justement, et qui faisait des vedettes passagères de ces gladiateurs qui combattaient des lions, des ours, et même leurs congénères.

C'était la loi du marché, dans ce temps-là.

Le marché des vaincus. *Vae victis*, disait-on dans la langue vernaculaire de l'époque.

En Afrique, quand il s'est agi, pendant deux

siècles, de fournir aux possédants américains, ce pays où fleurissait la liberté, une main-d'oeuvre bon marché, trop pauvre même pour être taillable, mais corvéable à merci, c'est par vaisseaux entiers qu'on a entassé les plus forts et les mieux bâtis. Dont la majorité, néanmoins, ne pouvait résister aux affres du voyage.

C'était la loi du marché, dans ce temps-là.

Le marché des esclaves. Celui du bois d'ébène utilisé pour satisfaire l'appétit des forts et des puissants.

On comprendra que quand c'est le marché qui fait la loi, les besoins du monde ordinaire cessent d'être un critère. Une revendication comme le 100 \$ du Front commun de 1972 apparaît comme un sacrilège aux yeux des grands-prêtres de cette religion du marché. Allons donc! Payer le monde en fonction des besoins et non du marché! Quelle catastrophe!

M. Bernard Landry sacrifiait récemment à cette religion. Au journal *Le Soleil*, il confiait que les employés de l'État sont suffisamment payés, mais que les salaires des hauts fonctionnaires et des dirigeants d'organismes gouvernementaux sont nettement à revoir à la hausse. C'est la loi du marché qui doit dicter les conditions salariales des uns et des autres, a-t-il soutenu, ajoutant qu'il faut accep-

ter que nous vivons dans une économie de marché. «La majorité des gens veulent être payés au prix du marché», a martelé le ministre des Finances.

M. Landry est coquet. Ayant beaucoup d'estime pour sa propre personne, il doit être convaincu de mener un combat d'avant-garde. Mais est-ce bien sûr?

Il y a quelques jours, deux des grands intellectuels de notre temps ont émis des points de vue qui auraient dû conduire le ministre plénipotentiaire à réfléchir, chose des plus difficiles quand on s'estime en possession tranquille de la vérité économique.

Dans *Le Devoir* du 17 avril, l'économiste Riccardo Petrella s'en prenait aux lois du marché.

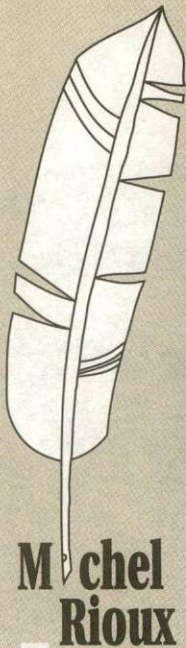
«Quel sera le frein moral au clonage humain quand le marché décidera de tout?», demande-t-il.

«Ce que produit un médecin ou un instituteur n'a pas de valeur marchande et, par conséquent, il faut bien que cela soit géré par autre chose que la loi du marché», disait Albert Jacquard, lui aussi dans *Le Devoir* du 17 avril. Vision passiste? Au contraire. C'est le néolibéralisme, fondé sur la loi du marché, «qui est un mouvement du passé, qui marche à reculons par rapport à l'évolution normale due au progrès des sciences et des techniques.»

Le ministre Landry, si on le comprend bien, ne remet pas en question ce système qui n'en a que pour les plus forts. Il déplore simplement que les négriers n'en tirent pas suffisamment d'avantages...

Belle mentalité pour un social-démocrate. Il devrait réfléchir à cette opinion du sociologue Pierre Bourdieu, dans *Le Monde diplomatique* de septembre 1997: «Entre la confiance des marchés et la confiance du peuple, il faut choisir. La politique qui vise à conserver la confiance des marchés perd la confiance du peuple.»

Pour son malheur et le nôtre peut-être, Bernard Landry a fait son choix.



Michel Rioux

BIBLIOTHÈQUE

nouvelles CSN
est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux (514-598-2131). Publié 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
(jppare@total.net)

Conception graphique
Jean Gladu

Mise en page informatique
Jean Gladu
Jean-Pierre Paré

Rédaction
Robert Boucher
Michel Crête
Roger Deslauriers
Louis-Serge Houle
Thérèse Jean
Maroussia Kishka
Jean-Pierre Larche
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux
Jacqueline Rodrigue
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, av. De Lorimier, Montréal, QC H2K 4M5

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



Un syndicat pour civiliser Desjardins

Quand on se targue d'être un mouvement coopératif, il est indécent de se comporter comme une vulgaire banque envers ses employées.

Lucie Laurin

Depuis toujours, l'employeur leur répétait que l'Ennemi, c'était la caisse d'à côté et ses travailleuses. Voilà qu'avec la fusion des trois caisses populaires et du comptoir de la ville de Thetford, certaines employées seront, demain, de nouvelles compagnes de travail. Heureusement qu'il y avait le syndicat pour les réunir autour d'une entente et... pour civiliser les opérations patronales!

«*Les caisses populaires de Thetford se livraient une concurrence féroce. Ça faisait partie de notre culture d'entreprise: on haïssait les filles des autres caisses et on ne les connaissait même pas!*, raconte Diane

Hamel, commis sénior-administration et présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Caisse populaire de Thetford. *Et maintenant, moi, après 30 ans à la caisse de Thetford, je serai probablement transférée à la caisse Notre-Dame.*»

Ça ne sera pas facile. Toutes les travailleuses sont d'accord. Chaque caisse a sa mentalité, son décor, sa façon de définir les tâches, d'organiser les postes de travail; chaque fille ses habitudes, ses affinités, ses amitiés; chaque groupe de travailleuses sa manière de maintenir sa cohésion. Ces bouleversements viennent s'ajouter à des conditions de travail détériorées. Les cas de burnout, déjà en nombre inquiétant, se multiplieront, c'est certain.

Une convention, ça presse!

Une autre différence importante distingue les caisses Notre-Dame et Saint-Maurice de

celle de Thetford et du comptoir Saint-Noël: fraîchement syndiquées, les travailleuses n'ont pas encore signé leur première convention collective. «*C'est notre priorité*, explique Jocelyne Bolduc, commis-cou-

rant et vice-présidente du syndicat de la Caisse populaire Notre-Dame. *Comme notre employeur ne se sent lié par aucune obligation, il faut toujours tout demander. Par exemple, samedi prochain, des travailleuses iront à Québec pour apprendre un nouveau logiciel. Celles de la caisse de Thetford et du comptoir seront payées à temps et demi. Nous, ce sera notre salaire régulier. Et encore, du temps où nous n'étions pas syndiquées, nous serions allées là à nos frais!*»

À Notre-Dame, c'est l'attribution d'un poste selon des critères n'ayant pas grand chose à voir avec l'ancienneté qui a précipité la demande d'accréditation syndicale, obtenue le 23 avril 1997. «*On se préparait à le faire, surtout avec la perspective de la fusion*», ajoute Jocelyne Bolduc.

«*Chez nous, c'est à cause de la fusion. On voulait gagner le droit de parler, et être égales aux travailleuses des autres caisses.*»



Diane Hamel



Jocelyne Bolduc

«Dans ce nouveau genre d'association coopérative, ce n'est plus le capital qui domine, qui fait foi et règle tout, mais c'est la personne. Le capital n'est que l'accessoire, non le principal.»

— Alphonse Desjardins, 1910

Le monde n'a pas été long à convaincre», dit Lucie Vachon, caissière et secrétaire du syndicat de la Caisse populaire Saint-Maurice.

De son côté, Diane Hamel ajoute qu'à la caisse de Thetford, les travailleuses ont décidé de se syndiquer en 1992 parce que les postes étaient attribués n'importe comment: «Ils prenaient une petite jeune de l'extérieur et ils la faisaient passer avant tout le monde...»

Sous le choc

La rumeur de fusion circulait depuis un bon moment déjà. Mais comme on le fait parfois pour les mauvaises nouvelles, les travailleuses essayaient de ne pas trop y croire, se disant qu'elles en avaient assez lourd à porter avec leurs conditions de travail qui se dégradaient.

Quand leurs employeurs leur confirmèrent la décision de fusionner et voulurent les convoquer séparément, la réaction syndicale ne fut pas longue: devançant l'intention patronale, les exécutifs syndicaux convoquèrent une assemblée générale des travailleuses des quatre syndicats. C'était le 19 janvier 1998, et 108 travailleuses sur 112 étaient présentes.

La première partie de l'assemblée fut assez houleuse. Chacune était encore sous le choc et plusieurs craignaient de perdre leur emploi. Plus que jamais, l'ennemie était la tra-

vailleuse de la caisse voisine. Les exécutifs syndicaux et le conseiller de la fédération laissèrent les émotions et les inquiétudes s'exprimer. Puis ils présentèrent et expliquèrent une proposition de reconnaissance d'ancienneté globale pour toutes les travailleuses calculée d'après la date d'embauche.

La meilleure formule

«Quand les filles ont appris que des secteurs entiers allaient déménager, elles ont bien vu que c'était la meilleure formule pour protéger leur emploi. Et ça donnait la possibilité aux travailleuses à temps partiel de faire de la rotation d'une caisse à l'autre», explique France Lessard, conseillère au finance-



France Lessard

ment-point de vente et trésorière du syndicat de la Caisse populaire de Thetford.

«Au moment de la pause, chaque présidente est allée voir "ses filles" pour vérifier s'il restait des inquiétudes, des questions sans réponse et pour les rassurer», enchaîne Jocelyne Bolduc.

Rassurées, elles l'étaient. Elles adoptèrent la proposition à 104 sur 108.

Les plus étonnés, ce furent les directeurs de caisse. Belle leçon de démocratie pour eux! Il ne leur restait plus qu'à s'asseoir à table avec le comité de négociation de neuf personnes que les syndiquées avaient élues pour les représenter.

Le vrai problème

«Si c'était seulement la fusion, ça irait. Le vrai problème pour nous, c'est la réingénierie», lance Diane Hamel.

Le propos lancé, elles deviennent tout à coup volubiles. La réingénierie, pour elles, ça veut dire à la fois les nouvelles technologies, la vente des produits, la diminution du nombre d'emplois, la disparition du papier et des livrets au profit du support informatique et surtout, la formation. La formation obligée.

Car le poste de l'avenir dans les caisses, c'est celui de conseillère ou, mieux encore, de planificateur financier. Les caissières, dans une couple d'années, ça fera partie du passé. Il en restera juste ce qu'il

faut pour répondre aux attendus qui s'obstinent à refuser de passer par le guichet automatique, disent les employeurs.

Donc, si on veut travailler encore pour Desjardins demain, il faut aspirer à être conseillère. Aspirer à, seulement. Car ne devient pas conseillère qui veut. Ça dépend de l'évaluation de l'employeur...

La formation, les yeux fermés

Cependant, c'est sur toutes les travailleuses que s'exercent chaque jour des pressions pour les inciter à s'inscrire à des cours. «Mais s'inscrire à un cours ne nous garantit rien, explique Claire Landry, caissière et vice-présidente du syndicat du comptoir de Saint-Noël. Ça



Claire Landry

Un guide aveugle

En 1997, le Mouvement Desjardins a distribué à ses gestionnaires un *Guide de gestion des effectifs du Mouvement Desjardins* visant à doter chacune des composantes du mouvement de principes directeurs, d'un processus de gestion, de programmes et d'outils pour appuyer la mise en oeuvre des changements. L'ensemble des employeurs est visé. Les employeurs liés à une convention collective «peuvent adhérer au guide afin d'assurer une harmonisation». Le guide s'applique intégralement — impitoyablement — aux travailleuses qui ont le malheur de n'être pas syndiquées.

«Plusieurs des dispositions de ce guide vont à l'encontre de l'ensemble des conventions col-

lectives négociées. Le syndicat est exclu du processus. L'employeur évalue lui-même les salariées, leur potentiel et leurs besoins de formation et décide seul qui va suivre la formation et qui sera payé pour le faire», explique Jean Lortie, trésorier de la Fédération du commerce. Et gare à celles qui refusent de se taire!

La Fédération du commerce a vivement réagi à la publication de ce guide, et elle a interpellé les fédérations du Mouvement Desjardins afin que soient créés des forums paritaires pour discuter des impacts du guide et de la réingénierie. Plusieurs forums ont déjà été créés, et d'autres fédérations se sont montrées intéressées à le faire.



Jean Lortie

ne rapporte ni augmentation de salaire, ni promotion, ni même la certitude de conserver notre emploi. En réalité, on le fait dans l'espoir de garder ce qu'on a. Mais la seule chose dont on est sûres, c'est que si on ne le fait pas, on perdra notre emploi.»

Plusieurs, déjà, ont eu la mauvaise surprise d'apprendre, en terminant un cours, que Desjardins avait déterminé de nouvelles exigences et qu'il fallait... d'autres cours! «Si ça continue, on va être plus formées que nos boss!», lance Jocelyne Bolduc.

Beaucoup de sacrifices

Étudier en dehors de ses heures de travail, ça signifie ajouter de 20 à 30 heures à sa semaine de travail, y passer toutes ses soirées et ses fins de semaine. «On se sert de nos congés et de nos vacances pour étudier», dit France Lessard, mère de deux jeunes enfants. Comment arrive-t-elle à travailler, étudier, s'occuper de ses enfants, voir un peu son conjoint et militer dans son syndicat? Simple: en rognant sur son sommeil. À minuit, une heure du matin, elle est généralement devant ses livres...

Claire Landry avait commencé des cours elle aussi, mais elle a abandonné l'automne dernier. «J'étais épuisée, dit-elle. J'y mettais 20 heures par semaine, sans compter les travaux de session. D'ailleurs, dans ma caisse, cinq travailleuses sur neuf ont inter-

rompu leurs cours de planification financière.»

Quant à Lucie Vachon, mère



Lucie Vachon

de deux ados, afin de s'assurer un peu de tranquillité durant les fins de semaine, elle refuse les visites des parents et des amis et se réfugie même parfois au cégep. «Je n'ai plus de vie sociale, dit-elle. Il faut faire beaucoup de sacrifices si on veut continuer chez Desjardins...»

Le burnout au quotidien

C'est aussi leur santé que les travailleuses de caisses sacrifient. L'été dernier, à la caisse Notre-Dame, cinq employées ont été absentes pour cause de burnout. C'est à la suite de cela que le nouveau syndicat a obtenu le «facilitant». Le facili-

tant, c'est une libération d'une heure trois quarts par semaine (!), à un moment déterminé par l'employeur, pour étudier sur les lieux de travail.

«Les travailleuses vivent un stress énorme, dit Diane Hamel. Déjà, à la caisse, leur tâche a changé, l'organisation du travail aussi; il leur faut s'adapter, assimiler de nouvelles méthodes. Quand, en plus, elles étudient, elles font des efforts surhumains pour réussir leurs examens, concilier le travail, les études et la vie de famille. Et en même temps, elles se demandent si tous ces efforts en valent la peine...»

Les cas de burnout chez les travailleuses de caisses ont connu une croissance géométrique ces dernières années. Dans son rapport annuel de 1997, le Mouvement Desjardins fait état d'un déficit du régime d'assurance salaire de six millions \$, une augmentation de 1,3 M \$ par rapport à 1996: «L'augmentation du nombre de cas et la durée des absences reliées à des causes psychologiques expliquent ce résultat. Les réorganisations et les changements de l'entreprise et de la société en général ont un impact sur les employés», peut-on y lire. Et plus loin: «L'accroissement (du nombre de cas) est cependant plus élevé que celui d'autres entreprises.» À un point tel qu'au début de 1998, Desjardins a conclu une entente avec une firme spécialisée dans les programmes d'aide psychologique.

Rêver d'être une banque

Les conditions de formation constituant le problème numéro un des travailleuses de caisses, elles seront au centre de la prochaine négociation — la première du nouveau syndicat regroupé de la Caisse populaire de Thetford. «Nous voulons obtenir l'assouplissement des critères reliés à l'obtention des diplômes: par exemple, pour les cours de planification financière, faire reculer le délai de l'an 2002 imposé par l'employeur à l'an 2004. Et étendre aux autres caisses l'accès aux «facilitants», en exigeant que le moment soit déterminé par la travailleuse, et non par l'employeur», explique Diane Hamel.

Grâce à leur syndicat, les travailleuses des caisses de Thetford ont évité les dégâts qui résultent généralement d'une fusion. «Sans le syndicat, ils auraient eu une belle occasion de se débarrasser des tannantes!», lance Jocelyne Bolduc.

Mais elles devront rester vigilantes. Les travailleuses des autres caisses également. Car, toutes à leur manie de se croire des banques et leur désir d'être considérées comme telles, les caisses ont depuis longtemps oublié leur mission. Et pas plus que les banques, elles ne se font de souci pour les petites gens qui leur confient leurs épargnes et pour les travailleuses qui les traitent.

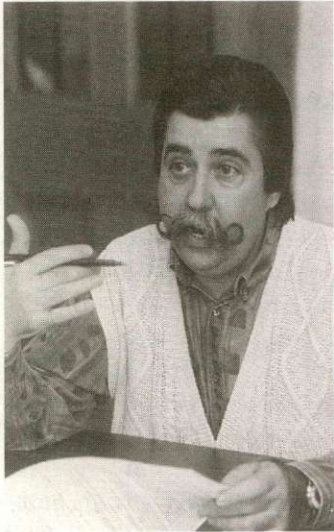
Aide sociale

Du *workfare* à l'américaine

D'inspiration purement néolibérale, le projet de loi 186 est une catastrophe.

Claude Saint-Georges

La similitude du texte du projet de loi 186, Loi sur le soutien du revenu favorisant l'emploi et la solidarité, déposé en décembre par la ministre Louise Harel, avec celui de la Loi sur l'assurance-emploi du gouvernement fédéral est troublante. Comme pour l'assurance-chômage, la notion d'aide sociale disparaîtrait pour faire place à un *Programme d'assistance-emploi*.



Jean-Yves Desgagnés: «Une approche punitive non justifiée et contre-productive.»

Le projet de loi 186 est de pure inspiration néolibérale, selon la Coalition nationale sur l'aide sociale. «*Nous refusons le projet de loi dans sa globalité, parce qu'il s'agit d'une réforme ratée*», soutient le coordonnateur de la coalition, Jean-Yves Desgagnés.

À moins d'amendements majeurs, la nouvelle loi mettra fin au droit à une protection minimale du revenu pour les Québécoises et les Québécois, droit qui existe depuis le milieu des années 60.

Le pouvoir des responsables de l'administration de la sécurité du revenu deviendrait tel qu'une personne ne disposant d'aucun revenu et qui serait jugée réfractaire aux programmes d'insertion au travail pourrait être entièrement privée de prestations sociales.

Une campagne d'actions achalantes

La Coalition nationale sur l'aide sociale regroupe près de 50 organismes, dont la CSN. Elle a entrepris une campagne d'actions achalantes, visant les élus du Parti québécois. Durant la Semaine nationale des personnes assistées sociales, du 4 au 8 mai, une série d'occupations d'au moins 186 minutes auront lieu dans toutes les régions pour convaincre le gouvernement de renoncer à adopter la loi avant l'ajournement de l'été.

Déjà, le 6 avril, à l'invitation de la coalition, 735 groupes communautaires, répartis dans 40 municipalités, ont cessé leurs activités et ont par-

ticipé à une journée d'étude sur le projet de loi.

Notre message est sans équivoque, soutiennent les porte-parole de coalition: c'est NON au projet de loi 186. C'est non aux lacunes du système actuel, dont la pénalité pour le partage du logement et l'absence d'un barème de base protégé, qui ne sont pas corrigées par le projet de Mme Harel. Avec des prestations de 340 \$ par mois pour une personne seule, on est maintenant loin du minimum vital. En fait, c'est la misère assurée, déclare-t-on à la coalition.

La coalition s'oppose aux nouvelles mesures introduites dans la loi, dont le renforcement des obligations et pénalités pour tous et les mesures spéciales visant les jeunes. La coalition n'est pas en accord avec l'instauration d'un régime distinct, administré par la Régie des rentes, pour les personnes qui ont des incapacités et qui se verront stigmatisées en tant qu'invalides. Le mouvement des personnes handicapées, qui réclame davantage de moyens pour l'intégration au travail des Québécoises et Québécois qui ont des incapacités, s'oppose à cette ghettoïsation et participe à la coalition.

Travail forcé et cul-de-sac

Le projet de loi 186, c'est aussi la consécration du travail forcé, copie conforme des politiques américaines de *workfare*, et des parcours d'insertion qui sont des culs-de-sac professionnels dans la majorité des cas. On refuse de voir, dit-

on à la coalition, que le problème c'est le manque d'emplois, car les études ont bien démontré que ce n'est pas la volonté des assistés sociaux de travailler qui fait défaut.

Le nouveau régime serait particulièrement coercitif pour les jeunes de 18 à 24 ans, désormais menacés de pénalités de 150 \$ à 300 \$ par mois. «*Pourtant, soutient le coordonnateur de la coalition, Jean-Yves Desgagnés, cette approche punitive n'est pas justifiée et est même contre-productive aux yeux des organismes communautaires qui interviennent auprès des jeunes. Même les études du ministère de Madame Harel démontrent que l'approche volontaire donne de meilleurs résultats.*»

La Ligue des droits et libertés, un organisme membre de la coalition, qualifie le projet de loi 186 d'accroc majeur au droit du travail et aux droits humains. «*Que reste-t-il pour manger et se loger dès lors que des concepts tels l'abandon d'emploi ou le refus d'emploi convenable auront, dans leur application, pour effet de priver une personne ou une famille de l'aide de dernier recours?*», demande la ligue dans son mémoire à la ministre.

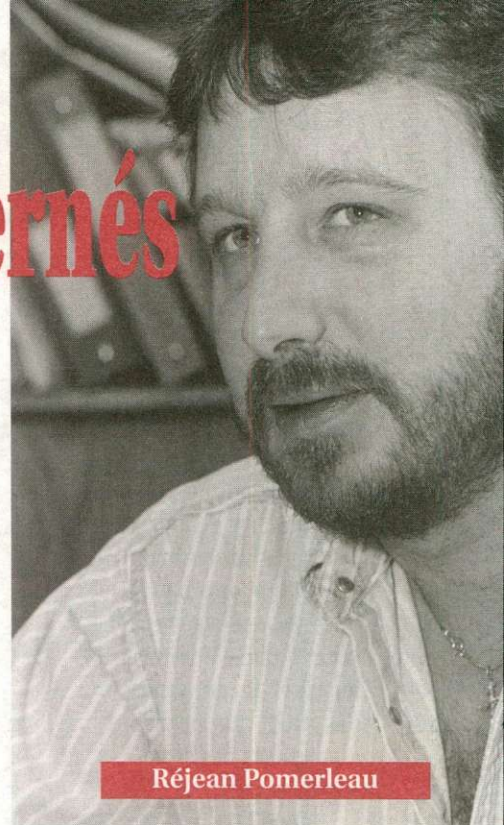
★ On peut obtenir des informations sur la coalition et obtenir son journal intitulé *De l'appauvrissement zéro... à la pauvreté zéro*, en communiquant par téléphone au 514-987-1989 ou par télécopieur au (514) 987-1918.

Les travailleurs ont été bernés

Un an après la fermeture de l'entrepôt de Montréal-Nord, la supercherie est encore plus évidente.

Jean-Pierre Larche

Il y a un peu plus d'un an, les 379 travailleurs de l'entrepôt de Zellers de Montréal-Nord apprenaient leur mise à pied imminente. On leur promit une réinsertion facile et des ouvertures au sein même du géant du commerce de détail LaBaie-Zellers. Pourtant, aujourd'hui, seulement 93 des 222 employés inscrits au service d'aide au reclassement ont trouvé un nouvel emploi.



Réjean Pomerleau

Le conseiller syndical au dossier, Luc Proulx de la Fédération du commerce, se dit déçu de constater que la majorité des employés n'ont pas été replacés. Comme le président du syndicat, Réjean Pomerleau, il estime que les engagements et les promesses faites à l'époque par les hauts dirigeants de Zellers pour rassurer les employés remerciés n'auront servi qu'à donner bonne impression auprès du public, sans réelle volonté d'aider ces personnes.

La vérité

Au moment de la fermeture de l'entrepôt, Zellers prétendait procéder à une réorganisation complète de son réseau de distribution. Elle disait qu'à l'avenir, elle n'achèterait aux manufacturiers que selon les besoins, rendant l'entrepôt inutile. Or, selon Luc Proulx, depuis la fermeture de l'entrepôt de Montréal-Nord, une forte proportion du travail a été transférée dans les entrepôts de La Baie, à Lachine, où on embauche des travailleurs non syndiqués via des agences de personnel. Moins bien payés et moins bien protégés, ils sont entre 150 et 200 à faire essentiellement le même boulot que les 325 syndiqués effectuaient à Montréal-Nord.

Réjean Pomerleau, quant à lui, est déçu de l'attitude du

«géant de la guenille» envers ses employés. «On s'entendait relativement bien avec l'employeur et on était ouverts à s'intéresser aux chiffres de l'entreprise, on a sensibilisé nos membres à ça, plaide-t-il. Ils auraient au moins pu profiter de la période de négociation d'un nouveau contrat de travail pour nous en parler», renchérit celui que la nouvelle de la fermeture, le 26 février 1997, a assommé autant que ses collègues.

Pour la majorité des employés, Zellers était leur premier véritable employeur; ils lui ont donné 15 ou 20 ans de leur vie. Il ne sont donc pas familiers avec les techniques de recherche d'emploi et ils sont peu scolarisés: une trentaine d'entre eux seulement ont effectué des études collégiales ou universitaires.

La sourde oreille

On s'aperçoit rapidement que les salariés, qui font les frais de cette compétition mondiale à laquelle se livrent les commerces de détail, sont laissés à eux-mêmes. Alors que le ministère de l'Industrie et du Commerce

n'avait pour seule inquiétude que Zellers continue à brasser des affaires au Québec, le ministère du Travail, lui, se cantonnait dans un rôle d'observateur,



La une du numéro 422 de *Nouvelles CSN* dénonçait le licenciement sauvage des travailleurs de Zellers.

n'ayant aucun pouvoir sur les décisions purement économiques de l'entreprise. Le ministère de la Main-d'oeuvre a quant à lui mis sur pied un comité de reclassement qui a donné de bons résultats: 50 personnes en ont profité pour retourner aux études. Considérée globalement, par contre,

l'aide gouvernementale aura été timide et insuffisante.

«Les lois sont trop permissives et Zellers en a profité», déplore Réjean Pomerleau. Le syndicat a d'ailleurs déposé plusieurs plaintes à cet effet, en vertu de l'article 45 du Code du travail, dénonçant le fait que Zellers déménage tout bonnement sa production d'endroit pour éliminer un syndicat et faire affaire avec des agences de personnel. La cause, qui devait être entendue le 16 avril, a finalement été reportée au 1^{er} juin.

Les vices cachés des belles promesses

Si La Baie-Zellers promettait d'ouvrir les postes vacants dans ses entrepôts et magasins aux travailleurs licenciés, il faut souligner que ces derniers n'ont eu aucun privilège. Leurs années d'ancienneté n'ont pas été prises en compte, ni dans l'entrevue de sélection où ils devaient «vendre leur salade» comme les autres, ni dans leur conditions salariales... Ils ont dû recommencer au bas de l'échelle.

Seulement 14 travailleurs ont été replacés chez La Baie, dans son entrepôt où leur passe entre les mains la même marchandise qu'ils traitaient à l'entrepôt de Montréal-Nord.

Quant à l'étiquetage des articles, un travail accompli à Montréal-Nord, les leaders syndicaux croient davantage qu'il serait effectué par des travailleurs au noir, au Québec, que par les fournisseurs étrangers, comme le prétend la compagnie.

La Baie a acquis récemment la chaîne de magasins K-Mart pour la modique somme de 265 millions \$... L'équivalent de trente années de salaire versé aux travailleurs de l'entrepôt de Montréal-Nord.

L'AMI ou les véritables visées du pouvoir financier

Les multinationales nous aiment...
pieds et poings liés.

Jean-Pierre Larche

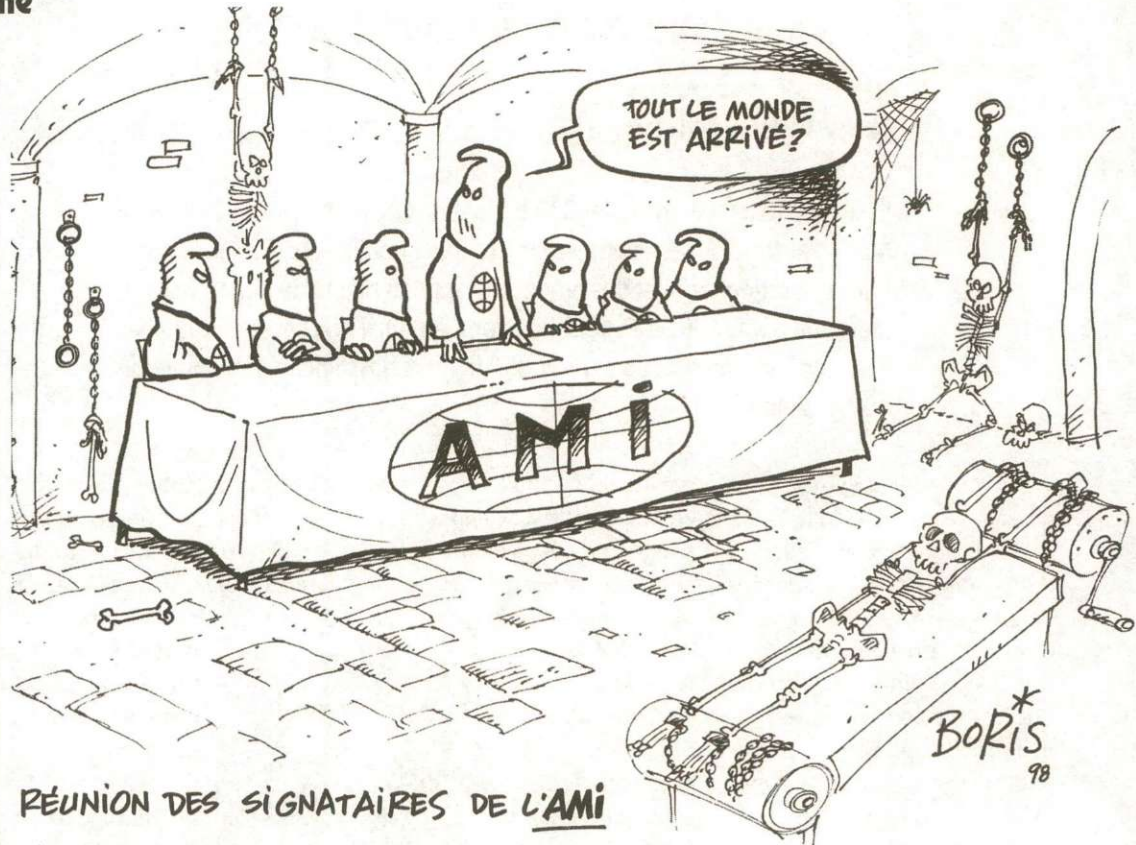
Comme Dracula qui ne pouvait supporter la lumière du jour, l'Accord multilatéral sur les investissements (AMI) mourra peut-être d'avoir été exposé aux regards vigilants des groupes de citoyens, des syndicats et de certains partis politiques. Qu'à cela ne tienne, l'idée d'une charte des droits des multinationales versus les obligations des peuples reste quant à elle bien vivante et pourrait refaire surface très rapidement.

Mais d'où vient ce dangereux AMI que l'on nous a concocté dans les officines du grand capital international?

Avant même la création de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) par l'acte final de l'Uruguay Round, en 1993, l'idée d'une zone internationale de libre circulation des capitaux obsédait les tenants du capitalisme. L'organisation se révélant un peu trop prudente face à l'ouverture des marchés, les pays les plus riches, réunis au sein de l'OCDE, entamèrent dès 1995 des discussions sur la mise en place de l'AMI.

L'AMI vise à protéger les investissements étrangers en créant un climat de confiance pour les financiers. D'une part, on tient à assurer aux pays signataires un plus grand nombre d'investissements, d'autre part, on cherche à protéger les investisseurs contre des législations nationales qui pourraient s'avérer néfastes à la rentabilité de leurs investissements. La clause directrice de l'accord porte sur le traitement national qui empêche un gouvernement signataire de privilégier ses propres industries au détriment des entreprises étrangères.

Si l'AMI se compare à



l'ALENA, il comporte néanmoins quelques différences non négligeables, notamment sur le champ d'application de l'accord et sur la portée de celui-ci.

Réserves et exemptions

L'AMI risquerait de brimer la souveraineté des États, qui verraient leur pouvoir de réglementation sérieusement amputé. Bien que la France con-

ditionne sa ratification à l'exemption sans compromis de l'industrie culturelle de l'AMI, la majorité des pays croient cette exemption inutile et voient en elle un obstacle à

Les garderies à cinq dollars: un exemple concret de souveraineté menacée

Si l'AMI était en vigueur actuellement, le gouvernement du Québec se serait retrouvé dans l'impossibilité d'aller de l'avant avec sa nouvelle politique familiale et le programme de garderies à cinq dollars.

L'AMI est fondamentalement différent de l'ALENA, notamment parce que les réserves avancées par le Canada dans l'AMI ne concernent pas des mesures de réglementation particulières. Ainsi, lorsque le gouvernement canadien assure que les entreprises publiques ne seront pas visées par l'AMI, il feint d'ignorer l'interprétation juridique internationale de telles réserves qui laisse entendre que l'AMI s'appliquerait de toute façon dans les secteurs où le privé cohabite avec le public, ce qui est le cas des garderies. Ainsi, dans le cas des services à la petite enfance, un tribunal international pourrait décider que les services de garderies doivent être ouverts aux entrepreneurs étrangers.

Le gouvernement exige des garderies à but non lucratif qu'il subventionne qu'elles soient gérées par la communauté, ce que les entreprises étrangères auraient le droit de contester en vertu de l'AMI, parce que ces subventions seraient considérées comme discriminatoires et favorisant des entreprises locales.

Les réserves apportées par le Canada au niveau des services sociaux seraient en effet inefficaces parce qu'elles ne visent pas des programmes spécifiques. La politique familiale relevant de compétences provinciales, donc non-réservée dans l'accord, l'AMI s'appliquerait.

la libéralisation des marchés. De même, l'environnement, les normes du travail, les services publics et les ressources naturelles ne sont exclus que sous forme de réserves. Une firme de juristes spécialisés en commerce international, Appleton and associates, informe, dans un document spécialement édité sur le web afin de démystifier l'accord, que les réserves n'excluent pas explicitement un secteur du champ d'application d'un traité, contrairement à une exception, mais expriment plutôt une position indépendante, qui n'est pas nécessairement partagée par les autres signataires de l'accord et que par conséquent, la valeur juridique de ces réserves dépend de l'interprétation qu'en font les tribunaux. D'autant plus que, tel que spécifié dans l'AMI, ces réserves sont là pour être renégociées ultérieurement, pour disparaître à plus ou moins long terme.

Santé et environnement sous la botte du capital

Tout comme l'ALÉNA, l'AMI comporte un mécanisme de règlement des différends permettant à une entreprise lésée dans ses droits de poursuivre les gouvernements devant un tribunal international. Ainsi, en vertu de l'ALENA, le gouvernement canadien subit des poursuites de 350 millions de dollars de la part d'Ethyl Corporation, une entreprise américaine, expropriée semble-t-il à cause d'une loi fédérale votée en avril 1997 interdisant le commerce interprovincial du MMT, un additif à l'essence dont elle est la seule dépositaire et qui est néfaste pour l'environnement.

Ethyl Corporation considère légitime de poursuivre le gouvernement canadien parce qu'elle possédait des installations au Canada. L'AMI lui conférerait le statut d'expropriée même si elle n'avait jamais eu d'usine au Canada.

Le ministre canadien du commerce international, Sergio Marchi, défendait ainsi la position de son gouverne-

ment sur l'AMI dans un argumentaire distribué aux députés fédéraux: «*Les Canadiens ne jugent pas nécessaire de pratiquer une discrimination envers General Motors pour inciter cette firme à embaucher des Canadiens dans ces usines.*» De même, il ajoutait: «*La plupart des Canadiens trouvent qu'il est juste de donner aux entreprises (...), qu'elles soient étrangères ou nationales, le droit d'engager des procès en dommages et intérêts lorsqu'elles se sentent lésées par les pouvoirs publics canadiens.*»

Le NPD rejette le projet d'AMI notamment parce qu'il ne contient pas d'engagement sérieux face à l'environnement et aux normes du travail. En-

tendue devant la Commission parlementaire sur le commerce extérieur, la formation politique soutient que «*l'arbitrage exécutoire entre l'investisseur et l'État illustre de façon frappante le parti pris qui se retrouve dans le plan d'action mondial des entreprises. Ni l'ALENA, ni l'AMI ne contiennent de dispositions permettant à un syndicat de soumettre un gouvernement à une procédure contraignante pour avoir violé les normes du code du travail.*»

Il faut préciser toutefois que la donne a changé puisque sous les pressions populaires, auxquelles la CSN a pris part, les gouvernements canadien, américain et mexicain se sont entendus sur un processus de pour-

suite syndicats versus États. Ce mécanisme, par contre, ne serait pas reconduit dans l'AMI.

Les pays signataires de l'AMI ne prennent pour seul «engagement» que la déclaration tirée du préambule de l'accord dans laquelle ils réitèrent leur attachement à la déclaration de Rio sur le développement durable et au respect des «normes fondamentales du travail».

Ratifié, l'AMI s'appliquerait pour une durée minimale de 20 ans. Un gouvernement aurait le droit de s'en retirer après 5 ans seulement, mais il serait tenu d'en respecter les conditions auprès des investisseurs déjà en place pour les 15 années suivantes.

Réglementer plutôt les multinationales

Le secrétaire général de la CSN, Pierre Paquette, craint qu'on ne transpose le projet d'AMI dans la Zone de Libre-échange des Amériques, dont les pourparlers pourraient être entamés dès le mois de juin, selon le souhait formulé par Sergio Marchi. La CSN s'est unie à d'autres syndicats des États-Unis et des pays sud-américains, ainsi qu'à des groupes populaires et certains parlementaires, pour tenir un sommet parallèle au Sommet des Amériques qu'ont tenu les gouvernements impliqués, à la mi-avril.

On a tenté de lier l'accord de libre-échange à des accords normatifs sur la protection de l'environnement, les conditions de travail et de vie.

La CSN ne s'oppose pas au principe de libre-échange, précise le secrétaire général de la confédération, mais cela doit se faire dans le respect de normes de vie acceptables. Un accord international régissant les investissements devrait davantage servir à réglementer de façon uniforme des multinationales qui réussissent à échapper aux réglementations nationales, ce qui mène à un nivellement vers le bas des conditions de vie de la population.

Le Conseil fédéral de la CSN a adopté en mars une résolution dénonçant le projet d'AMI actuel * et demandant notamment au gouvernement canadien «de ne pas signer le

projet d'AMI, de cesser toute négociation de ce projet d'accord dans sa forme actuelle et de soumettre sa position à la consultation populaire par voie référendaire».



Pierre Paquette

«Comme nous l'avons déjà mentionné, explique l'analyse qui précède cette résolution, le mouvement syndical et ses alliés au niveau mondial revendiquent la mise en place de codes de conduite qui obligeraient les entreprises multinationales à respecter certaines normes com-

munes en matière de santé, d'environnement et des droits des travailleurs. De plus, afin de décourager les mouvements de capitaux à caractère purement spéculatif, il réclame l'instauration d'une taxe, connue comme la «taxe Tobin», sur ce genre de transaction. Il s'agit de tentatives de réponse au phénomène de la mondialisation en réglementant les activités des multinationales au niveau international. Or, l'AMI ferait exactement le contraire. Il aurait pour effet de restreindre la capacité des États de contrôler les activités des investisseurs étrangers à l'intérieur de leurs frontières et, en plus, donnerait aux multinationales des nouveaux droits au niveau international pour poursuivre les gouvernements qui ne se plieraient pas aux termes de l'accord.»

* Pour en savoir plus: <http://www.csn.qc.ca/Pageshtml12/AMI.html>

La révolution tranquille du travail ouvrier

Ou quand la réorganisation du travail conduit aux sources du syndicalisme: désaliéner le travailleur.



Jean-Pierre Larche

Pas facile de procéder à une réorganisation du travail en milieu hospitalier quand les travailleurs se sont habitués à fonctionner dans un système traditionnel, et avec des cadres intermédiaires à qui on fait soudain la preuve qu'ils peuvent parfois nuire à la productivité des employés. Les travailleurs et travailleuses de l'hôpital Charles LeMoine ont quand même atteint leur objectif, sans perte d'emplois, et ils peuvent en être fiers.

Au moment où ces lignes sont écrites, la démocratisation du travail commence à se faire sentir à l'hôpital Charles LeMoine. Quelques équipes de travail, par exemple les cuisiniers du service alimentaire, assimilent de mieux en mieux le principe des réunions d'équipes où l'on planifie la production à venir et règle les petits problèmes qui enveniment trop souvent les relations de travail dans les systèmes traditionnels où c'est le boss qui décide qui fait quoi.

Le syndicat aura dû investir beaucoup de temps et d'énergies pour mettre sur pied cette réorganisation du travail, surtout que ses alliés se sont faits discrets.

Hypocrisie patronale

Lorsqu'il a soumis son projet de réorganisation du travail au conseil d'administration de l'hôpital, le syndicat s'attendait à ce qu'il entre parfaitement dans les normes du ministère. C'était visiblement le cas puisque le conseil l'a accepté, comme d'ailleurs le C.A. de la RRSSS de la Montérégie. Quelle ne fut pas sa surprise d'apprendre par la suite que le ministère refusait la proposition...

Loin de s'opposer à la réorganisation du travail, le ministère imposait que le service ne soit pas excédentaire, c'est-à-dire que la buanderie, par exemple, ne subvienne qu'aux besoins de l'hôpital, sans plus. Or, le projet officiel déposé par le syndicat n'était pas excédentaire, mais celui déposé par la direction de l'hôpital auprès du ministère l'était! Il s'agissait d'un premier projet présenté par le syndicat, alors ignorant de cette exigence ministérielle.

De l'avis du président du syndicat, Pierre Ouellet, les intérêts sont divergents au sein même de la direction, certains voyant dans ces projets, à un certain niveau autogérés, une menace pour les postes de cadres.

Effectivement, des dix cadres intermédiaires affectés aux services de salubrité, d'alimentation et de buanderie, sept sont devenus inutiles et leurs postes ont été abolis dans la réorganisation. «On ne veut pas la tête des boss, tient à rassurer Pierre Ouellet, mais la démarche à laquelle on se prête dans la réorganisation peut y mener indirectement.»

La salade

Pierre Ouellet cite un exemple cocasse mais révélateur qui montre l'acharnement de certains cadres à vouloir prouver l'inefficacité de la démocratisation du travail. Les cuisiniers ont toujours su où se faisait le gaspillage aux cuisines, mais tant qu'ils n'en tenaient pas les rênes, ils ne pouvaient guère y remédier. C'est ainsi que récemment, ils ont décidé de ne commander que 75 laitues au lieu des 125 habituelles, sachant que 50 vont systématiquement à la poubelle. Cependant, la commande a tout de même été passée à 125 laitues par le responsable de l'approvisionnement en nourriture. Ce n'est qu'un des nombreux exemples qui forcent le président du syndicat à croire davantage à l'acharnement qu'à la coïncidence. «Après, ils peuvent dire que la réorganisation n'est pas plus efficace et qu'en fin de compte, ils avaient raison de s'y opposer.»

N'empêche que cette façon autoritaire de penser et d'agir cède le pas de plus en plus à une reconnaissance du travail accompli. En effet, dans le procès-verbal de la dernière séance du conseil d'administration, on peut lire: «...en plus d'avoir autofinancé la modernisation des équipements, ces trois services (salubrité, alimentation et buanderie) généreront, au terme de ce projet, des économies nettes de 7 628 711 \$...» Ils félicitent finalement Pierre Ouellet pour le travail accompli et considèrent ces efforts comme cadrant dans la philo-

sophie du conseil d'administration de «faire avec les gens».

Nouveau combat ou collaboration déguisée?

Avec une telle responsabilisation, le syndicat prend maintenant en charge des questions qui auparavant n'étaient l'affaire que de la direction. Dans un contexte de mondialisation, la notion de compétitivité et de rentabilité prend un sens nouveau. Responsabiliser les travailleurs quant à leur efficacité est-il visser juste?

Pierre Ouellet croit que le rapport de force des travailleurs est encore présent, même s'il parle maintenant de négociation raisonnée. Il croit que lorsque les travailleurs prendront conscience de leur efficacité, il sera d'autant plus difficile de leur faire avaler la pilule de la non-rentabilité. «Il faut tout de même être vigilant, précise-t-il, pour ne pas créer une dynamique dans laquelle les travailleurs s'isoleraient de plus en plus par champ d'activités.»

Il explique que quoi qu'on en dise, des syndiqués nonchalants parce que sécuritaires, ça existe, et le travail en équipe est une des meilleures façons de contrer ce phénomène et d'éventuellement redorer le blason du syndicalisme. Par ailleurs, la démocratisation du travail désaliénera le travailleur qui aura plus de responsabilités et plus de liberté... un principe pour lequel les ouvriers se sont toujours battus.

Cette fois, Loto-Québec devra vraiment négocier

Les syndiqués ont l'intention de colmater les brèches dans leur convention collective, celle qui leur avait été imposée après sept semaines de grève.

Michel Crête

► L'actualité syndicale devrait vibrer à nouveau au rythme des négociations entourant le renouvellement de la convention collective de quelque 1800 à 2000 employé-es du Casino de Montréal, l'été prochain.

On se souviendra qu'en août 1995, les employé-es de la restauration, de la sécurité et de l'unité générale de la célèbre maison de jeu avaient été dans l'obligation de mettre un terme à une grève amorcée sept semaines plus tôt. Le ministère du Travail avait ré-

Cette année, la donne risque d'être quelque peu différente. «*Cette fois-ci, ce n'est pas une tierce partie qui va conclure la convention collective. Ce que l'arbitre a imposé, c'est le minimum! Nous voulons une convention qui ressemble à celles qui existent dans les grandes entreprises de 2000 personnes et plus*», de dire Yves Veillette, président du syndicat, de passage à *Nouvelles CSN*.

Grèves tournantes

Mobilisés autour du thème des derniers États généraux de la CSN, «*La richesse, ça se partage*», les employé-es du Casino sont en effet déterminés à améliorer encore plus leurs conditions de vie et de travail et à colmater les brèches existantes dans leur convention.

Les employé-es ont mis du sérieux dans la préparation de leur projet. «*Il y a eu une cinquantaine d'assemblées départementales au cours desquelles le syndicat a consulté les membres. Ensuite, sept assemblées générales qui ont conduit à l'adoption de notre projet, en décembre dernier. Un projet qui contient des demandes normales, qui existent ailleurs*», rappelle Yves Veillette. Après l'adoption de ce projet, les employé-es se sont prononcés, à scrutin secret, à 93 pour cent en faveur du déclenchement de

grèves tournantes, dès le premier juin prochain.

Durée et salaire

Pour un contrat de trois ans, du premier juin 1998 au premier juin 2001, les syndiqué-es revendiquent une augmentation de salaire de 0,50 \$ l'heure la première année du contrat, 0,65 \$ l'heure la seconde année, 0,85 \$ l'heure la troisième, ainsi qu'un ajustement d'échelon de 0,60 \$ l'heure. Le salaire moyen actuel est de 15 \$ l'heure, à l'exception de la restauration-cuisine, où il est de 12,20 \$ l'heure. Ils réclament aussi que la prime de nuit soit de 1,09 \$ plutôt que de 0,79 \$ l'heure, ainsi que l'introduction des primes pour le travail en soirée (0,89 \$ l'heure) et les fins de semaine (0,60 \$ l'heure), inexistantes pour le moment. Ils demandent aussi à leur employeur de majorer sa contribution au régime de retraite.

Au chapitre des jours fériés, ils souhaitent des améliorations. «*Avoir la possibilité de travailler les jours fériés, comme à Noël, mais rémunérés à temps double. Nous voulons qu'un minimum de sept pour cent des employé-es puissent prendre ces congés en même temps*», de préciser le président Veillette.

Les employé-es exigent aussi que leur employeur considère les pourboires comme faisant partie du salaire réel

pour le calcul des vacances, des congés fériés et de maladie, de l'assurance-collective, etc.

Santé-sécurité

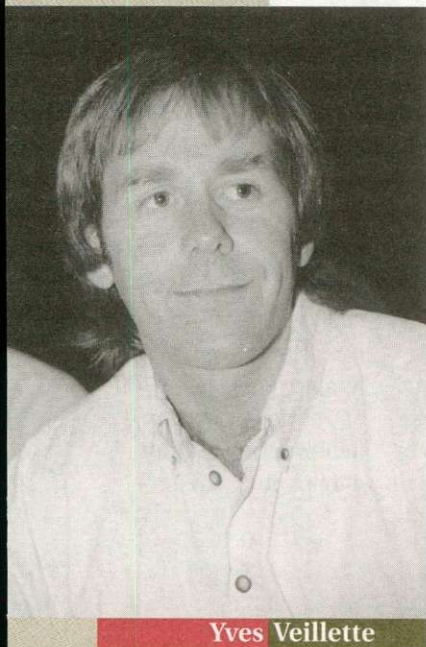
Les syndiqué-es voudraient bien voir passer les congés de maladie de 50,4 heures à 90 heures. «*Avec un fort taux d'achalandage — 20 000 personnes fréquentent le Casino quotidiennement — et avec beaucoup de fumée, on se retrouve avec plusieurs employés malades ou en épuisement professionnel*», explique Yves Veillette.

«*L'employeur conteste la plupart des réclamations des accidenté-es du travail. Durant la contestation, ils ne reçoivent pas de prestations d'assurance-salaire. Ils doivent y avoir droit, le temps qu'on étudie et rende une décision*», insiste le représentant syndical.

Emplois

Les travailleuses et les travailleurs désirent protéger leurs emplois menacés par l'introduction des changements technologiques et le recours à la sous-traitance. Non seulement veulent-ils assurer leurs emplois, mais ils revendiquent une formation adéquate. «*Depuis 1995, nous avons perdu 60 emplois de préposé-es à la monnaie à cause des changements technologiques*», cite en exemple le responsable syndical. Ces travailleuses et travailleurs ayant été remplacés par des accepteurs automatisés de billets, les clients du Casino sont privés d'information et doivent souvent parcourir de longues distances lorsqu'un de ces engins rejette un billet froissé.

Le syndicat entend s'attacher à la précarité des emplois en renforçant les statuts d'emploi pour avoir plus d'emplois à temps plein. «*Depuis 1995, alors qu'on a un pavillon de plus, le nombre de postes à temps plein a diminué. Il me semble que le Casino et le gouvernement devraient donner l'exemple*», suggère Yves Veillette.



Yves Veillette

pondu favorablement à la requête du Casino de Montréal, une filiale de Loto-Québec, de nommer un arbitre avec le pouvoir d'imposer le retour au travail et une première convention collective. Dix mois plus tard, le 31 mai 1996 exactement, l'arbitre Denis Tremblay a déposé le fruit de son travail: la première convention collective liant l'employeur et le syndicat.

Le 5 mai, un seul mot d'ordre **Dans la santé pour y rester!**



Le président Louis Roy, la secrétaire générale Louise Magny, le vice-président de la région de Montréal Pierre Fontaine, la représentante des infirmières auxiliaires Sylvie Desnoyers et Colette Desrosiers, infirmière auxiliaire, portent un toast à la lutte des infirmières auxiliaires pour la survie de leur profession.

Le 5 mai prochain, les 12 500 infirmières auxiliaires de la FSSS-CSN seront visibles. Très visibles. Elles souligneront de manière toute spéciale la journée des infirmières auxiliaires en dressant des kiosques d'information dans tous les établissements où elles sont présentes. Elles iront au devant de la population pour la renseigner sur le rôle qu'elles jouent au sein de l'équipe soignante, de même que sur l'importance de maintenir et de continuer à déve-

opper leur profession au sein du réseau. Les infirmières auxiliaires se donnent le mot d'ordre de toutes porter fièrement l'épinglette les identifiant *infirmière auxiliaire, membre de la Fédération de la santé et des services sociaux de la CSN*. Pas une d'entre elles ne ratera l'occasion de s'abreuver à la tasse *Dans la santé pour y rester!*, laquelle a été conçue expressément pour elles et qui rappelle leur détermination à rester au sein du réseau. **T.J.**

**La CSN
sur Internet:
[http://www.
csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)**

Métro-Richelieu devant les tribunaux

La saga judiciaire se poursuit, chez Métro-Richelieu. Au lendemain du lundi de Pâques, les principaux dirigeants de Métro-Richelieu — Pierre-H. Lessard, chef de la direction, Gérald Tremblay, vice-président, et Guy Piuze, vice-président aux ressources humaines — ont tenté sans succès de faire rejeter les requêtes en outrage au tribunal déposées contre eux par la CSN et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des Épiceries Unis

Métro-Richelieu. Après les avoir déboutés, la Cour supérieure a décidé d'entendre ces jours-ci la cause des syndiqués.

Ceux-ci considèrent que Métro-Richelieu n'a pas respecté l'ordonnance du juge Croteau qui l'obligeait à réintégrer tous les camionneurs congédiés en 1993. Seulement une cinquantaine d'entre eux travaillent actuellement à temps plein alors qu'il y a cinq ans, ils étaient plus de 80.

Quelques jours aupa-

ravant, le 31 mars, le syndicat a remporté une autre manche. Le Tribunal du travail a rejeté l'appel logé par le local 501 des TUAC-FTQ. Ils n'ont pas réussi à faire renverser la décision rendue par le commissaire Doré en août dernier. Cette décision annule l'entente intervenue entre les TUAC et Métro-Richelieu en 1992, lors de la vente de Steinberg, parce qu'elle a lésé les droits d'une centaine de syndiqué-es affiliés à la CSN. **M.K.**

Recours collectif contre la ville de Shawinigan

La Cour supérieure vient d'autoriser la CSN à exercer un recours collectif contre la ville de Shawinigan au nom de tous les employé-es et retraité-es.

Les syndicats des employés manuels, des fonctionnaires, des policiers et pompiers, ainsi que des cadres intermédiaires, se sont associés pour remet-

tre en état la caisse de leur régime de retraite au bénéfice de tous les participants, retraités ou non. Et c'est le contentieux de la CSN qui a reçu le mandat de les représenter.

L'administration municipale a modifié unilatéralement le régime de retraite, en 1993, pour se donner un congé de coti-

sations qui s'élève maintenant à plus de 1 500 000 \$.

Il s'agit du troisième groupe à obtenir le droit d'exercer un recours collectif. Les deux autres causes similaires sont les employé-es de la ville d'Outremont et ceux des laboratoires Abbott de Montréal.

M.K.

Outaouais Accentuer la lutte à la privatisation

Devenue un enjeu de plus en plus important, la privatisation des services publics a été l'objet d'une journée de réflexion organisée par le Conseil central de l'Outaouais de la CSN, le 15 avril. Faisant le lien avec le thème des États généraux de la CSN, «*La richesse, ça se partage*», Phyllis O'Dwyer, pré-

sidente du conseil central, a rappelé que lutter contre la privatisation, c'était aussi lutter pour que la richesse soit mieux partagée. Des syndicats provenant de la FEESP et de la FSSS ont livré leur expérience en expliquant les difficultés qu'ils ont surmontées pour empêcher que leurs emplois ne

soient offerts en pâture à l'entreprise privée. Au terme de cette journée, le conseil central s'est fixé comme priorité de renforcer les liens entre les fédérations CSN du secteur public pour qu'elles accentuent leur rapport de force dans la lutte contre la privatisation des services publics. **T.J.**

Reynolds de Baie-Comeau La création d'emplois dans la mire

C'est un projet de convention collective porteur d'espoir que le syndicat des 1800 travailleurs de l'aluminerie Reynolds de Baie-Comeau a déposé, le 3 avril. Quelques jours à peine après les États généraux de la CSN portant sur le partage de la richesse, le syndicat s'est présenté devant la compagnie avec un projet améliorant le sort de ses membres et pouvant également créer des emplois.

Le syndicat favorise l'accès à une préretraite

sans pénalité sur une base volontaire à compter de 58 ans, ainsi que la possibilité d'une prise progressive de la retraite à compter de 55 ans, à raison de six mois par année. À l'emploi six mois par année, le travailleur est remplacé les six autres mois. Dans une région qui compte aussi son lot de personnes assistées sociales et où le taux de chômage officiel est de 18,6 pour cent, alors que celui des moins de 25 ans est de 26,4 pour cent, ces mesu-

res devraient être bien accueillies par la population. Car elles encouragent l'emploi.

Le syndicat souhaite ratifier une convention collective d'une durée de trente-cinq mois, prenant fin le 31 mai 2001, assortie d'augmentations de salaire totalisant 13,57 pour cent. Il réclame aussi l'amélioration de clauses normatives et de certaines primes. Le salaire moyen est aux alentours de 22 \$ l'heure.

M.C.

Nike ou l'art de se refaire une virginité

Comme les écoles québécoises, les universités américaines se retrouvent depuis quelques années avec un financement insuffisant. Plusieurs d'entre elles signent donc des contrats avec des multinationales, par exemple Nike, en échange d'une bonne publicité.

Nike, c'est connu, et légal semble-t-il, emploie des femmes et des enfants du Sud-Est asiatique à des salaires dérisoires (0,30 \$ l'heure) pour fabriquer les souliers qu'elle vend en Amérique à plus de 100 \$ la paire. Inutile de dissertar sur l'opinion qu'a l'entreprise des relations de

travail et de la liberté d'association...

Or, Nike exige en retour de son financement que soit diffusée dans les murs de l'école sa propre propagande et bannie toute forme de boycott ou de «campagne de salissage» à son égard.

N'en déplaise à tous ceux qui réclament sans cesse des baisses de taxes, Nike bénéficie ainsi de crédits d'impôts pour «dons charitables».

Les universités québécoises progressent rapidement en ce sens. Ainsi, la Chaire industrielle en gestion de l'eau potable de l'école Polytechnique est

principalement financée par la Compagnie générale des eaux, celle-là même qui proposait au maire Bourque, il y a deux ans, de lui céder le réseau d'aqueducs montréalais.

Certaines associations étudiantes remettent en question ce marketing. Elles soutiennent que si les entreprises ont assez d'argent pour faire des dons, c'est qu'elles ne doivent pas être suffisamment taxées. D'autant plus que via les crédits d'impôts, l'État subventionne toujours, indirectement, ces institutions!

J.-P. L.

Une coalition des gens à pourboire pour l'amnistie



De gauche à droite: Vincent Vaillancourt, président de l'APPETIT, Claude Dufour, président de l'ATTRHQ, Lise Poulin, présidente de la Fédération du commerce, Renée Rodrigue, représentante du Secteur commerce et services de la CSD et Sylvain Fournier de la FTQ.

Toutes les organisations de travailleuses et de travailleurs à pourboire syndiqués et non-syndiqués de la restauration et de l'hôtellerie ont formé une coalition pour réclamer l'amnistie sur toute cotisation rétroactive à 1998, relative à l'imposition des pourboires. La coalition réclame le retrait des avis de cotisation et le remboursement des personnes qui les ont déjà acquittées. Pour la plupart des personnes cotisées rétroactivement, les montants sont de l'ordre de 1500 à 2000 dollars par année, en plus des factures de l'impôt fédéral, qui sont à venir.

La coalition regroupe plus de 10 000 travailleuses et travailleurs à pourboire de l'hôtellerie et de la restauration membres de la Fédération du commerce (CSN), de la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ), de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et de deux regroupements de gens à pourboire non-syndiqués, l'Association des travailleuses et des travailleurs de la restauration et de l'hôtellerie du Québec (ATTRHQ) et l'Association provinciale des professionnelles et des travailleuses de l'industrie du tourisme (APPETIT). Luc L.

Protection de l'environnement Nouvelle excuse raciste?

Afin d'endiguer leurs émissions de gaz polluants, les Américains envisagent la possibilité de restreindre le flot d'immigrants, estimés à 800 000 par année, qui viennent joindre les rangs du peuple le plus

pollueur de la planète. L'organisme environnemental *The Sierra Club*, le plus important du genre aux États-Unis, consultera en effet ses 500 000 membres dans les semaines à venir sur la question.

Politiquement corrects, les tenants de cette nouvelle proposition xénophobe argumentent qu'en s'intégrant à la culture nord-américaine, en achetant des voitures et en consommant des produits de masse, les nouveaux arri-

vants pollueront beaucoup plus que s'ils étaient restés dans leur pays... où ils n'auraient jamais pu se payer une automobile. La droite américaine approuve, comme par magie, cette nouvelle tendance des environnementalistes.

Ces «néo-environmentalistes» craignent de voir le pays bientôt surpeuplé et certains vont même jusqu'à proposer d'interdire toute immigration aux États-Unis.

J.-P. L.



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

1. Corrigez les fautes dans cette phrase:

Jean Charest, leader libéral presque proclamé sans avoir jamais eu à émettre une idée, si est finalement risqué en se déclarant prêt à reporté le déficit zéro d'un an si cela pouvait protéger les soins de santé. Mal lui en pris. Si tôt l'idée émise, il dût la retirer. Il avait oublié son adhésion toute fraîche au Parti Libéral, partisan du déficit zéro! Triste faim pour une première idée...

Réponse: sans, s'y, reporter, prit, sitôt, dut, libéral, partisan, fin.

2. Accordez le mot *tout*, s'il y a lieu.

a) Le projet de loi 186 sur la réforme de l'aide sociale est en (tout) points semblable à la loi du gouvernement fédéral sur l'assurance-emploi.

b) Les camionneurs de Métro-Richelieu s'attendaient à une (tout) autre attitude de la part de leur employeur.

c) La désillusion des travailleurs et travailleuses de Zellers face à la supercherie patronale est (tout) ce qu'il y a de plus compréhensible.

d) Apprenant qu'il n'avait pas bougé depuis trois jours, la terre (tout) entière osa se réjouir de la mort de Pol Pot.

Réponse: a) tous. b) tout. c) tout. d) tout.

3. Où faut-il placer les guillemets fermants?

a) Le député bloquiste Stéphan Tremblay, benjamin des Communes, a posé un geste d'éclat pour provoquer un débat sur «*la redistribution de la richesse*».) Il a quitté la Chambre pour son comté en emportant son fauteuil.

b) Il a expliqué que la mondialisation limite le rôle des élus, dont celui de combattre la pauvreté, ajoutant qu'une perte de pouvoir politique «*signifie une perte de démocratie. Tous les parlementaires sont concernés*».)

c) Le chef Preston Manning, dont les députés se donnent fréquemment en spectacle pour des raisons autrement futiles, a commenté: «*Il est un des députés les plus jeunes. Je lui donnerais le bénéfice du doute pour des erreurs de ce genre*».)

d) Dans *The Gazette*, le *columnist* Paul Wells a qualifié le geste de «*sign of party in trouble*».)

Réponse: a) » . b) » . c) » d) » . Lorsqu'on cite une phrase complète, le point final se place avant le guillemet fermant; lorsque le début d'une citation est fondu dans le texte mais que la citation se termine par une phrase complète, le point final est mis à l'extérieur des guillemets.

Lucie Laurin

B i e N v E n u e

Séchoirs Outaouais

Quelque 40 travailleurs des Séchoirs Outaouais, à Montebello, ont exprimé très majoritairement leur volonté de faire partie d'un syndicat affilié à la CSN. La centrale a déposé une requête en ce sens au ministère du Travail le 29 mars. La Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt de la CSN assistera le syndicat dans la négociation de sa première convention collective.

Rôtisserie Saint-Hubert

Les 20 employé-es de la Rôtisserie Saint-Hubert de Pointe Saint-Charles, dans le sud-ouest de Montréal, deviennent le 12^e groupe de cette chaîne de restaurants à rallier la CSN. C'est le 31 mars que le syndicat s'est adressé au ministère du Travail en vue de représenter les salariés de cette rôtisserie, essentiellement un comptoir de livraison de poulets. La Fédération du commerce de la CSN les représentera,

comme elle le fait pour onze autres syndicats, regroupant près de 560 salariés, des Rôtisseries Saint-Hubert.

Peerless

Le Syndicat de filature Wickham (CSN), près de Drummondville, a déposé une requête en accréditation syndicale, le premier avril, dans le but de représenter quelque 230 employé-es de la compagnie Peerless. Membres du Conseil conjoint des syndicats du vêtement, du textile et autres industries (FTQ), c'est dans une proportion de 85 pour cent qu'ils ont opté pour la CSN. L'usine de Wickham est spécialisée dans le tissage du fil servant à la confection de tapis. C'est également la Fédération du commerce qui défendra leurs intérêts.

Arell: accrédité

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Atelier d'usinage Arell (CSN) a la voie libre pour négocier le prochain con-

trat de travail des 70 employé-es de l'usine de Ville d'Anjou. Dans une décision rendue le 24 mars, le Tribunal du travail a rejeté l'appel logé par l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, section locale 133 (CTC), qui avait contesté le certificat d'accréditation émis à l'endroit du syndicat CSN. La Fédération de la métallurgie de la CSN représentera les travailleurs auprès de l'employeur.

Comité social

Centre-Sud: accrédité

Le syndicat CSN de 20 personnes à l'emploi du Comité social Centre-Sud de Montréal a aussi reçu son certificat d'accréditation, le 23 mars. Les salarié-es du comité situé sur la rue Beaudry à Montréal animent, forment et nourrissent les citoyennes et citoyens des quartiers populaires. La Fédération des employées et employés de services publics négociera leur premier contrat de travail. M.C.

La CSN et le Rapport Paradis Priorité à la francisation des entreprises

Le vendredi 24 avril, la CSN présentait au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, M. André Boisclair, ses commentaires sur les recommandations du rapport du Groupe de travail externe sur l'offre de services en francisation. On y recommande de mettre l'accent sur la francisation en milieu de travail et de dégager des ressources additionnelles pour le faire. La CSN s'est dite en accord avec

cette priorité, tout en soulignant qu'il est essentiel, pour y parvenir, de travailler aussi à la francisation des entreprises. La CSN a proposé que la formation en français soit liée à la formation professionnelle et de tenter des expériences sectorielles permettant d'atteindre les immigrants, qui travaillent surtout dans les petites et moyennes entreprises. En outre, la CSN a demandé que les organisations syndi-

cales soient associées davantage au processus et que leur action soit soutenue financièrement.

R.B.

Faites
lire
nouvelles csn

Contrat de cinq ans à La Presse

Les assemblées générales des quatre syndicats CSN du journal *La Presse* sont appelées à ratifier l'entente de principe sur une nouvelle convention collective de cinq ans, avec des augmentations salariales de 2,5, 2,5, 3, 3 et 2,75 pour cent par année. De plus, les augmentations pour les plus bas salariés seront d'au moins 20 dollars par semaine, la deuxième année. Les journalistes et les chefs de pupitre toucheront également un supplément de un pour cent, les deuxième et troisième années.



Monique Prince, présidente du Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse.

«Malgré les apparences, les syndicats ont dégagé des marges de manoeuvre pour permettre à l'entreprise de se moderniser en espérant qu'elle renouvellera ses équipements», précise Monique Prince, présidente du Syndicat des travailleurs de l'information de *La Presse*. Nous avons autorisé l'entreprise à publier le journal sur Internet. Nous avons cédé nos droits pour 50 dollars par année, pour les banques d'information sur CD-ROM, et nous avons accepté que nos textes puissent paraître dans les trois journaux de GESCA, *La Voix de l'Est*, *Le Nouvelliste* et *La Presse*. En quelques années, le nombre d'employés de *La Presse* a diminué du quart. Nous espérons maintenant que l'entreprise en profitera pour relancer les journaux.»

Du côté des 250 distributeurs, l'entente de principe met un terme à la volonté de l'employeur de confier la distribution du journal en sous-traitance.

Luc L.

UQAM

L'espoir renaît!

Réunis le 16 avril en assemblée générale de leur syndicat, les professeurs et professeurs ont rejeté, à une majorité des deux tiers, la proposition de la rectrice et de son administration qui voulaient des cadres à la direction des secteurs, ces nouvelles unités académiques en voie d'être créées pour regrouper départements et programmes d'un même champ disciplinaire. L'assemblée générale s'est prononcée en faveur d'une personne respon-

sable du secteur (nommée directrice ou doyenne de secteur) élue par le corps professoral du secteur, qui demeure membre du corps professoral et donc syndiquée. En bref, on a choisi de maintenir une structure universitaire, caractéristique de l'UQAM depuis les années 70, dont les mandats relèvent de la base, au lieu de venir d'en haut comme c'est le cas dans d'autres universités. Pour les professeurs de l'UQAM, l'espoir renaît!

R.B.



LEUCAN

Des enfants comme les autres

Selon les plus récentes statistiques de LEUCAN, un enfant sur 400 sera atteint du cancer ou de la leucémie avant l'âge de 15 ans. Si nous sommes toujours incapables de délivrer toutes ces jeunes victimes de ce grand mal, nous pouvons au moins contribuer à leur donner un peu de joie et de bonheur.

La CSN s'associe à LEUCAN, pour une deuxième année, dans sa campagne de financement pour le Camp Vol d'été. Tous les membres de la CSN sont invités à se montrer généreux envers ces jeunes en achetant un chandail, au coût de 10 \$ l'unité. Les profits de la vente seront utilisés pour l'organisation du camp d'été sur le site du camp Bruchési de Saint-Hippolyte, dans les Laurentides. Les enfants atteints de cancer ont besoin de se sentir «des enfants comme les autres»: c'est la raison d'être de ce camp, qui en est à sa 13^e édition.

L'an dernier, la campagne avait permis de recueillir 73 000 \$, soit la



L'an dernier, 477 campeurs, dont la joyeuse bande sur notre photo, ont profité du grand air et des installations du Camp Vol d'été de LEUCAN. Les membres de la CSN avaient alors acheté 5824 chandails. On fait mieux cette année?

moitié de la somme nécessaire à LEUCAN pour financer le camp Vol d'été.

On peut se procurer un chandail en envoyant un chèque au nom de

LEUCAN, ainsi que le bon de commande ci-dessous, au Service de la distribution de la CSN, 1601 av. De Lorimier, Montréal, QC H2K 4M5.

J.-P. L.

BON DE COMMANDE

Nom du syndicat: _____

Nom de la personne: _____

Adresse: _____

Tél.: travail: _____ résidence: _____

- 5 chandails: 55 \$
 10 chandails: 106 \$
 15 chandails: 157 \$

- 20 chandails: 208 \$
 25 chandails: 259 \$

Les chandails sont vendus par paquet de cinq et ils sont tous de la même taille (très grand). Les frais postaux sont inclus dans les prix ci-haut mentionnés.

La solidarité

Quand on est gréviste ou lock-outé, quoi de mieux qu'une belle journée de printemps pour attiser la flamme de la solidarité et de la ténacité? Cinq syndicats de quatre fédérations différentes, unis dans une même lutte: contre la sous-traitance, pour le respect (3), sous l'oeil fellinien de leurs employeurs en mal d'intimidation (6 et 7), ont parcouru le grand Montréal en autobus, le 17 avril, escortés par une escouade motorisée plus que conciliante. Après avoir appuyé les travailleurs de Boulons et Forges industrielles, affiliés à la Fédération de la métallurgie, et de Recherche Montréal (5), affiliés à la FNC, les voici devant l'hôtel Day's Inn appuyant les travailleurs en grève depuis plus d'un an (4). Même les travailleuses de la maison-mère des Saints Noms de Jésus et de Marie, lock-outées par la main de Dieu..., se sont jointes à la fête de la dignité déguisées en nonnes (1). Le cortège solidaire (2) s'est finalement arrêté devant l'édifice de la CSN à Montréal, où les employés d'Alfred Dallaire ont procédé à l'incinération symbolique de la sous-traitance (8).



en virée