

**LE MONDE
OUVRIER FTQ**

Novembre 1993 N° 7

REGROUPONS NOS FORCES

**23^e CONGRÈS
DE LA FTQ**
Pages 3, 4 et 5

SOMMAIRE

■ 23^e congrès FTQ

Regroupons nos forces

pages 3 à 5

■ Déléguées et délégués sociaux

Conférence 10^e anniversaire

page 6

■ Conseil général FTQ

Projet d'entente FTQ-CTC

page 7

■ Sommet de la construction

Est-ce un nouveau départ?

page 8

■ Congrès de fondation

Regroupement des personnes à la retraite (RPR)

page 9

■ Fonds de solidarité

Le travail à la base

page 10

■ Un an de grève à Schokbéton

Un appel à votre solidarité

page 11

■ Dans les quotidiens

Une solidarité exemplaire

pages 12-13

■ Maquiladoras

La liberté de parole, connaît pas!

page 14



pages 15 à 18

■ Élimination de la pauvreté

La FTQ lance un appel pressant

■ Liste des conflits

page 19

■ Semaine de prévention de la toxicomanie

Un journal spécial

page 20

■ En Bref

pages 21 à 23

■ Caisses populaires

Les lock-out se multiplient

■ Coupon d'abonnement

page 24



**LE MONDE
OUVRIER FTQ**

La première parution du Monde ouvrier remonte au 18 mars 1916, ce qui en fait le doyen des journaux syndicaux au Québec et au Canada.

Toute reproduction totale ou partielle des articles contenus dans Le Monde ouvrier est permise à condition d'en indiquer la source.

Bulletin d'information publié par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Président: Fernand Daoust Secrétaire général: Clément Godbout

545, boulevard Crémazie Est, 17^e étage, Montréal (Québec) H2M 2V1
Téléphone: (514) 383-8000 Télécopieur: (514) 383-8001

Responsable: André Messier

Secrétariat: Aline Vallières

Collaboration:

Manon Charlebois, CTM; Alain Gauthier, Fonds de solidarité; Yvan Boucher, Gilles Léveillé, Dominique Savoie, Jean Sylvestre, FTQ.

Photos Serge Jonqué

Mise en page «À la source»: Anne Brissette

Tirage: 50 000 exemplaires

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec



REGROUPONS NOS FORCES

C'est le 13 décembre prochain que s'ouvrira notre 23^e congrès, au Palais des Congrès à Montréal. Sous le thème «**Regroupons nos forces**», le congrès se veut un moment privilégié de réflexion sur nos pratiques syndicales.

Nous sommes à un point tournant

Au cours des dernières années, nous avons collectivement investi dans le développement de nouveaux dossiers. Nous avons élargi nos champs d'intervention pour répondre aux besoins manifestés par nos membres.

Ce ne sont pas les patrons ou les gouvernements qui nous ont poussés dans le dos pour développer le programme de déléguées et de délégués sociaux, qui nous ont invités à former des milliers de militants et de militantes qui travaillent en santé-sécurité.

Ce ne sont pas eux non plus qui nous ont demandé de mettre de l'avant tous les problèmes et les revendications qui touchent le dossier de la condition féminine. Pas plus qu'ils ne souhaitent nous voir intervenir dans le dossier de la formation professionnelle ou dans celui du développement économique et de l'emploi, avec le Fonds de solidarité.

Il ne faudrait pas non plus oublier le dossier de l'organisation du travail, dossier dans lequel nous sommes de plus en plus impliqués et à propos duquel nous commençons à développer de l'expertise et des positions syndicales.

Chacun de ces dossiers est une «force». Regrouper nos forces, c'est les réunir, former un tout qui va raffermir notre action syndicale. Comment réussir à le faire?

Sur les lieux de travail

Nos milieux de travail sont les lieux privilégiés de notre action syn-

dicale locale: c'est là que nous négocions, c'est là que nous vivons le quotidien de nos relations de travail, c'est là que se trouvent les racines de notre vie syndicale. C'est là aussi que se dessine un nouvel enjeu, la création d'emplois de qualité dans une organisation du travail respectueuse des besoins de nos membres, et ce, dans un contexte économique, politique et social difficile.

Regrouper nos forces, parce que nous sommes plus que jamais confrontés à des défis innombrables, dans nos milieux de travail, dans tous les lieux où nous sommes appelés à représenter nos membres. Et ces lieux se multiplient avec notre employeur et s'incarnent dans toutes sortes de comités et sur de nouveaux dossiers.

Il faut en parler, définir nos objectifs de participation, établir ce que nous, nous voulons.

C'est votre premier congrès?

Vous n'avez jamais assisté à un congrès de la FTQ et vous vous posez des questions? Ça se comprend. Plus de 1200 personnes, un Palais des Congrès qui impressionne, des procédures nouvelles, des travaux en commissions, une kyrielle de documents.

Mais rassurez-vous. Afin que vous puissiez participer pleinement et suivre les débats, la FTQ organise une rencontre des nouveaux et des nouvelles délégués la première journée du congrès. La première chose à vérifier quand vous aurez en main votre serviette de congrès, c'est l'horaire. Vous y trouverez le lieu et l'heure de cette rencontre.



Il faut que les syndicats changent?

Regrouper nos forces, parce que de partout nous viennent des messages que le mouvement syndical doit changer, sous peine de... Il ne se passe pas une journée sans qu'un patron, sans qu'un politicien, ne nous dise qu'il faut que les relations de travail soient moins conflictuelles ou que les conventions collectives soient plus flexibles.

Des relations de travail moins conflictuelles, des conventions collectives plus flexibles ça veut dire quoi pour nous? Est-ce que ça veut dire la même chose pour les patrons?

Au-delà de la section locale

Nous avons aussi à représenter les travailleurs et les travailleuses à de nombreuses autres instances, régionales ou sectorielles (développement régional, forma-

tion professionnelle, comité d'adaptation de la main-d'oeuvre, grappes industrielles, etc.) et aussi au niveau national (Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, CSST, etc.).

Comment trouver le temps que ces participations requièrent? Comment mettre en place des mécanismes de consultation qui permettent de soutenir ceux et celles qui y sont délégués?

Les liens entre nous

Quand nous affirmons que le mouvement syndical est «invité à changer», ce n'est pas de la théorie. Concrètement, dans un nombre grandissant de milieux de travail, les syndicats locaux prennent des décisions en proposant des modifications dans les mécanismes des relations du travail ou quant à l'organisation du travail. Dans bien des cas aussi, c'est l'employeur qui arrive avec des propositions de changements.

LES RÉOLUTIONS

Plus d'une centaine de résolutions ont été acheminées à la FTQ et seront débattues au congrès. Envoyées par les sections locales, les Conseils du travail et le Conseil général, les résolutions sont réunies dans un cahier qui a été posté, le 12 novembre dernier, à toutes les sections locales, permettant ainsi à tous les délégués et toutes

les déléguées d'en prendre connaissance.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce même cahier contient également trois des quatre Déclarations de politique (voir plus loin pour les sujets) qui seront soumises au congrès pour adoption. Il n'en tient qu'à vous d'en prendre connaissance.

LES DÉCLARATIONS DE POLITIQUE

En plus des résolutions, le congrès est habituellement saisi d'un certain nombre de déclarations de politique qui font suite à des colloques tenus au cours des deux années précédentes ou qui visent à préciser les positions de la centrale sur des sujets de l'heure. Cette année, quatre

déclarations seront soumises au congrès:

- **Le financement de la formation syndicale**
- **La violence faite aux femmes**
- **L'organisation du travail**
- **La concertation**

Chaque syndicat doit s'ajuster, du mieux qu'il le peut, compte tenu de son expérience et de la réalité de son entreprise.

Ce processus de changement, s'il est amorcé depuis longtemps, s'est accentué au cours des dernières années et a eu comme conséquence que les modèles de relations du travail sont de plus en plus différents, l'évolution n'étant pas la même partout. Dans un tel contexte, nos pratiques syndicales sont, elles aussi, appelées à changer, à se diversifier, à s'ajuster.

Regrouper nos forces, c'est partager nos expériences et constater que les questions et les enjeux demeurent les mêmes. C'est de cette façon que nous procurerons à nos actions syndicales une direction commune, gage de notre solidarité.

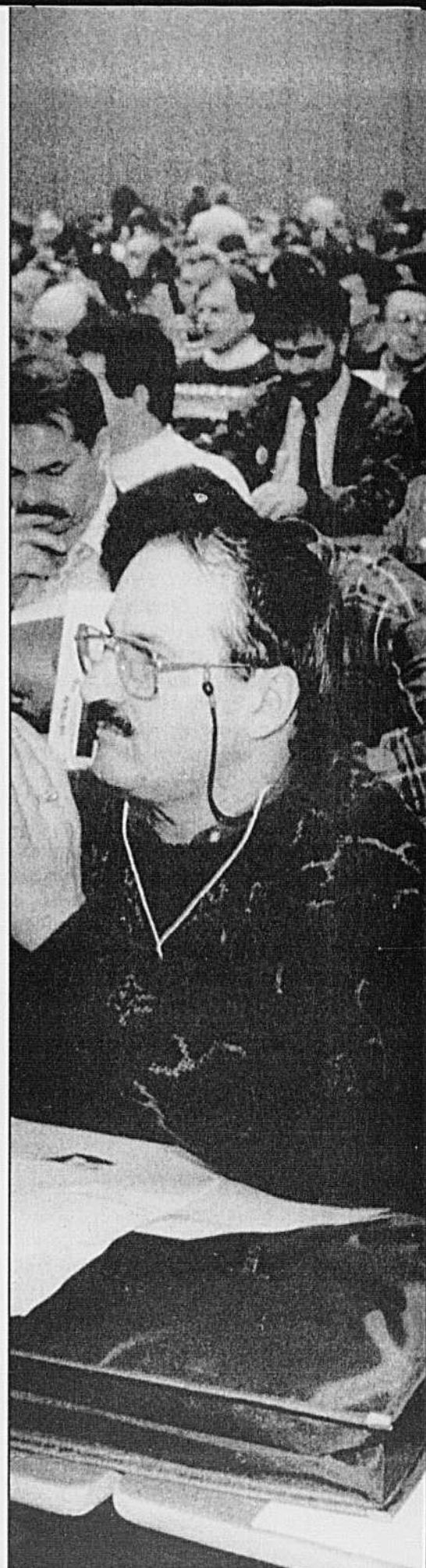
Au niveau de la centrale

La réflexion sur les répercussions de tous les changements qui se vivent dans les milieux de travail sur la centrale elle-même ne peut, elle non plus, être évacuée. Parce qu'une de nos forces, c'est notre centrale, c'est la FTQ. Il faut que la FTQ soit en mesure de répondre aux nouveaux besoins, de s'ajuster aux nouvelles orientations. Elle se doit de rester collée aux réalités changeantes des relations du travail, des milieux de travail et des syndicats.

Pour répondre adéquatement aux besoins et aux attentes des syndicats et de leurs membres, la FTQ doit-elle ajuster certaines de ses orientations, de ses structures, de ses services?



Le président, Fernand Daoust, et le secrétaire général, Clément Godbout, sont les deux dirigeants de la FTQ qui exercent leurs fonctions à plein temps. Ils sont donc tous deux en mesure de présenter au congrès bilans et perspectives. Dans son discours d'ouverture, le président fait un bref survol des grands événements qui ont marqué la centrale et le Québec depuis le dernier congrès et développe des perspectives d'avenir autour du thème du congrès. Le rapport du secrétaire général, quant à lui, est étudié par un comité qui présente ses conclusions au congrès. Ce rapport fait le tour de l'ensemble des activités dans lesquelles la centrale a été impliquée au cours des deux dernières années et dégage un certain nombre de perspectives quant aux priorités futures.



Un bilan après 10 ans d'existence

À la soirée d'ouverture de la 6^e Conférence annuelle des déléguées et délégués sociaux du Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain, Jacques Rhéaume, professeur à l'Université du Québec à Montréal, a présenté de façon synthétique les principaux résultats de la recherche qu'il a menée tout récemment sur le Réseau des déléguées et des délégués sociaux. Les résultats s'appuient sur une démarche rigoureuse exécutée de la façon suivante:

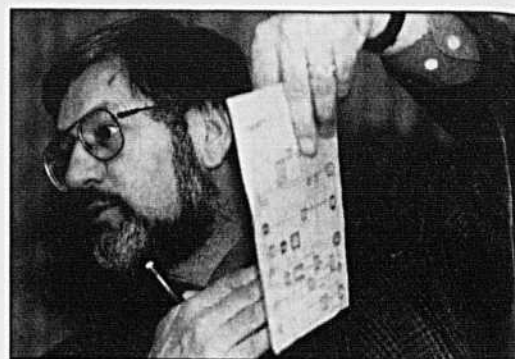
- Cent trente déléguées et délégués sociaux ont répondu à un questionnaire;
- Vingt-cinq entrevues individuelles ont été faites avec neuf des déléguées et délégués sociaux, sept avec des directeurs de syndicats et neuf avec des présidents d'unités locales.

Cette recherche qui trace le portrait du Réseau comprend les éléments suivants: le degré d'implication des déléguées et délégués sociaux, les problèmes pour lesquels on leur demande de l'aide, leur pratique d'intervention, leur rôle et l'intégration à la structure syndicale. Les

résultats de cette recherche sont parfois surprenants par rapport à l'image que l'on se fait, ou, au contraire, confirment ce que l'on en sait.

Voici quelques résultats:

- Les femmes représentent 33 % de la population des déléguées et délégués sociaux;
- Depuis dix ans, plus de 700 déléguées et délégués sociaux ont été formés sur le territoire du CTM. De ce nombre, 70 % l'ont été dans les trois dernières années.
- 75 % des déléguées et délégués sociaux occupent ou ont déjà occupé une autre fonction syndicale;
- Dans les unités locales où l'on retrouve un réseau de déléguées et délégués sociaux, il y a 20 % des conventions collectives qui reconnaissent leur travail ou permettent des libérations syndicales;
- Un représentant ou une représentante des déléguées et délégués sociaux siège à l'exécutif dans 65 % des unités locales
- Les problèmes reliés au travail (violence, harcèlement, insécurité d'emploi) sont ceux qu'un tiers



des déléguées et délégués sociaux voient augmenter le plus.

- À peu près autant voient augmenter les problèmes émotifs (burn-out, dépression, etc.) ou familiaux.

Il est intéressant de noter que 67 % des déléguées et délégués sociaux interrogés disent demeurer en contact sur une longue période avec les membres qui viennent leur demander de l'aide. Il y a donc une forme de support et d'entraide soutenue dans le temps, une solidarité qui dépasse les moments de crise ou d'urgence.

Deux conclusions sautent aux yeux à la lumière de ces résultats: le travail des déléguées et délégués sociaux répond à des besoins énormes; ils et elles sont bien intégrés dans la structure syndicale. Des résultats valorisants, encourageants et motivants pour tous ceux et celles qui sont impliqués dans le programme.



L'entente CTM-Centraide, permettant la mise sur pied du Programme des déléguées et délégués sociaux remonte à 1983. Le CTM a tenu à souligner ce 10^e anniversaire en invitant, à l'ouverture de la conférence, Richard McConomy, président du Conseil d'administration de Centraide, Fernand Daoust, président de la FTQ, Michèle Thibodeau Deguire, présidente et directrice générale de Centraide, et Clément Godbout, secrétaire général de la FTQ. Ils et elle sont venus rappeler aux 168 participants et participantes, l'importance des déléguées et délégués dans nos structures syndicales.

À la soirée d'ouverture, il y a eu un quiz qui portait sur les résultats de la recherche menée par Jacques Rhéaume. C'est l'équipe des déléguées et délégués sociaux (photo), composée de Jacques Forest (SCFP-301), Anne De Bellefeuille (UES-800), Claude McKenzie (Métallos-9222), Chantal Dumoulin (SEPB-463), qui a remporté la victoire 6 à 3, contre l'équipe des vice-présidentes et vice-présidents de la FTQ: Lauraine Vaillancourt (UIOVD), Yvon Bellemare (TUAC), Carole Haywood (SEPB-57), Henri Massé (SCFP).

Entente imminente FTQ-CTC

Lors de la réunion du Conseil général de la FTQ le 28 octobre, le président, Fernand Daoust, a présenté aux membres délégués les grandes lignes d'un projet d'entente FTQ-CTC, projet qui modifie radicalement les rapports entre les deux organisations, donne plus de moyens financiers à la FTQ et concrétise le fait que c'est notre centrale qui a le pouvoir de représentation des membres québécois du CTC.

«Au rythme où vont les choses, nous serons en mesure de déposer au congrès une entente finale en vertu de laquelle la FTQ aura atteint ses grands objectifs. Ce sera un grand jour pour la FTQ et les travailleurs et travailleuses que nous représentons».

Fernand Daoust

dent de la FTQ-construction et vice-président de la FTQ et du conseiller politique, Jean-Guy Frenette. Il y a eu un total de cinq rencontres entre les deux comités.

Le projet d'entente doit être soumis au Conseil exécutif du CTC au début décembre. Si tout se déroule normalement, le président devrait être en mesure d'annoncer les détails de l'entente au congrès qui, rappelons-le, s'ouvre à Montréal, le 13 décembre.

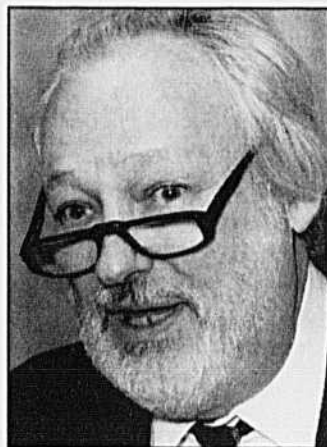


Photo Serge Jongue

La recommandation a fait l'objet d'un bon débat au Conseil général. La majorité des intervenants et des intervenantes, qu'ils aient parlé pour ou contre, avaient tous des exemples de frictions qu'ils avaient eues avec les Teamsters. C'est cependant par une large majorité que la recommandation a été adoptée. Ceux et celles qui s'opposaient étaient sceptiques quant à la qualité de la démocratie syndicale dans le syndicat et souhaitaient que la FTQ établisse des mécanismes de surveillance.

Ceux et celles qui parlaient en faveur faisaient état du ménage qui a été fait, des structures canadiennes et québécoises mises en place, et soulignaient que, ce à quoi il fallait d'abord penser, c'est aux quelque 30 000 travailleurs et travailleuses qui composent le syndicat et qui bénéficieront des services de la centrale. Un autre point important, c'est celui de l'acceptation par les Routiers de se conformer aux dispositions du protocole de non-maraudage de la FTQ, ce qui permettra de mettre fin au gaspillage des ressources englouties dans des querelles intestines. Les Routiers seront donc délégués de plein droit au prochain congrès de la FTQ.

On prépare le congrès

Cette réunion du Conseil général aura aussi permis d'adopter les déclarations de politique et les résolutions qui seront soumises pour débat et adoption au congrès.

Soulignons en terminant que le Conseil général a aussi adopté des résolutions d'appui aux travailleurs et travailleuses en lock-out à The Gazette et au Journal de Montréal et aux grévistes de Shockbéton, pour qui un appel de soutien financier a été lancé.

On se souviendra qu'au congrès du CTC à Vancouver en juin 1992, suite à la défaite du candidat de la FTQ, Guy Cousineau, Fernand Daoust avait déclaré que les liens qui unissaient les deux organismes devaient être radicalement révisés, sous peine de voir la FTQ quitter le CTC.

Les négociations s'engagent

Quelques mois plus tard, suite à l'adoption d'une résolution du Conseil général de la FTQ fixant nos objectifs, des négociations s'amorçaient. Le comité de la FTQ était composé, en plus du président, du secrétaire général, Clément Godbout, de Jean Lavallée, prési-

Les Routiers reviennent à la FTQ

Depuis déjà 5 ans, le Syndicat des routiers (Teamsters) a réintégré les rangs de l'AFL-CIO, la centrale syndicale américaine, après en avoir été expulsé. Plus tôt cette année, c'était au tour du Congrès du travail du Canada (CTC) d'accepter leur affiliation. Dans les semaines qui ont suivi, des discussions s'engageaient entre la FTQ et les Routiers. Ces discussions ont conduit à une recommandation unanime du Bureau de la FTQ à l'effet d'accepter, à compter du 1^{er} octobre de cette année, leur affiliation à la FTQ.

Construction: fini les décrets, place à la négociation?

Un nouveau régime de négociations, fondé sur la division en trois secteurs de l'industrie de la construction et débarrassé des décrets du gouvernement, pourrait bien voir le jour dans les prochaines semaines au Québec. C'est du moins l'espoir qui anime les travailleurs de la FTQ-construction au lendemain du «Sommet sur l'industrie de la construction» qui s'est tenu, pendant trois jours, à la fin d'octobre, à Dorval.

«Nous on préconise la même position que le gouvernement quant aux changements à apporter à notre régime de négociations», affirme le président de la FTQ-construction, Jean Lavallée, «sauf qu'on ne veut pas que la représentativité des syndicats soit pondérée par le nombre des heures travaillées».

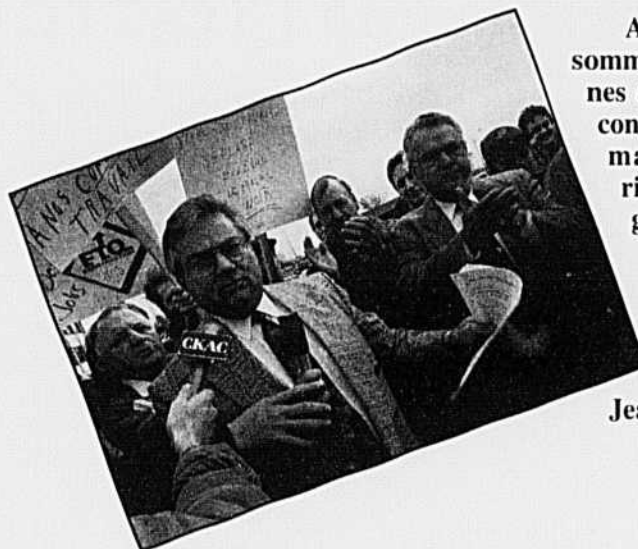
Même si aucune entente n'a pu être réalisée pendant le Sommet sur la proposition déposée par le ministre du Travail, Normand Cherry, les parties se sont quittées finalement sur un assez large consensus à ce sujet rapporte le directeur général de la FTQ-construction, Yves Paré: «Au dernier jour du Sommet, 90 % des entrepreneurs et 75 % des travailleurs acceptaient la formule mise de l'avant par le ministre.»

Avec le président de la FTQ, Fernand Daoust, Jean Lavallée et Yves Paré défendaient les positions de la centrale à ce forum.

Quels seraient les changements?

Cette formule prévoit donc, pour les fins de la négociation, le découpage de l'industrie de la construction en trois secteurs: le résidentiel; l'institutionnel, commercial et industriel; le génie civil et la voirie. Il y aurait une convention collective par secteur. Le pouvoir de décrets du gouvernement serait abrogé.

L'association patronale unique à laquelle tous les entrepre-



Avant le début du sommet, plusieurs centaines de travailleurs de la construction sont venus manifester à l'extérieur, pour signifier au gouvernement et aux employeurs qu'ils en avaient assez de l'insécurité. Sur la photo, Yves Paré, et à sa gauche, Jean Lavallée.

neurs de l'industrie sont tenus d'adhérer en vertu de la loi actuelle serait remplacée par une association patronale dans chaque secteur. Ce serait l'APCHQ, l'ACQ et l'ACRGQTQ, les trois associations sectorielles existantes, et les entrepreneurs seraient obligés d'adhérer, selon leur choix à une d'entre elles.

Côté syndical, la pluralité existante serait maintenue, le maraudage décidant toujours de la représentativité parmi les cinq associations actuelles. Deux ombres au tableau cependant. La proposition Cherry prévoit de pondérer les résultats du maraudage par les heures effectivement travaillées par les membres de chaque syndicat dans chaque secteur. Elle prévoit aussi d'abaisser de 15 à 10 % le taux de représentativité donnant droit de siéger aux tables de négociations.

Un homme, un vote

«La pondération chez les travailleurs, c'est inapplicable. Et, en plus, ça donnerait aux entrepreneurs qui veulent nous jouer dans les pattes tout le pouvoir pour le faire. Le meilleur système, c'est un homme, un vote», soutient Jean Lavallée.

«Donner une place aux tables

de négociations à un syndicat qui ne représente que 10 % des travailleurs, ça n'a aucun bon sens. Le 15 % actuel, c'est à la limite de ce qui est acceptable. Dans un régime d'accréditation, ça prend 50 % pour avoir le droit de négocier», souligne Yves Paré.

Quant au risque que la division de l'industrie en trois secteurs pourrait entraîner une diminution des salaires et des conditions de travail dans le «résidentiel», les deux dirigeants de la FTQ-construction ne croient pas qu'il soit très grand. «C'est sûr qu'il y aura des pressions selon les secteurs, mais ça va rester à négocier, et c'est ça qui compte, on va pouvoir enfin négocier», dit Jean Lavallée. «Si on n'accepte pas cette formule, le risque, c'est plutôt que tout le secteur résidentiel soit exclus du régime de négociations», ajoute Yves Paré.

Au sujet du travail au noir, même si le Sommet n'a rien donné de concret pour arriver à l'éliminer, il a permis une prise de conscience fort importante, selon les deux dirigeants syndicaux. «Quand les entrepreneurs disent: oui, on est prêts à donner le pouvoir aux inspecteurs d'arrêter les travaux quand ils sont illégaux, c'est tout un pas en avant!», concluent Jean Lavallée et Yves Paré.

Un regroupement syndical de personnes à la retraite

Les 22 et 23 octobre avait lieu le congrès de fondation du «Regroupement des personnes à la retraite (RPR)» du Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain (CTM). Plus de quarante personnes ont participé au congrès de fondation qui a adopté des statuts, mis sur pied les comités permanents du RPR et procédé à l'élection du comité exécutif.

Pour le nouveau président, Robert Bouchard, qui était également président du comité provisoire, la fondation du RPR est d'une importance capitale. «Bien sûr, déclare-t-il, il y a d'autres organisations de personnes à la retraite et nous entendons développer des liens avec elles. Cependant, tous ceux et toutes celles qui ont milité dans le mouvement syndical peuvent jouer un rôle précieux dans la défense des droits des personnes à la retraite grâce à leur expérience et à leurs connaissances».

«De plus, ajoute-t-il, nous pouvons continuer à nous impliquer dans les luttes actuelles du mouvement syndical. Notre congrès de fondation a d'ailleurs adopté une résolution d'appui aux lock-outés de The Gazette et du Journal de Montréal».

Qui peut devenir membre?

En vertu des statuts qui ont été adoptés, est membre du RPR toute personne à la retraite dont le syndicat local est affilié au Regroupement. Le coût de l'affiliation est minime: 25 ou 35 \$ par année selon la taille du syndicat. Pour une pério-

«Vieillir au Québec, c'est l'enfer»

Conférencière invitée au congrès de fondation, madame Monique Richer, journaliste responsable du courrier des aînés au Journal de Montréal, a été très critique à l'égard des gouvernements et au peu de considérations qu'ils ont pour les personnes âgées. Elle s'en est particulièrement pris au «beu de Matane», le ministre Marc-Yvan Côté, l'accusant de «concocter des tickets modérateurs qui s'appliquent aux personnes retraitées qui ont le malheur de prendre des médicaments parce que leur carrosserie n'a plus 20 ans».

«Ce ministre, a-t-elle déclaré, l'avez-vous entendu demander que le programme d'aide aux travailleurs âgés, le PATA, soit adapté pour le secteur du vêtement à



Montréal? L'avez-vous entendu se prononcer sur les fermetures d'usine et les restructurations qui font perdre des milliers d'emplois? Selon madame Richer, c'est de plus en plus la misère qui est le lot des personnes âgées, surtout les femmes, ce qui lui fait dire que: «Vieillir au Québec, c'est l'enfer!»

de de trois ans, peut également être membre toute personne à la retraite qui fut membre d'un syndicat affilié à la FTQ ou au CTC. Le coût de cette affiliation individuelle est de 1\$ par mois. On voit donc que l'objectif à long terme est d'amener les syndicats locaux à devenir membre du RPR.

Pour accueillir le RPR et officialiser ses liens avec le mouvement syndical, le CTM a modifié ses statuts pour lui faire une place dans ses structures. En vertu de ces modifications, le RPR a droit à un siège à

l'exécutif du CTM et à deux personnes déléguées aux assemblées générales mensuelles et au congrès.

On vous attend

Êtes-vous une de ces personnes qui aurait bien aimé garder des liens avec le mouvement syndical après avoir pris votre retraite? Alors, le RPR c'est pour vous. Téléphonez immédiatement! Vous pouvez vous renseigner au CTM (387-3666) ou téléphoner au président, Robert Bouchard au 487-6379.

LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVISOIRE

Robert Bouchard



Arthur Babeux



Phil Lamoureux



Lucien Duhamel



Gaston Beaulieu



Une action syndicale payante, motivante et soutenue!



Les «blitz», organisés par l'équipe souscription FTQ du Fonds de solidarité, ont remporté jusqu'à maintenant

un grand succès auprès des travailleurs et des travailleuses dans les entreprises où l'on retrouve un syndicat FTQ. Ces opérations mettent à contribution toute la structure syndicale (RL, permanents et permanentes, exécutifs syndicaux) et visent à rendre accessible l'adhésion par déduction à la source (DAS) au Fonds de solidarité.

Les travailleurs et les travailleuses peuvent maintenant

diminuer d'environ 4 \$ car vous récupérerez en moyenne 80 % du montant investi, soit 16 \$. Donc, pour 4 \$ net par semaine, vous aurez dans le REER du Fonds 1 040 \$ après un an.

André Brochu, président de la section locale 7649 des Métallos à la mine Lab-Chrysotile-Opérations Black Lake, nous explique comment le «blitz» s'est organisé dans son milieu de travail.

Quel geste avez-vous posé en premier?

«À la mine, nous avons respecté les 4 étapes essentielles pour que le «blitz» fonctionne. Tout d'abord, à la demande des RL, j'ai convoqué l'exécutif syndical et tous les délégués de département à une rencontre avec l'équipe du Fonds pour nous faire expliquer la DAS avec allègement fiscal et les avantages que les travailleurs pourraient en retirer. Nous avons obtenu un mandat clair de l'exécutif syndical pour entamer la démarche.»

Quelle a été la démarche suivante?

«Nous avons rencontré l'employeur pour la mise en place de l'allègement fiscal afin que lui aussi s'implique à 100 % dans la procédure et nous avons réussi à obtenir

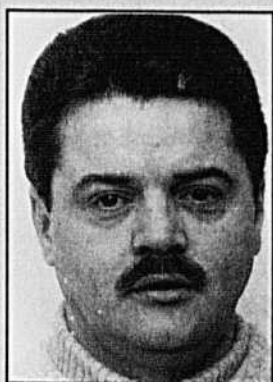
son accord. Devant les avantages pour les travailleurs, il ne pouvait pas dire non. Nous avons aussi obtenu de sa part qu'il autorise les personnes ressources du Fonds à venir rencontrer les membres durant les heures de travail.»

Comment avez-vous informé vos membres?

«Nous avons fait une publicité massive à l'intérieur de la mine pour prévenir les membres que les gens du Fonds s'en venaient. Nous avons distribué des dépliants, des napperons explicatifs à la cafétéria et des posters. Nous avons renseigné les travailleurs sur les trois quarts de travail. Lorsque le «blitz» s'est déroulé avec l'équipe du Fonds, 75 % des membres rencontrés ont adhéré parce qu'ils se sont rendus compte que c'était avantageux.»

À quoi est dû le succès de ce blitz?

«Je suis convaincu que la raison de notre succès, c'est d'abord l'implication de la structure syndicale et le travail inlassable des RL, le résultat de la négociation avec l'employeur, la publicité entourant cette activité syndicale et le fait de n'avoir négligé aucun effort pour rencontrer l'ensemble des travailleurs sur tous les quarts de travail.»



«Nous avons obtenu un mandat clair de l'exécutif syndical pour entamer la démarche.»

André Brochu, président de la section locale 7649 des Métallos.

Photo: Serge Jonquière

profiter d'un avantage non négligeable lorsqu'ils adhèrent au Fonds soit l'allègement fiscal. Cela signifie que vous pouvez obtenir directement sur chaque paie, plutôt qu'une fois par année, les économies d'impôt que le Fonds procure. À titre d'exemple, si vous décidez d'investir 20 \$ par paie au Fonds, votre paie nette

Le ministre du Travail doit intervenir d'urgence

Les 70 travailleurs de Shockbéton, membres de la section locale 15398 du Syndicat des métallos, sont en grève depuis plus d'un an. Malgré cela, ils viennent de rejeter, **à l'unanimité**, les dernières offres patronales.

Cette décision des travailleurs constitue en quelque sorte une confirmation que cet employeur ne négocie pas de bonne foi, enfreignant ainsi les dispositions du Code du travail. C'est pourquoi la FTQ a demandé au ministre du Travail, Normand Cherry, d'intervenir personnellement dans le dossier. Le ministère du Travail avait d'ailleurs déjà établi un diagnostic sévère de l'état des relations de travail à Shockbéton.

«L'employeur ne donne aucun signe de bonne volonté. Et

les travailleurs, c'est bien légitime, ne veulent pas renoncer à leur droit de négocier. Une intervention spéciale s'impose donc», a déclaré le président de la FTQ, Fernand Daoust, au cours d'une conférence de presse qu'il donnait en compagnie du directeur québécois du Syndicat des métallos, Lawrence McBrearty, et du président de la section locale, Michel Guindon.

Des demandes plutôt que des offres!

Les offres de l'employeur, on devrait plutôt les qualifier de demandes farfelues et insultantes: diminution des salaires de 3 \$ l'heure, augmentation des heures de travail, la possibilité de jouer avec les horaires de travail à sa guise, ne pas tenir compte de l'ancienneté lors de mises à pied ou de rappel.

«Le patron voudrait faire comme si le syndicat n'existait pas et que les employés n'avaient aucun droit, même pas celui d'avoir une vie de famille normale», a commenté le président du syndicat.

Un règlement est possible

À chaque renouvellement de convention collective depuis 1963, il y a eu grève ou lock-out. «Il y a quelque chose qui ne tourne pas rond à la direction de cette compagnie, a commenté Lawrence McBrearty. Que l'employeur démontre un minimum de respect pour ses employés, qu'il se présente à la table de négociations avec des offres convenables et il verra qu'un règlement est possible».

Votre soutien financier, les travailleurs en ont grand besoin

Être en grève, ce n'est jamais facile. Refuser de plier l'échine après un an de grève, ça demande du courage. Ces 70 travailleurs méritent tout notre appui. Nous avons le devoir de les soutenir.

C'est pourquoi les Métallos et la FTQ ont lancé une campagne de soutien financier.

Dans le cas des Métallos, l'appel a été lancé à toutes leurs sections locales à l'échelle canadienne. De son côté, la FTQ a fait parvenir une demande semblable à tous ses syndicats affiliés.

Nous sommes convaincus que vous répondrez généreusement à cette demande et nous vous en remercions. Vous devez faire votre chèque à l'ordre de «Fonds de grève, local 15398» et le poster au: Syndicat des métallos, 4115 rue Ontario Est, 4^e étage, Montréal (Québec) H1V 1J7.

À l'occasion de la Fête internationale des travailleurs et des travailleuses, le président de la FTQ, Fernand Daoust, participait à une manifestation d'appui le 1^{er} mai dernier. On le voit ici en compagnie du permanent responsable du dossier à Shockbéton, Bruno Lefebvre.



Photo Jean-Marc Charles

La solidarité au quotidien

Même si les enjeux ne sont pas exactement les mêmes partout, il n'en demeure pas moins que les grands propriétaires des quotidiens québécois semblent s'être donné le mot pour faire disparaître le maximum d'emplois et revoir à la baisse les dispositions des différentes conventions collectives. Et pour atteindre leurs buts, aucun moyen ne semble être à leur épreuve. Mais ils avaient sans doute oublié que les travailleurs et les travailleuses sont syndiqués!

The Gazette: lock-out illégal depuis le 17 mai

Au quotidien anglophone mont-réalais, les enjeux tournent autour de la sécurité d'emploi et l'employeur se moque éperdument d'une entente vieille de 10 ans, entente qui garantit cette sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de leur retraite aux 70 typographes en lock-out. En échange, le quotidien pouvait introduire les changements technologiques qu'il voulait. Ce qui a d'ailleurs été fait, puisque le nombre d'employés du département de la composition est passé de 200 à 70 au cours des dix dernières années.

Cette entente stipulait également que les deux parties renonçaient à leur droit de grève et de lock-out. Mais la parole donnée et la signature en bas d'un document ne semblent pas déranger cet employeur qui ne s'est pas gêné pour décréter un lock-out.

Tant qu'à être dans l'illégalité, semble se dire The Gazette, aussi bien y aller jusqu'au bout et utiliser des «scabs». C'est ainsi que, pour la seule période du 17 mai au 9 juin, l'enquêteur du ministère du Travail a conclu qu'il y a eu 166 infractions à la loi.

Les lois québécoises ne semblent pas peser lourd dans la balance pour le quotidien. Faut-il s'en surprendre? Peut-être pas, quand on sait que les vrais propriétaires sont à Toronto.

Journal de Montréal: lock-out en deux temps

L'attitude du Journal de Montréal n'est guère plus civilisée. Le quotidien procédait, lui aussi, à des lock-out. Dans un premier temps, on mettait dehors les 158 employés et employées de la préparation (19 septembre) et ensuite les 60 de l'expédition et les 148 pressiers (11 octobre). Ces décisions n'ont pas été prises sur un coup de tête puisque tout avait été planifié pour faire imprimer le journal... à Cornwall en Ontario, contournant ainsi les dispositions anti-bri-seurs de grève de la loi québécoise.

Les enjeux ici sont sensiblement les mêmes. Le No 1 des quotidiens français d'Amérique revient sur l'engagement qu'il avait pris, il y a dix ans, quant à la sécurité d'emploi. Le document qui donnait cette sécurité d'emploi avait d'ailleurs été signé par Pierre Péladeau lui-même en 1983.

«Les syndicats ont respecté leur partie du contrat, eux, que l'entreprise fasse de même!», a lancé le président de la FTQ, Fernand Daoust, lors d'une conférence de presse au cours de laquelle il a fait état de ses nombreuses interventions auprès de la direction de l'entreprise pour tenter de dénouer le conflit.

Malheureusement, a-t-il déclaré, je constate que la direction du Journal ne veut pas vraiment négocier et qu'elle cherche plutôt à imposer des reculs dans les conditions de travail de ses employés de la production».



Qui contrôle quoi

Le contrôle des quotidiens québécois et de nombreuses autres entreprises de communications est entre les mains d'un nombre très restreint d'entreprises. Il y a aussi des liens qui unissent ces groupes. Power Corporation et Hollinger Inc. détiennent chacun 23% des actions de Southam Inc. Leurs positions communes ne doivent donc pas surprendre. Disons qu'on peut affirmer, sans grande crainte de se tromper, qu'il doit y avoir pas mal de «solidarités patronales» autour d'un verre de scotch!

QUÉBÉCOR

Québecor, c'est Pierre Péladeau et fils qui a le contrôle total sur le Journal de Montréal et le Journal de Québec et le contrôle effectif du journal Le Devoir. Il possède aussi plusieurs journaux et imprimeries au Québec, au Canada et aux États-Unis, dont «The Winnipeg Sun».

POWER CORPORATION

Les tentacules de Power Corporation, Pierre Desmarrais et les Journaux Trans-Canada, s'étendent dans toutes les régions du Québec. Il y a La Presse (Montréal), La Tribune (Sherbrooke), La Voix de l'Est (Granby), Le Nouvelliste (Trois-Rivières). L'imprimerie TR Offset qui imprime Le Nouvelliste est aussi propriété de Power tout comme le réseau radiophonique de Télémedia et plusieurs autres entreprises de communications dans plusieurs pays.

HOLLINGER INC.

Hollinger Inc., c'est Conrad Black et Unimédia qui contrôlent Le Soleil (Québec), Le Droit (Ottawa), Le Progrès du Saguenay (Chicoutimi). Eux aussi se sont internationalisés par l'entremise de quotidiens, hebdomadaires et revues au Canada, aux États-Unis et dans d'autres pays, le Jerusalem Post, en Israël et The Daily Telegraph en Angleterre.

SOUTHAM INC.

En plus de contrôler The Gazette, Southam Inc et le Southam Newspaper Group ont la main basse sur 17 autres quotidiens au Canada, de nombreuses revues et d'autres entreprises, dont les librairies Coles.

Les lock-outés ne se tournent pas les pouces

Quand il y a un conflit de travail dans une entreprise et que les consommateurs et consommatrices peuvent quand même se procurer le produit, dans le cas qui nous occupe le journal, on est porté à penser qu'il n'y a pas de rapport de force. Mais détrompez-vous. Même si les deux quotidiens paraissent régulièrement, ils n'en sont pas moins touchés et la qualité de leur publication s'en ressent.

À The Gazette, plusieurs interventions publiques ont été organisées et un dossier noir a été produit pour démontrer que le lock-out est illégal, que The Gazette est en fait un visage à deux faces qui ne respecte pas la parole donnée quant à la sécurité d'emploi. On a aussi fait la distribution de tracts dans le métro et envoyé des lettres aux annonceurs expliquant le point de vue syndical.

La position de la Guilde des journalistes (Montreal Newspaper Guild) a de quoi faire pleurer. Non seulement ne posent-ils aucun geste de solidarité, mais ils ont des agissements qui tentent de discréditer la lutte des typographes. Lisez ce qui suit

et vous comprendrez.

The Gazette offre des cours sur l'utilisation de journaux dans l'enseignement. Au moment où l'Association des enseignantes et enseignants de Montréal (Montréal Teachers Association-MTA) se préparait à recommander à ses membres de ne plus participer à toutes les activités organisées par The Gazette, la Guilde est intervenue. Elle a gentiment fait parvenir au MTA des documents dans lesquels l'employeur explique sa position. Dans le mémo qui accompagnait ces documents, on pouvait lire (traduction libre):

«À votre place, je serais très inconfortable d'impliquer le MTA à ce moment-ci... L'enjeu des changements technologiques qu'on vous a expliqué, ce n'est pas une si grosse affaire... Je ne pense pas que les Typographes aient été tout à fait francs avec vous...»

Tirez vos conclusions!

De son côté, Le Journal de Montréal ne fait plus que 96 pages quotidiennement par rapport aux 128 pages qu'il faisait régulièrement avant le conflit. Le tirage a aussi

Ça s'étend à Trois-Rivières et à Sherbrooke

À La Tribune de Sherbrooke, l'ensemble du personnel (journalistes production, bureau, etc.) est membre du même syndicat, le SCEP. Devant l'impasse dans les négociations, la grève était déclenchée le vendredi 29 octobre dernier. La même journée, les 60 employés de l'imprimerie TR Offset à Trois-Rivières, qui imprime le quotidien Le Nouvelliste, débrayaient. Dans ce dernier cas, le journal est imprimé ailleurs alors qu'à Sherbrooke la parution est interrompue.

Il ne faut

C'est réglé à La Tribune

pas se

Dans ces deux cas, les enjeux se situent au niveau des salaires, des fonds de pension, du statut des temps partiels, etc.

Ce n'est peut-être pas la fin

Comme vous pouvez le constater dans l'encadré, le contrôle des quotidiens québécois, il y en a dix en incluant Le Droit, est entre les mains de quelques groupes. Pour le moment, il n'y a que quatre conflits, mais il



SCOOP

SOIRÉE DE SOLIDARITÉ

Le samedi 27 novembre prochain, les lock-outés de The Gazette organisent une soirée de solidarité à la salle paroissiale Immaculée-Conception, au 1855, rue Rachel Est (angle Papineau). Le coût du billet, souper et danse, n'est que de 6\$. Organisez donc un petit groupe. On se renseigne au (514) 384-9000.

baissé selon les syndicats, résultat tangible de la distribution régulière de tracts sur les lignes de piquetage, dans des lieux publics et dans des événements de promotion auxquels participe le Journal de Montréal. Ce fut le cas par exemple à St-Donat, où le Journal commanditait le Festival des couleurs de l'automne. Dans le tract distribué on expliquait que c'était la direction qui en faisait voir de toutes les couleurs à son personnel.

Soulignons également que les deux syndicats, Syndicat des communications de l'énergie et du papier (SCEP, section locale 4545) et le Syndicat des communications graphiques (SCG, local 41M), publient régulièrement un journal.

pourrait s'en déclarer d'autres dans les semaines qui viennent. Que l'on pense par exemple à La Presse, où, selon le large front commun intersyndical, les négociations achoppent sur à peu près les mêmes enjeux que ceux de La Tribune et de TR Offset. Il n'est donc pas exagéré de parler d'offensive patronale concertée pour s'attaquer aux conventions collectives et aux conditions négociées.

Ce qu'il faut surtout surveiller c'est le cas de The Gazette, puisque c'est à cet endroit qu'on a signé, avec le syndicat des typographes, la toute première entente sur la sécurité d'emploi. Les propriétaires de tous les quotidiens ont sans aucun doute les yeux rivés sur ce conflit.

«Dans les maquiladoras du Mexique, parler de conditions de travail, c'est défendu!»

Robert Guay, Association internationale des machinistes

Une délégation de 38 membres de l'Association internationale des machinistes (AIM) qui visitaient les maquiladoras au Mexique a été gardée en détention pendant près de trois heures. La raison? Ils avaient parlé de conditions de travail avec des travailleurs et des travailleuses, ce qui est «illégal», ou à tout le moins «irrégulier», a-t-on fini par leur dire avant de leur indiquer le chemin de la frontière.



Deux québécois faisaient partie de la délégation, Vincent Blais, assistant au vice-président canadien, et Robert Guay, directeur québécois de l'AIM. Ce dernier nous raconte son expérience. Avant de parler de la détention elle-même, qui est survenue en début d'après-midi, Robert tient à raconter les horreurs qu'il a vues.

Là-haut sur la montagne...

«Quand tu arrives à l'endroit où sont situées ces usines, presque toutes des multinationales connues, tout a l'air correct, dit-il. C'est assez neuf et toujours situé au sommet d'une colline avec des routes asphaltées. C'est quand tu descends en bas au village, que ça change. Là il n'y en a plus d'asphalte, ni eau courante, ni électricité. C'est comme reculer d'un siècle.»

«Dans le village il y a bien un ruisseau qui se jette dans la rivière Tijuana, poursuit-il, mais il faut en voir la couleur. Des bouts c'est rouge, d'autres, c'est jaune, et j'en pas-

se. C'est que, explique-t-il, les déchets toxiques des usines sont ramassés dans des cuves. Le soir venu, on ouvre les vannes. Comme les usines sont en haut des collines, vous devinez où ça finit par se ramasser. Et dire que les enfants y jouent et que les adultes le traversent pour se rendre au travail.»

Des conditions de travail affreuses

Les conditions de travail, le groupe en a entendu parler lors

«J'avais entendu parler des maquiladoras comme tout le monde. Mais quand tu vois la misère et la pauvreté énormes qui t'arrivent comme ça en pleine face, ça donne tout un choc».

d'une rencontre avec des leaders d'une petite communauté avec qui ils ont dîné et au cours d'un entretien avec un travailleur et une travailleuse qui avaient été congédiés par une entreprise de produits chimiques, Plastico. C'est d'ailleurs en face de cette entreprise que les agents d'immigration ont fait irruption.

«Les conditions dans lesquelles les gens travaillent, c'est terrible. Bien sûr il y a les bas salaires, mais il y a surtout l'absence de mesures de sécurité, les rythmes de travail, l'exposition aux produits chimiques.

«Là-bas, ils connaissent pas ça les absences motivées. Je dirais qu'ils sont motivés à ne pas être absents! C'est leur job qui en dépend.»

Même s'il y a des normes, elles ne sont pas respectées. Si tu arrives en retard, tu peux perdre une journée de salaire. Si tu t'absentes une journée, tu peux être coupé deux jours ou congédié. D'ailleurs, la travailleuse congédiée qui était avec nous l'avait été parce qu'elle avait fait une fausse couche sur les lieux de son travail. On lui avait défendu de quitter!»

La détention

Les agents d'immigration ont «investi» l'autobus au moment où le groupe discutait avec les deux congédiés. «Ils nous ont dit que nous posions un geste illégal et ont demandé nos passeports, ce que nous avons refusé. Nous avons caché la travailleuse, parce qu'il y avait un danger pour elle. Mais ils ont amené le travailleur et notre traducteur mexicain dans un de leurs véhicules. Après bien des tracasseries, ils ont exigé que nous les suivions. On s'est arrêté dans un espace de champ. Là, ils ont relâché les deux personnes et ils nous ont fait comprendre qu'on était mieux de quitter. On a fait quelques détours avant de laisser descendre la travailleuse et on s'est dirigé vers la frontière».

«Ce qui est clair pour moi, de conclure Robert Guay, c'est qu'ils ont des choses à cacher. Et je ne peux pas croire que nos gouvernements ne sont pas au courant de ce qui se passe là-bas!»





À la source



BULLETIN DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC
SUPPLÉMENT AU MONDE OUVRIER DE NOVEMBRE 1993, N° 7

AUX PÉNITENCIERS LECLERC ET DONNACONA

Les agressions: des «accidents» imprévisibles

Tous les accidents de travail sont susceptibles de se produire dans un pénitencier parce que l'on y retrouve une foule de métiers: secrétaires, infirmières, cuisiniers, hommes de métier, etc. Il s'agit en quelque sorte d'une «ville en miniature» suivant l'expression de Jean-Marc Bruno, militant syndical de l'Alliance de la fonction publique du Canada au pénitencier de Donnacona. Mais le groupe qui compte le plus grand nombre de travailleurs est celui des agents correctionnels. Et c'est celui pour lequel il est le plus difficile de mettre en place des mesures de prévention.

Il est en effet difficile de prévenir une agression. Un détenu peut être d'excellente humeur un moment et très agressif peu de temps après. Les cuisiniers ne sont pas exempts des risques d'agression puisqu'une trentaine de détenus travaillent avec eux à l'heure de pointe. «Le comportement du détenu est souvent imprévisible» raconte Jean-Marc.

Si plusieurs accidents de travail «traditionnels» peuvent être évités par l'utilisation sécuritaire d'un équipement adéquat, il est beaucoup plus difficile de contrer les risques d'agression. Les agents correctionnels ne pénètrent jamais seuls dans les cellules. Si on a affaire à un détenu agressif, on se présentera même à trois ou à quatre.

CERTAINES SITUATIONS PLUS À RISQUE

Les agents de classement, qui sont chargés d'évaluer le comportement des détenus en vue d'une libération conditionnelle, les rencontrent seuls en entrevue dans leur bureau. Il en est de même des psychologues. Les règles de confidentialité l'exigent. «T'as beau te préparer mentalement, dit Jean-Marc Bruno, une agression te prend toujours par surprise. Quand le détenu est insatisfait de l'évaluation, il peut aussi bien devenir agressif et frapper», explique-t-il. Selon lui, les menaces verbales exercent également une pression psychologique qui amène les employés à développer un stress.

Près de 300 employés dont 275 syndiqués oeuvrent au pénitencier de Donnacona. Ce nombre est légèrement plus élevé au pénitencier Leclerc qui compte davantage de détenus.

Jean-Marc Bruno travaille au pénitencier de Donnacona depuis 20 ans. Il est président du local 10003 et du comité politique de l'Alliance pour l'Est du Québec. Il est aussi formateur et membre du comité de santé-sécurité du pénitencier.



Le cercle vieux de la misère

Un petit groupe de militants et de militantes du Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain (CTM) se sont rendus visiter le pénitencier Leclerc. Élyse Tremblay était du nombre. Nous avons recueilli ses impressions.

«Les conditions de vie des détenus, qui travaillent et vont à l'école, m'ont beaucoup intéressée. À l'extérieur des cellules, on a l'impression que les gens mènent une vie «ordinaire», si on fait abstraction du fait qu'il faille toujours passer à travers des portes qui se referment constamment derrière soi. C'est surtout à l'intérieur des cellules que l'on ressent le manque de liberté. C'est ce que j'ai trouvé le plus dur. On peut constater l'existence d'une véritable «prison dans la prison».

La majorité des détenus de ce pénitencier ne sont âgés que de 23 à 28 ans. Dans les autres pénitenciers, la moyenne d'âge se situe entre 18 et 25 ans! Quand on sait que la majorité d'entre eux sont analphabètes, que la plupart n'ont pas terminé leur secondaire, l'influence du cercle vieux de la pauvreté et de la misère nous saute aux yeux.

J'ai aussi pu constater comment il devait être difficile pour les employés d'avoir à confronter quotidiennement la misère. D'autant plus qu'ils doivent actuellement travailler dans un contexte de coupures: on réduit l'accès à la formation pour les détenus et on maintient le nombre de gardiens au strict minimum.»

Bottines de sécurité dans les magasins d'alimentation

Grâce à une longue lutte syndicale, les employeurs fournissent maintenant des bottines de sécurité aux travailleurs et travailleuses... des magasins d'alimentation! Dans toutes les chaînes syndiquées chez les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), les personnes qui travaillent dans les départements des viandes, de l'épicerie et des fruits et légumes ont les pieds protégés.

La bataille a commencé chez Provigo. Des plaintes ont été adressées à la CSST qui a envoyé un inspecteur dans un magasin de Montréal. Selon Jacqueline Dath, permanente des TUAC, il a fallu aller en audition devant l'inspecteur-chef régional pour démontrer le danger que représentait la chute de boîtes de conserve et de caisses sur les pieds des commis d'épicerie et de couteaux sur ceux des bouchers. Forts d'une décision favorable, on a

réclamé des bottines de sécurité pour les gens de toute la chaîne et, par la suite, pour tous ceux et celles des chaînes Métro, Provigo, Maxi, Héritage et IGA.

À LA STRSM

Un droit de refus entraîne la mise en réparation de 125 autobus

Suite au droit de refus exercé par un chauffeur d'autobus, la Société de transport de la Rive-Sud de Montréal (STRSM) a dû louer de la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM) le nombre d'autobus nécessaires afin de remplacer 125 véhicules qui présentaient des problèmes de structure et mettaient en danger la sécurité des chauffeurs, des passagers et de la population en général.

Le chauffeur avait contacté Marcel Desrosiers, responsable à la prévention à la section locale 3333 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP),

présentait le véhicule. Sa structure même ayant subi les ravages du temps, il a apposé un «scellé» interdisant ainsi sa mise en service jusqu'à ce que les réparations aient été faites à sa satisfaction.

Pendant ce temps, le comité de santé et de sécurité syndical a discrètement procédé à une vérification de la flotte complète. On a découvert que 125 des 425 autobus de la STRSM présentaient les mêmes vices de structure. Usant de stratégie, on a toutefois attendu que la STRSM ait réparé l'autobus sur lequel avait été apposé un scellé pour réclamer une réunion d'urgence du comité paritaire et exiger qu'on mette hors de service les 125 autobus défectueux. L'inspecteur ayant déjà rendu une décision au sujet de l'autobus présentant les mêmes défauts, la STRSM n'a eu d'autre choix, malgré de grandes réticences, que d'accéder à la demande syndicale.

CAE ÉLECTRONIQUE

Droit de refus «collectif»

Excédés d'avoir à respirer gaz et poussières à longueur de journée, la grande majorité des soudeurs de CAE Électronique ont décidé d'exercer leur droit de refus, ce qui a entraîné l'arrêt de la production et l'intervention de l'inspecteur de la CSST.

Constatant que la santé des soudeurs était gravement menacée, celui-ci a exigé la mise en place d'un système de ventilation à la source. Comme le système requis ne serait livré que dans trois ou quatre mois, la compagnie a dû louer temporairement des systèmes d'aspiration mobiles afin que les gens puissent retourner travailler.

Selon Lucie Pratte, inspectrice-technicienne et présidente de la section locale 522 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), le système permanent est de type «électro-statique». À lui seul, il a coûté quelque 26 000 \$. Il crée un champ électro-statique qui capte





les poussières et les gaz qui sont ensuite rejetés à l'extérieur de la bâtisse en été ou qui passent à travers des filtres à charbon actif en hiver. Provenant de la compagnie Cascades, il a été installé par des machinistes de CAE Électronique, qui voient également à son entretien.

Avec le recul, les travailleurs et travailleuses sont à même de constater les effets bénéfiques que leur action collective a eu sur leur santé. Dans cette usine de Ville Saint-Laurent, on fabrique des simulateurs de vol pour des compagnies d'aviation.

À LA BASE DES MESURES PRÉVENTIVES

Plan d'évacuation élaboré au CN

Le comité de santé et de sécurité a grandement contribué à la mise sur pied d'un plan d'urgence à l'atelier diesel de la cour de contrôle des pertes du Canadien National à Ville Saint-Laurent. Ce plan revêt d'autant plus d'importance que l'entreprise possède de nombreux bâtiments répartis sur un immense terrain. Une évacuation improvisée pourrait donc avoir de graves conséquences.

SEMAINE DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ

58 des 60 municipalités du Saguenay-Lac-Saint-Jean observent la journée de deuil

Suite aux démarches des Conseil du travail du Saguenay-Lac-Saint-Jean et de celui du Haut du Lac-Saint-Jean et de Chibougamau-Chapais, 58 des 60 municipalités de la région ont adopté des résolutions faisant de la troisième semaine d'octobre la Semaine de la santé et de la sécurité du travail et proclamant son mercredi Journée de deuil en mémoire des personnes décédées au travail. Les deux municipalités réfractaires sont celles de Ferland-Boileau au Saguenay et de Saint-Eugène au Lac-Saint-Jean.

Le permanent régional de la FTQ, Rodrigue Lessard, a déclaré que «le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles, particulièrement ceux qui entraînent le décès du travailleur ou de la travailleuse, est beaucoup trop élevé dans la région». Il souligne en effet que «10 % des décès qui se produisent au travail surviennent dans la région alors qu'elle ne compte pas 5 % de la population du Québec».

Léon Parent, du Conseil du travail du Saguenay-Lac-Saint-Jean, rappelle quant à lui qu'«un travailleur, une travailleuse, c'est aussi un citoyen ou une citoyenne. Les municipalités doivent donc se sentir concernées par la perte d'un des leurs».

Un Monde ouvrier largement distribué

Soulignons que 8 000 exemplaires du numéro spécial du *Monde ouvrier* publié en octobre entièrement consacré à la santé-sécurité ont été distribués dans les centres commerciaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean par des membres du Conseil du travail.

On voulait profiter de la Semaine de santé et de sécurité du travail pour faire connaître aux gens l'essentiel du plan d'action que la FTQ entend mettre en oeuvre pour que les travailleurs puissent enfin disposer des outils nécessaires pour faire de la prévention dans leur milieu de travail et réduire le nombre d'accidents et de maladies professionnelles. On nous informe que la population a réservé un accueil favorable au bulletin d'information de la FTQ.

La première étape a consisté à évaluer la vulnérabilité de l'atelier, à planifier des mesures correctives et mettre en place les ressources nécessaires à son élaboration. C'est à partir des résultats de cette analyse que le plan a été mis sur pied.

Parmi les principaux éléments du plan, citons l'installation d'un système d'alarme central, l'élaboration de chartes pour chaque département indiquant des zones bien précises à être évacuées et d'une liste de noms des personnes qui en sont responsables. Le plan prévoit aussi trois

points de rassemblement autour de l'atelier. Il s'inscrit dans un plan plus global qui concerne toute la cour de triage.

Selon Daniel Howe, co-président syndical du comité de santé-sécurité et membre de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA), des instruments pour indiquer la direction des vents ont été installés dans la cour. Des équipes formées sont toujours prêtes à intervenir en cas d'urgence.

Plus «payant» de libérer le représentant à la prévention

Chez Samuel et Fils, une entreprise de 110 travailleurs faisant partie de la section locale composée 7625 du Syndicat des métallos, les rencontres du comité de santé-sécurité syndical ont lieu durant les heures de travail et le représentant à la prévention Denis Gagné est libéré à temps plein. Il devait s'absenter si souvent de son travail pour s'occuper de santé-sécurité que c'est la compagnie elle-même qui lui a offert cette libération, jugeant cette méthode plus payante que de le libérer constamment de son poste de travail.

En plus des rencontres mensuelles du comité avec la compagnie, deux journées complètes du représentant à la prévention passent à inspecter l'usine. Celui-ci en a dressé le plan dans lequel sont recensés le nombre et le type de machines, le nombre de travailleurs, etc. Denis rencontre chacun des membres pour vérifier si ses conditions de travail sont sécuritaires. Dans le cas contraire, le travailleur remplit un «rapport de maintenance».

Si, au bout de quelques jours, la compagnie n'en a pas tenu compte, Denis transmet un autre rapport avec la mention «SÉCURITÉ». Si rien ne bouge, on adresse alors une plainte à l'interne, avant d'exiger que la réparation soit faite dans un délai précis. Une nouvelle plainte peut être émise après quoi on s'adresse directement à la CSST.

Denis affirme qu'on doit rarement se rendre au bout de la procédure mise en place si on prend la peine d'établir une action syndicale «continue et intelligente» et qu'on rapporte tout de suite toute défaillance.

PRODUITS BELL

Secteur prioritaire dans les faits

C'est en négociation qu'on a obtenu que l'entreprise Produits Bell de Montréal-Nord applique les principales dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail même si elle ne faisait plus partie d'un «secteur prioritaire». On peut donc maintenant compter sur la présence d'un comité de santé-sécurité, d'un représentant à la prévention et d'un programme de prévention.

La compagnie, qui fabrique des boîtes d'électricité en acier, avait réussi à se faire classer dans la «fabrication de produits électriques», donc dans un secteur non encore promulgué comme prioritaire. Le permanent du Syndicat des métallos Alain Poirier explique qu'«on aurait pu entreprendre de longues et coûteuses démarches pour faire classer de nouveau l'entreprise dans un secteur prioritaire mais on a plutôt privilégié la voie de la négociation.»

Les 70 travailleurs et les travailleuses étaient sensibilisés et mobilisés. Il s'agissait d'un enjeu très important de la négociation. Pour obtenir gain de cause, ils et elles ont refusé de faire du temps supplémentaire. De son côté, le syndicat a menacé la compagnie d'entreprendre des procédures pour qu'elle soit réintégrée dans un secteur prioritaire, ce qui aurait augmenté sensiblement son taux de cotisation à la CSST.

CHRYSLER

Secteur prioritaire et formation négociés

Même s'il ne fait pas partie d'un «secteur prioritaire», on a négocié la reconnaissance du comité de santé de sécurité, du représentant à la prévention et du programme de prévention tels que prévus à la loi à l'entrepôt de Chrysler de Pointe-Claire. On a aussi négocié du temps de formation en santé-sécurité. Cinq personnes ont suivi les cours du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile (TCA) et deux cours de formateur de la FTQ. Les cours ont été complètement payés par l'employeur et donnés par les formateurs du syndicat.

Selon Daniel Saint-Louis, vice-président de la section locale 1900 et lui-même formateur en santé-sécurité, de nombreuses autres mesures ont par la suite pu être négociées: «On a obtenu la formation des opérateurs de monte-charge et de trois membres de l'unité de négociation comme secouristes». Ces cours ont eu lieu durant les heures de travail et ont été donnés par la CSST.

La convention collective prévoit également que tout nouvel employé reçoit huit heures de formation en santé-sécurité par des formateurs du syndicat avant de commencer à travailler à l'usine. Ils sont alors rémunérés par l'employeur. L'entrepôt compte 89 employés syndiqués et une dizaine d'employés de bureau qui font partie d'une autre unité de négociation.

La FTQ lance un appel aux chefs d'entreprise et aux autorités gouvernementales

À l'occasion de la Journée mondiale pour l'élimination de la pauvreté, le 17 octobre dernier, la FTQ a lancé un appel à tous les chefs d'entreprise et à tous les responsables des divers paliers de gouvernement au Québec pour qu'ils placent la création d'emploi au premier rang de leurs priorités.

«La disparition de milliers et de milliers d'emplois est la cause principale de l'appauvrissement de la population du Québec depuis quelques années. Tous ceux et toutes celles qui en ont le pouvoir, dans quelque sphère d'activité que ce soit, se doivent absolument d'agir pour réduire le niveau de chômage», a déclaré le président de la FTQ, Fernand Daoust.

«Près de 1 100 000 person-

nes, au Québec, vivent de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance sociale. Pouvons-nous, comme société, tolérer plus longtemps qu'une proportion aussi élevée de nos concitoyens et concitoyennes soient laissés en marge de l'activité économique?» a-t-il demandé.

Cette exclusion d'un marché du travail de plus en plus restreint frappe tout particulièrement les jeunes. La FTQ s'inquiète des tensions sociales qu'une telle situation peut créer à plus ou moins long terme.

Une reconnaissance des Nations-Unies

C'est le 22 décembre 1992 que les Nations-Unies reconnais-

saient le 17 octobre comme Journée mondiale pour l'élimination de la pauvreté. La FTQ souscrit pleinement aux raisons qui ont amené cette consécration.

La FTQ souligne la volonté des plus pauvres et des exclus, au Québec comme partout ailleurs dans le monde, de vaincre la misère, de vivre dans la dignité et de participer au développement de l'humanité.

«La journée du 17 octobre doit nous rappeler que la misère n'est pas une fatalité, que ceux et celles qui la subissent sont les premiers à la refuser et que nous pouvons, avec eux et avec elles, travailler à la faire disparaître», de conclure le président.

Liste des conflits FTQ

(au 5 novembre 1993)

Employeur	Ville	Nbre de trav.	Syndicat	Début du conflit
Caisse populaire de Lyon	Longueuil	15	SEPB-57	92.06.11 (lock-out)
Schokbétou Québec inc.	St-Eustache	29	Métallos-15398	92.09.11
Les Industries James MacLaren (Division placage)	Maniwaki	60	SCEP-2995	92.10.27
Évacmed (1990) inc.	Montréal	13	SEPB-57	93.03.04
Structure C.Q.S. inc.	Trois-Rivières	5	Métallos-8396	93.04.05
Caisse populaire St-Alphonse d'Youville	Montréal	58	SEPB-57	93.05.06
Villa d'Argenteuil	St-Philippe d'Argenteuil	9	UES-800	93.05.14
The Gazette (Division de Southam) -les typographes	Montréal	70	SCEP-145	93.05.17 (lock-out)
Caisse populaire de Verdun	Verdun	27	SEPB-57	93.07.16 (lock-out)
Holt Industry Ltd.	Ville St-Laurent	22	Métallos-8990	93.08.21
Caisse populaire St-Charles Borromée	Longueuil	26	SEPB-57	93.09.01 (lock-out)
Caisse populaire Papineau	Montréal	22	SEPB-57	93.09.09 (lock-out)
Caisse populaire Ste-Colette	Montréal	64	SEPB-57	93.09.13 (lock-out)
Journal de Montréal (division de Québecor)				
- employés de la préparation	Montréal	158	SCEP-4545	93.09.19 (lock-out)
Tuyaux et matériel de fondation Itée	St-Hubert	6	Ass. nat. trav. en tuyauterie-618	93.09.20
Société du musée du Séminaire de Québec	Québec	7	SCFP-3026	93.09.21 (lock-out)
Journal de Montréal	Montréal			
- employés de l'expédition		60	SCEP-4545	93.10.11 (lock-out)
- pressiers		148	SICG-41-M	93.10.11 (lock-out)
Caisse populaire des Sources	Dollard-des-Ormeaux	40	SEPB-57	93.10.15 (lock-out)
Caisse d'Économie CIP	La Tuque	13	SEPB-57	93.10.19
Caisse populaire St-Basile-le-Grand	St-Basile	20	SEPB-57	93.10.21 (lock-out)
Caisse populaire Duvernay	Laval	20	SEPB-57	93.10.21 (lock-out)
Gaston Charbonneau Floral	Laval	9	TUAC-501	93.10.25 (lock-out)
Caisse populaire de Sept-Îles	Sept-Îles	35	Métallos-7065	93.10.28
T.R. Offset inc. - pressiers	Trois-Rivières	38	SCEP-145	93.10.29
- employés de l'expédition		24		93.10.29
Smith & Nephew	Lachine	225	SCEP-103	93.10.31

En profiter pour informer encore plus

À travers le Québec, du 14 au 20 novembre, a lieu la Semaine de prévention de la toxicomanie. À la FTQ, on s'associe depuis trois ans à cette opération de prévention. Nous profitons de ce moment dans l'année pour informer et sensibiliser nos membres sur ce problème, cette maladie qui affecte, selon les données de Santé Canada, jusqu'à 15 % de la population.

La surconsommation d'alcool, de drogues et de médicaments est un problème social qui ne cesse de s'aggraver pour un grand nombre de nos membres. Faut-il s'en surprendre dans le contexte économique que nous connaissons présentement? Les fermetures d'entreprises, le travail précaire, l'insécurité d'emploi, les pressions sans cesse croissantes pour augmenter la production, sont autant de facteurs qui amènent les nôtres à consommer de l'alcool pour s'évader, à consommer des médicaments pour se calmer, à consommer des drogues pour rechercher un paradis artificiel. Cette surconsommation amène malheureusement des personnes à développer une dépendance qui affecte leur vie, mais aussi celle de leur famille, de leurs compagnes et compagnons de travail.

Miser sur la prévention

Dans nos milieux de travail, nous misons sur la prévention pour changer cette réalité. Notre travail de sensibilisation, d'information sur la toxicomanie vise essentiellement à faire en sorte de diminuer à son maximum la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments, qui peuvent mettre en danger la sécurité de la personne elle-même et celle de ses compagnons et compagnes de travail.

C'est une stratégie d'action syndicale qui se veut une alternative à l'approche répressive que pri-

vilégient de plus en plus d'employeurs comme, par exemple, les tests antidrogues, l'infiltration policière, l'utilisation de caméras de surveillance. Cette approche répressive utilisée depuis dix ans dans la majorité des grandes entreprises américaines et de plus en plus répandue au Québec n'a rien changé à la réalité. Notre approche préventive mise plutôt sur la capacité des personnes à changer leurs habitudes, leurs comportements: les campagnes de prévention portant sur l'alcool au volant en sont des exemples intéressants.

Utiliser notre réseau syndical

Le réseau des déléguées et délégués sociaux est aussi présent dans les milieux de travail pour aider ceux et celles qui ont des problèmes de dépendance à l'alcool, aux drogues et aux médicaments. Il importe que, dans nos syndicats, on profite aussi de cette Semaine pour faire connaître les réseaux d'entraide qui font partie de notre structure syndicale et qui sont aussi l'outil privilégié pour aider nos membres qui veulent se sortir d'un problème de dépendance.

Des outils pour nous aider à travailler

Au cours des dernières années, la FTQ a produit une série d'outils pour nous aider à travailler. Le plus récent, c'est un numéro spécial de l'Entraide qui se veut un outil de sensibilisation pour utilisation dans les milieux de travail. Distribué dans les sections locales et les conseils du travail, ce numéro rappelle nos grands objectifs en ce qui touche notre action en matière de toxicomanies. C'est un document à consulter, à partager entre nous.

La page couverture de l'Entraide est également disponible sous forme d'affiche. En couleurs, elle est superbe.

«Comprendre pour agir», c'est le document de travail utilisé lors de la Conférence sur les toxicomanies en 1991. On y trouve des clauses à négocier dans les conventions collectives concernant les toxicomanies.

«Objectif mieux-être», c'est le guide d'intervention en alcoolisme et autres toxicomanies.

«Des hommes, des femmes... pour des hommes, des femmes», c'est un vidéo d'une durée de 38 minutes produit par la FTQ. C'est un document de sensibilisation touchant les problèmes d'alcoolisme et des autres toxicomanies.

Pour vous procurer un de ces outils, vous n'avez qu'à téléphoner à la FTQ au (514) 383-8000.

Au-delà des droits...

il y a l'aide!

EN BREF

Centraide

Un don de solidarité

Au moment où vous lirez ces lignes, la campagne Centraide tirera à sa fin. Serez-vous parmi ceux et celles qui auront posé ce geste de solidarité avec des dizaines de milliers de personnes dans le besoin qui reçoivent des services essentiels d'organismes subventionnés par Centraide?

Les temps sont durs même pour ceux et celles qui travaillent. Alors, pour tous les autres, c'est l'enfer. Un grand nombre de ces personnes

exclues réussissent à garder un minimum de dignité grâce au travail des centaines d'organismes subventionnés par Centraide dans toutes les régions du Québec.

Alors, si vous n'avez pas encore fait votre don, préférablement par une déduction à la source, il est encore temps. Centraide, c'est essentiel!

Il sera sans doute question du lancement de la campagne de Centraide-Montréal dans le livre



des records Guinness. Rue Sainte-Catherine à Montréal, plus de 3000 personnes ont défilé autour d'une banderole longue de plus de 840 pieds. Ce serait un record! ♦

Réouverture de PFCEP à Trois-Rivières

Une lueur d'espoir dans un ciel assombri par le chômage

C'est la détermination des ex-travailleurs des Produits forestiers Canadien Pacifique, la solidarité régionale et l'intervention du Fonds de solidarité qui ont permis de relancer l'entreprise trifluvienne. La production devrait reprendre sur trois machines à compter du 1^{er} mars 1994. D'ici là les 225 travailleurs requis pour les futures opérations seront progressivement rappelés au travail afin de remettre l'usine en

état de fonctionner. Ils sont membres du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ)

Cette annonce a été faite le 20 octobre dernier lors d'une conférence de presse à laquelle participaient, entre autres, le président de la FTQ, Fernand Daoust, le président du Fonds, Claude Blanchet, le président du conseil d'administration du Fonds, Louis Laberge.

Les investissements nécessaires au plan de relance sont évalués à 36 millions \$, dont 26 millions \$ seront versés par le Fonds. Fernand Daoust a présenté cette annonce comme un moment historique en rappelant qu'il y a vingt ans, CIP avait fermé au Témiscamingue une usine reprise par le milieu et les travailleurs et qui s'appelle Tembec ♦

Evacmed

une autre mauvaise note pour le mouvement Desjardins

Connaissez-vous Evacmed? C'est une petite société, acquise par Desjardins en 1991, qui fournit des services d'assurance-voyage aux clients d'Assurance-vie Desjardins (AVD). Les 13 employés d'Evacmed, membres du SEPB-57, se sont mis en grève le 5 mars dernier. Ils veulent des hausses de salaire, de meilleurs horaires et d'autres améliorations sur le plan normatif.

Ce qui se passe à Evacmed reflète

assez bien le genre de relations de travail qu'on retrouve au sein du Mouvement Desjardins. Récemment, lors d'une rencontre de conciliation, l'employeur s'est dit prêt à négocier, mais à condition qu'il n'ait à reprendre à son service que 3 ou 4 employés!

L'employeur justifie sa position par le fait que sa clientèle l'a quitté, à cause du conflit. Or, sa clientèle, pour les trois quarts, c'est lui-même,

c'est-à-dire Assurance-vie Desjardins!

Comme par hasard, AVD a décidé, pendant le conflit, de ne plus faire appel à Evacmed et de confier le travail des grévistes...à ses propres employés. Comme on le voit, Desjardins ne manque pas d'imagination pour contourner la loi anti-bribeurs de grève ♦

Élections fédérales

Ce qui devait arriver, arriva

«En élisant à Ottawa un si fort contingent de députés du Bloc québécois, la population du Québec déclare sans équivoque qu'elle rejette le statu quo constitutionnel. Elle prononce, en même temps, une condamnation sans appel des politiques régressives mises en place par le gouvernement conservateur durant son dernier mandat,» a déclaré le président, Fernand Daoust, durant la soirée du 25 octobre.

La FTQ constate avec satisfaction que les citoyens et les citoyennes du Québec n'ont pas mordu à l'hameçon tendu par les libéraux de Jean Chrétien, qui les incitaient à se faire une place au sein de l'équipe gouvernementale pour mieux exercer leur pouvoir. La présence forte d'une députation québécoise chez les libéraux et les conservateurs n'avait pas empêché d'exclure le Québec de la Constitution de 1982 et de lui pro-

poser ensuite les accords inacceptables de Meech et de Charlottetown.

Bravo Osvaldo! Au moment d'aller sous presse, nous apprenons la confirmation de la victoire bien méritée d'Osvaldo Nunez dans le comté de Bourassa. Toutes

nos félicitations vont à ce militant syndical de longue date, de même qu'à tous ceux et toutes celles, dont une bonne part de membres de la FTQ, qui ont travaillé sans relâche pour arracher cette victoire ♦

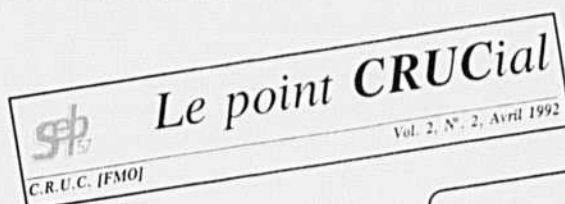
Photo Serge Jongué



Une semaine avant l'élection, la FTQ avait organisé une rencontre avec Lucien Bouchard dans le hall du nouveau Complexe FTQ. Le chef du Bloc s'est engagé à défendre plusieurs des revendications de la FTQ, dont celles ayant trait à la loi anti-briseurs de grève et à la couverture, par la CSST, des travailleurs et travailleuses sous juridiction fédérale. On le voit ici en compagnie de son épouse, Audrey, et des membres du Bureau de la FTQ.

Encore des journaux locaux

Depuis plus de deux ans, à chaque numéro du Monde ouvrier, son responsable, cherche et trouve, des textes différents pour présenter vos publications syndicales. Après une vingtaine de ces petits textes, ça devient difficile. En voici un pas très original: «Il nous fait plaisir de présenter les en-têtes de six publications syndicales locales» ♦



La FTQ au Salon de la qualité

La qualité passe par la formation

Le 30 septembre dernier, la FTQ, en collaboration avec le SCEP et L'UES-298, était présente au Salon de la Qualité. Nous avons profité de l'occasion pour souligner qu'il ne peut y avoir de véritables «programmes de qualité» sans la participation pleine et entière du syndicat et sans mise sur pied de véri-

tables programmes de formation. Au kiosque, nous avons aussi présenté la campagne que mène l'UES-298 depuis 1988 sous le thème «**OPÉRATION-QUALITÉ**». Sur la photo, Robert Pelletier, SCEP, Jocelyn Levasseur et Juliette Renaud, UES-298 ♦



Aluminerie Alouette

Les Métallos sont majoritaires

Depuis l'ouverture de l'Aluminerie Alouette à Sept-Îles en juin dernier, trois syndicats tentaient d'obtenir l'adhésion syndicale des travailleurs: le Syndicat des métallos (FTQ), la CSN et la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium (FSSA-non affiliée à une centrale).

Ce sont les Métallos qui ont obtenu la majorité et ils ont déposé une requête en accréditation, lundi, le 1^{er} novembre. La requête vise les 350 travailleurs de la production ainsi que ceux de l'entretien mécanique et électrique.

Bien sûr, la bataille n'est pas terminée pour autant. Dans l'édition du 25 octobre dernier du quotidien *Le Soleil*, le président, Otto Knaisch, déclarait que sa philosophie de gestion qui repose sur le travail d'équipe et l'esprit de famille, n'a pas besoin d'un syndicat pour réussir. De son côté, le vice-président aux ressources humaines, Gilles Blouin, réagissant à l'annonce du dépôt par les Métallos, accusait ces derniers de «menaces et d'intimidation» envers les travailleurs. Ça promet! Mais comme bien d'autres, ces patrons devront respecter la volonté des travailleurs ♦

Photo Serge Jongué

Un règlement à la Caisse populaire de Lyon

Un règlement de principe est intervenu récemment à la Caisse populaire De Lyon, à Longueuil. Il survient presque un an et demi après que les 18 employées de cette caisse, membres du SEPB-57, eurent été mises en lock-out par leur employeur, la Fédération de Montréal et de l'Ouest du Québec (FMO).

La caisse De Lyon est aussi celle que la FMO avait décidé de fermer en février dernier. Une demande de liquidation avait été adressée à cette fin à l'inspecteur général

des institutions financières. Ce dénouement permet donc de sauver des emplois.

Les employées ont accepté les dernières propositions de l'employeur, qui représentent une nette amélioration par rapport à celles qui avaient été déposées avant le déclenchement du lock-out. En particulier, en ce qui a trait aux horaires de travail, les employées à temps plein obtiennent une garantie qu'elles ne seront pas forcées de travailler le samedi. Côté salaires, la hausse

maximum sera de 21 %, échelonnée sur 5 ans (à partir d'octobre 1991), ce qui donne 4 % en moyenne par année.

Le règlement intervient dans le cadre d'une fusion de la caisse De Lyon avec la Caisse de financement de Longueuil. Il est conditionnel à l'acceptation de la fusion par les assemblées des sociétaires des deux caisses. Voilà pourquoi le syndicat parle de règlement de principe ♦



10067 9304 1
SOC. CANADIENNE DES MICROFILMS
468, RUE SAINT-JEAN, # 110
MONTREAL, QC

H2X 2S1

Port de retour garanti, si adressé à
Fédération des travailleurs et travailleuses
du Québec (FTQ), 545, boulevard Crémazie Est,
17^e étage, Montréal, Québec, H2M 2V1.
Téléphone: (514) 383-8000. Télécopieur: (514) 383-8001

Caisses populaires Desjardins

Un employeur sous son vrai jour!

L'impasse persiste toujours dans le conflit des caisses populaires Desjardins de la Fédération de Montréal et de l'Ouest du Québec (FMO). On pourrait même dire que la situation s'aggrave.

Le nombre de caisses où l'employeur a décrété un lock-out illimité est passé de trois à six au cours du dernier mois. À cela, il faut ajouter la caisse de St-Alphonse d'Youville (en face du Complexe de la FTQ) où les employées complètent ces jours-ci leur sixième mois de grève. Et il y a le mouvement de débrayage rotatif de 24 heures qui se poursuit dans l'ensemble des caisses où la négociation est bloquée.

Le conflit dans l'ensemble des caisses ne semble pas sur la voie d'un règlement prochain. Pire encore, il donne lieu depuis quelque temps à de nouvelles manifestations d'antisindicalisme de la part de l'employeur, comme le rapporte Réal St-Pierre, le coordonnateur du dossier au Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 (SEPB-57).

«Dans au moins deux caisses récemment, la FMO a aboli des postes occupés par des membres de l'exécutif syndical.

Ailleurs, à propos de postes encore, on a fait des menaces à peine voilées à des membres de l'exécutif. On prétexte une restructuration, mais comme par hasard, ce sont les dirigeantes du syndicat qui sont touchées», constate Réal St-Pierre.

Les négociations achoppent toujours sur la question des salaires et des horaires de travail principalement. Ces négociations illustrent bien, selon le coordonnateur syndical, à quel point l'employeur peut se contredire. «À chacune des tables, la FMO fait des demandes de flexibilité. Son argument est qu'il faut donner un meilleur service aux sociétaires. Pourtant, la même FMO n'hésite pas à mettre les employées en lock-out».

En somme, le conflit dans les caisses est très révélateur du double langage que le Mouvement Desjardins peut tenir, explique Réal St-Pierre. «Sur la place publique, les chefs de file du Mouvement clament bien haut la nécessité d'innover dans les relations de travail. Mais dans la réalité, il en est tout autrement: Desjardins décrète des lock-out au moindre prétexte, ce qui est une forme de gestion tout à fait rétrograde.»

COUPON D'ABONNEMENT

Nom :
Adresse :
Ville :
Syndicat :
Téléphone (résidence) :
Nombre d'exemplaires :
Code Postal :
Section locale :
(travail) :

L'abonnement au Monde ouvrier est gratuit. Il suffit de remplir le coupon, en répondant à toutes les questions, d'indiquer le nombre de copies que vous voulez recevoir à la maison ou au travail, et de le retourner à l'adresse suivante:

Le Monde ouvrier - FTQ
545, boul. Crémazie Est,
17^e étage,
Montréal (Québec) H2M 2V1
Téléphone: (514) 383-8000

Si vous déménagez et voulez continuer à recevoir le bulletin de la FTQ, remplissez le coupon d'abonnement et joignez-y l'étiquette qui indique votre ancienne adresse. Merci.