

n°270

janvier-  
février  
1998

PER

p-79  
CON

**recto  
ERSO**



DOSSIER

# Survivre

au *downsizing*  
des organisations

## RESTER QUAND LES AUTRES PARTENT



H2G 3H1

Bureau du c  
2275, rue H  
Montreal  
Québec

PORTRAIT

Josée Legault

## LES TIÈDES SERONT OMIS



# Un aspect de la loi vous tracasse?

**TÉLÉPHONE  
JURIDIQUE  
1 900 451-6096**

## Droit de la famille et de la personne

### Séparation et divorce

1100	Séparation de corps
1101	Pension alimentaire
1102	Motifs de divorce
1103	Médiation familiale
1104	Diverses étapes du divorce
1105	Perception d'une pension alimentaire
1106	Garde des enfants et droit de visite
1107	Partage des biens

### Enfant et famille

1200	Adoption
1201	Liens juridiques entre parents et enfants
1202	Autorité parentale
1203	Tutelle

### Mariage et vie commune

1300	Union de fait
1301	Droits et devoirs des époux
1302	Validité d'un mariage
1303	Choix du régime matrimonial
1304	Patrimoine familial
1305	Déclaration de résidence familiale
1306	Annulation du mariage

### État civil

1400	Changement de nom
1401	Nom et prénom d'un enfant
1402	Actes d'état civil
1403	Copies d'actes d'état civil

## Droit de la personne

1500	Accès à l'information et protection des renseignements
1501	Protection du majeur incapable
1502	Mandat en cas d'incapacité
1503	Placement d'une personne atteinte de maladie mentale

## Droit du consommateur

### Dettes et prêts

2100	Cautionnement ou garantie d'un prêt
2101	Perception de comptes impayés
2102	Faillite personnelle
2103	Entente à l'amiable et consolidation de dettes

### Contrats du consommateur

2200	Contrat d'entreprise ou de service
2201	Garantie légale ou par contrat
2202	Contrats avec des vendeurs itinérants
2203	Commandes postales ou téléphoniques
2204	Maisons d'enseignement et studios de santé
2205	Contrat d'adhésion

### Consommation

2300	Cartes de crédit
2301	Contrats de crédit
2302	Achat d'un véhicule d'occasion
2303	Produit défectueux
2304	Service mal exécuté
2305	Vente à tempérament
2306	Vente pyramidale
2307	Réparation d'appareils ménagers
2308	Réparation d'automobile ou de motocyclette
2309	Bien perdu ou volé à l'hôtel
2310	Jeux et paris
2311	Crédit-bail
2312	Préarrangements funéraires
2313	Maison neuve

## Droit du logement

2500	Locataire : droit et obligation
2501	Locateur : droit et obligation
2502	Renouvellement d'un bail
2503	Locateur : mettre fin au bail
2504	Locataire : mettre fin au bail
2505	Reprise de possession
2506	Procédure devant la Régie

## Testaments et succession

2700	Pourquoi faire un testament ?
2701	Différents types de testaments
2702	Règlement d'une succession
2703	Liquidateur de la succession
2704	Partage de la succession
2705	Testament et divorce
2706	Dettes de la succession

## Droit du travail

3100	Normes : heures de travail
3101	Congé de maternité
3102	Salaires et déductions
3103	Jours fériés, chômés et payés
3104	Accident du travail
3105	Congédiement injustifié
3106	Appel d'une décision de la C.S.S.T.
3107	Fin d'un emploi : préavis
3108	Discrimination et harcèlement
3109	Contrat de travail

## Droit immobilier

### Achat et vente d'immeuble

3200	Achat d'une maison
3201	Offre d'achat d'une maison
3202	Achat d'un condominium
3203	Courtage immobilier
3204	Financement d'une maison
3205	Vente d'une maison
3206	Recours pour vices cachés

### Construction

3300	Contrat préliminaire
3301	Obligations de l'entrepreneur

## Droit de propriété

3400	Droit de passage
3401	Servitude de vue
3402	Clôtures mitoyennes
3403	Arbres du voisin
3404	Limites d'un terrain

### Environnement et zonage

3500	Zonage agricole
3501	Rejet de contaminants

### Divers

3600	Bureau de la publicité des droits
------	-----------------------------------

## Système judiciaire

### Tribunaux et procédure

4100	Système judiciaire
4101	Témoins
4102	Procès civil
4103	Dépôt volontaire
4104	Saisie
4105	Biens saisissables
4106	Rôle des huissiers
4107	Jury

### Petites créances

4500	Cour des petites créances
4501	Comment poursuivre quelqu'un
4502	Que faire si vous êtes poursuivi ?
4503	Médiation aux petites créances
4504	Exécution du jugement

## Coûts

4600	Aide juridique au Québec
4601	Frais d'avocats

## Recours divers

4700	Le bon Samaritain
4701	Poursuite contre une municipalité
4702	Plainte contre un policier
4703	Responsabilité des écoles à l'égard des enfants
4704	Recours du joueur et du spectateur blessés lors d'une activité sportive
4705	Domages causés par le mauvais état d'une autoroute

## Droit criminel

5100	Possession de marijuana
5101	Agressions sexuelles
5102	Casier judiciaire
5103	Demande de pardon
5104	Vol à l'étalage
5105	Ivresse au volant
5106	Conduite sans permis valide
5107	Victimes d'actes criminels
5108	Retrait d'une plainte
5109	Violence faite aux femmes
5110	Arrestation d'une personne majeure
5111	Fouilles et perquisitions faites par la police

## Droit de l'immigration

5500	Qui peut immigrer au Canada ?
5501	Famille déjà établie au Canada
5502	Parent aidé
5503	Immigrant indépendant
5504	Statut de réfugié
5505	Visiteur au Canada
5506	Enquêtes et déportation
5507	Demande de citoyenneté

## Droit des affaires

6100	Immatriculer une entreprise
6101	Bail commercial
6102	Brevet, droit d'auteur et marque de commerce
6103	Comment former une compagnie
6104	Vente d'une entreprise
6105	Hypothèque sur les meubles
6106	Vente d'une entreprise et non-concurrence

## Droit de la santé

7100	Responsabilité médicale
7101	Soins de santé
7102	Soins donnés aux mineurs
7103	Recherche médicale
7104	Don d'organes
7105	Techniques de reproduction

## Sécurité du revenu

### Assurance-chômage

7300	Conditions d'admissibilité
7301	Appel d'une décision
7302	Prestations spéciales

### Sécurité du revenu

7400	Refus de prestation
------	---------------------

### Aide aux étudiants

7500	Prêts et bourses
------	------------------

## Protection de la jeunesse

8100	Adolescents
8101	Arrestation d'un jeune
8102	Enfants maltraités

## Assurances

8200	Automobile : dommages matériels
8201	Automobile : dommages corporels
8202	Vie : fausses déclarations

Un simple coup de téléphone permet de vous orienter dans vos démarches.

- Un accès facile à une précieuse banque de renseignements juridiques préenregistrés relative aux lois qui vous touchent.
- Composez le code correspondant à l'un des sujets d'information juridique (plus de 170 messages).
- Ces renseignements ne sont pas des avis juridiques.

**1,50 \$ la minute**

Durée moyenne d'un message : 4 minutes

**24 h sur 24**

These messages are also available in English.

*RECTO VERSO* est un magazine socio-politique indépendant pan-québécois d'intérêt général, un magazine alternatif d'information, de réflexion et d'enquête qui traite des conditions de vie et de travail, des luttes, de la culture et des aspirations du monde populaire. *RECTO VERSO* s'adresse aux militantes-es, aux intervenants-es des milieux populaires et à ceux et celles qui aspirent à des changements sociaux. *RECTO VERSO* contribue à ce que le rapport de forces sociales profite à toute la population humaine d'ici comme d'ailleurs dans le monde. Publiée depuis 1951, la publication a évolué au fil des ans pour devenir un magazine indépendant, qui s'inspire des différents courants émancipateurs. Les articles publiés dans *RECTO VERSO* n'engagent que leur-s auteur-e-s.

**CONSEIL D'ADMINISTRATION:**

MICHEL BUSSIÈRE, GUY BIRON, MARIANIK GAGNON, GINETTE GAUDREAU, CLOTILDE LEMAY, LINA TRUDEL

**COMITÉ DE LECTURE:** LOUIS BONNEVILLE,

LOUIS BRILLANT, JACQUES COLLIN, CHANTAL DESJARDINS, GUILLAUME DOSTALER, FRANÇOISE GUAY, LUDOVIC HIRTZMANN, JEAN-SÉBASTIEN MARSAN, JULIE PERREAU.

**RÉDACTEURS EN CHEF:** JEAN ROBITAILLE ET DANIEL S.-LEGAULT.

**COORDINATION, PROMOTION, PUBLICITÉ:** JEAN ROBITAILLE. **DIRECTION ARTISTIQUE, SECRÉTAIRIAT DE RÉDACTION, COUVERTURE:** DANIEL S.-LEGAULT. **GESTION DES ABONNEMENTS, COMPTABILITÉ, TRAITEMENT DE TEXTES, ET DISTRIBUTION:** GINETTE GAUDREAU. **MISE EN PAGES ET GRAPHISME:** ANDRÉ LECLERC.

**REPRÉSENTATION PUBLICITAIRE:** RENÉ HARVEY, (514) 523-5998, POSTE 22, ET LE RÉSEAU PLACEMENT MÉDIA, (514) 722-0785.

**ÉDITION:** REVUE VIE OUVRIÈRE INC.

**IMPRESSION:** IMPRIMERIE D'ARTHABASKA INC. **FRÉQUENCE DE PARUTION:** 6 NUMÉROS PAR AN.

**PHOTOS COUVERTURE:** MANIPULATION INFOGRAPHIQUE: D. S.-LEGAULT; MÉDAILLON: J. LEGAULT, PAR ALAIN CHAGNON. **TARIFS**

**D'ABONNEMENT:** INDIVIDU OU GROUPE POPULAIRE: 20\$/AN OU 32\$/2ANS. INSTITUTIONNEL: 25\$/AN. SOUTIEN: 32\$/AN. ÉTUDIANT OU SANS EMPLOI: 15\$/AN. À L'ÉTRANGER (PAR AVION), INDIVIDUEL: 30\$/AN. À L'ÉTRANGER (PAR AVION), INSTITUTIONNEL: 40\$/AN. UN NUMÉRO SEULEMENT: 4,00\$ TTC.

TIRAGE DE 100 000 COPIES: 70 000 ENCARTÉES EN JOURNAUX LOCAUX, 29 000 EN POINTS DE DÉPÔT, 1000 EN ABONNEMENTS, À TRAVERS LE QUÉBEC. LA DISTRIBUTION DE *RECTO VERSO* EST CERTIFIÉE PAR L'AGENCE DE VÉRIFICATION DE LA DISTRIBUTION PAR ASSERMENTATION (AVDA). *RECTO VERSO* EST MEMBRE DE LA SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES PÉRIODIQUES CULTURELS QUÉBÉCOIS, ET DE L'ASSOCIATION DES MÉDIAS ÉCRITS COMMUNAUTAIRES DU QUÉBEC. SES ARTICLES SONT INDEXÉS DANS LE RÉPERTOIRE ANALYTIQUE DE PRESSE *REPÈRE*. DÉPÔT LÉGAL À OTTAWA ET À LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC. ISSN 0849-035X. ENVOI DE PUBLICATION, ENREGISTREMENT N° 0220. PARUTION: N° 270, 1<sup>er</sup> JANVIER 1998.

RECTO VERSO

1215, RUE VISITATION, BUREAU 101,

MONTREAL (QUÉBEC) H2L 3B5

TÉLÉPHONE: (514) 523-5998,

TÉLÉCOPIEUR: (514) 527-3403

ADRESSE ÉLECTRONIQUE: VO@MLINK.NET

# Numéro 270

## Janvier-février 1998

PAGE 8

### Portrait

#### JOSÉE LEGAULT

#### Les tièdes seront omis

Elle est au moins aussi connue au Canada anglais qu'au Québec.

Francophile sans être anglophobe, son franc-parler la fait passer pour une radicale. Portrait peu connu d'une femme de tête et de coeur.



PHOTO: ALAIN CHAGNON

PAGE 22

### Dossier

Survivants-es du *downsizing* des organisations

#### Rester quand les autres partent

#### Le travail, c'est la (sur)vie

L'époque est à l'amaigrissement des entreprises. On parle souvent des personnes mises à pied. Solutions et pseudo-solutions jalonnent la balade du chômage.

Qui reste? Les employés-es subissent une surcharge de travail, effectuent du temps supplémentaire à outrance, s'absentent pour un rien, sont démotivés, moroses, et même dépressifs... Bref, vraiment pas d'humeur à rigoler, car ils-elles se remettent à peine de licenciements ou d'une restructuration qui a emporté plusieurs de leurs collègues. Ces employés-es vivent le «syndrome du survivant», nébuleuse de troubles physiques et psychologiques qui guette les «chanceux» et «chanceuses» épargnés par les mises à pied et remue-ménage organisationnels. Travail, ô ma douleur!



DESSIN: PIERRE GAUTHIER

### Éditorial

Actionnaires d'Hydro, où sommes-nous? ..... 4

### Kébékoskope

Psychanalyse et collectivité: l'édentation au Québec ..... 14

### Carrefour de savoirs

Lire – John Saul: Loyautés contre démocratie ..... 18

### Chronique insolente

Le pire ennemi du chien ..... 21

### On apprend 83% par la vue

«Y'a quelqu'un?» ..... 35

### Carrefour de pouvoirs

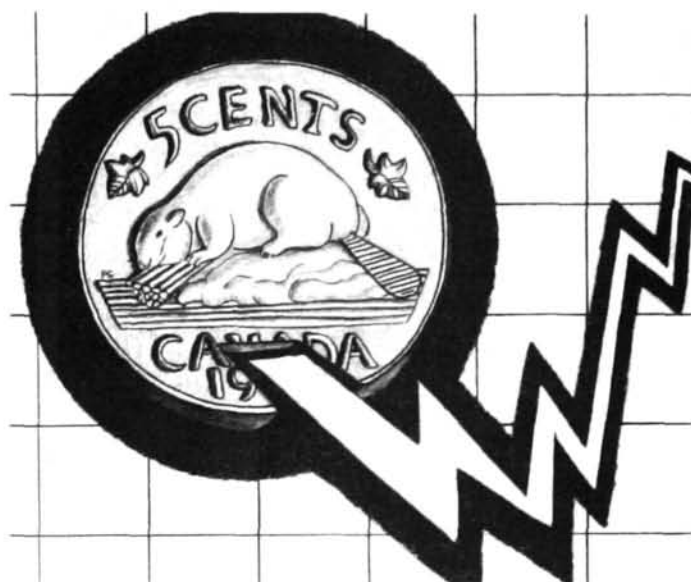
La syndicalisation des McDo ..... 38

### Courtes et sucrées

..... 42



Le Québec n'est pas  
qu'un constructeur  
de barrages.



DESSIN: PIERRE GAUTHIER

De l'utilité publique à l'augmentation des profits

## Actionnaires d'Hydro, où sommes-nous?

Isabelle MARISSAL

**H**ydro-Québec est-elle en train d'oublier la mission que les Québécois-es lui confiaient lors de sa nationalisation? Cette mission nourrissait l'ambition de fournir aux Québécois-es de l'électricité à très bon prix. La nationalisation portait aussi en elle un immense potentiel de développement pour le Québec. Un développement souscrivant au principe de l'universalité en matière énergétique en se soustrayant volontairement aux lois du marché.

Avec son dernier plan de développement pour 1998-2002, Hydro choisit délibérément un axe de «croissance économique» pure. Ce choix démontre une cassure nette dans la mission originale de la Société d'État et un manque de transparence inquiétant. Pas la moindre consultation publique supportant un tel choix. Pire, la Société d'État ignore tout à fait le consensus dégagé par la Table de consultation du débat public sur l'énergie<sup>1</sup>. Celui-ci proposait que l'efficacité énergétique figure au cœur de la future politique énergétique québécoise.

<sup>1</sup> Rappelons qu'en 1995, le gouvernement Parizeau, par la voix de son ministre des Ressources naturelles de l'époque, François Gendron, confiait à la Table le mandat de réaliser des audiences publiques sur la question de l'énergie au Québec et de fournir ses recommandations au gouvernement.

D'autres aussi sont inquiets et ont réagi vigoureusement au Plan d'Hydro. Martin Poirier, de la Chaire d'études socio-économiques de l'UQAM, est un de ceux-là. Le chercheur se demande comment Hydro s'y prendra pour geler ses frais d'exploitation pendant les cinq prochaines années? La seule inflation annuelle tourne autour de 2,0% à 2,5%! Hydro avance des prévisions: plus de pluie, une hausse du taux de change du dollar canadien et une baisse des taux d'intérêt! Or, il pleut moins au Québec, ces années-ci. Des réservoirs vides ne produisent pas d'énergie. Cela pourrait vouloir dire 495 millions \$ de moins que prévu. Même calcul avec les taux d'intérêt. La dette à long terme de 37,9 milliards \$ peut se transformer en gouffre si les prévisions d'Hydro ne se réalisent pas.

### UNE RÉGIE SANS POUVOIR

La Coalition contre la dénationalisation de l'électricité (CCDE) soulignait aussi la complicité du gouvernement Bouchard dans les orientations récentes d'Hydro. En effet, le gouvernement tarde à donner à la Régie de l'énergie son droit de regard indépendant sur les axes de développement proposés par Hydro-Québec. La mise en vigueur de tous les articles de la Loi 50 créant la Régie n'est pas encore adoptée. Devant la Federal Energy Regulatory Commission (FERC) des États-Unis, la Société d'État a faussement prétendu être assujettie

PHOTO: GUNTHER GAMPER



PHOTO: ALAIN CHAGNON

au contrôle de la Régie, pour se faire reconnaître un statut de grossiste auprès de la FERC. Ce statut vient de lui être accordé.

Avec le gouvernement Bouchard, le vent a tourné d'un coup: changement de direction à l'Hydro en novembre 1996 – avec André Caillé comme pdg – et investissements massifs dans la construction de barrages. Caillé résume en quelques mots la philosophie qui l'anime: «La décroissance, c'est fini. Nous reprenons le chemin de la croissance, et la convergence offre des possibilités d'y aller plus rapidement.»

Selon Éric Michaud, coordonnateur de la CCDE, la rentabilité des ventes d'électricité aux États-Unis n'est absolument pas démontrée. La Régie, inopérante, serait la mieux placée pour réaliser cette analyse.

#### LE PIÈGE D'UN SAVOIR-FAIRE UNIQUE

Il y avait une légitimité certaine à réaliser le potentiel de développement hydroélectrique du Québec. Ce dé-


veloppement s'est inscrit à l'intérieur de la mission première d'Hydro et aura été bénéfique pour les Québécois-es de nombreuses manières. L'une d'entre elles concerne la formidable expertise développée par Hydro-Québec avec la construction de gigantesques barrages. Ce savoir-faire est unique au

monde. Face à cette expertise, il faut tout de même se poser la question: «les artisans d'Hydro-Québec sont-ils devenus des bâtisseurs de barrages et seulement ça?» La construction de barrages n'est peut-être plus la seule voie à privilégier. D'autres défis pointent déjà: réaliser la pleine efficacité énergétique et apprendre à faire du développement durable appliqué, par exemple. Ces avenues exigeront le développement d'expertises novatrices et parfois courageuses.

Le gouvernement aussi devrait revoir sa position face aux seuls objectifs de rentabilité économique confiés à sa Société d'État. 2 milliards \$ représentent 5% des revenus de l'État! N'est-on pas en train d'assister à un glissement de la première mission d'Hydro-Québec, commandé par l'État, aux seules fins de remplir les coffres de celui-ci?

#### CROISSANCE VS DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le débat public sur l'énergie parvenait, en 1995, à un consensus. Ce consensus proposait le concept de développement durable pour définir les orientations de la politique énergétique québécoise. Le concept fait maintenant partie du discours, non seulement des écologistes, mais des politiciens-nes, des gens d'affaires, des médias et des chercheurs-es universitaires. Faisons toutefois une nuance. Beaucoup conçoivent encore ce modèle comme une avenue qui n'appartient qu'aux seuls défenseurs de la Nature. Le développement durable est évidemment plus qu'un porte-voix pour ce dernier groupe. L'équilibre qu'il propose entre les pôles «environnement», «économie», «enjeux sociaux» et «équité» suggère que tous-tes devront dépasser le seul discours partisan.

Les Québécois-es doivent se réapproprier leur droit au processus démocratique en matière de développement énergétique. Un consensus s'est déjà exprimé. Que les décideurs-ses ne fassent pas semblant qu'ils-elles ne l'ont jamais reçu! 

# Préarrangements funéraires : la vigilance s'impose

Il y a 4 ans entré en vigueur un décret qui limitait la vente itinérante de préarrangements funéraires. Cette longue lutte a permis d'abolir la sollicitation téléphonique et le porte à porte dans ce domaine et les abus dont étaient victimes les consommateurs, particulièrement les personnes âgées. Cependant, ce décret avait une durée limitée: jusqu'en décembre 1997. L'ACEF-Estrie et la FNACQ avec ses partenaires dans le dossier, la FADOCQ<sup>1</sup>, l'AQDR<sup>2</sup>, le Centre communautaire juridique de l'Estrie et la CTQ<sup>3</sup> ont donc fait des pressions et obtenu que le décret soit reconduit avec les mêmes protections mais, enfin, pour une durée illimitée.

Toutefois, la FNACQ considère qu'il y a encore des abus dans ce domaine. En effet, la loi prévoit que 90 % des sommes payées, moins les biens fournis, doivent être déposées en fiducie. Cependant, contrairement à ce qu'on pourrait croire, une grande partie des fonds reçus par un commerçant n'a pas à être mise en fiducie, et donc ne fera pas l'objet d'un remboursement au consommateur qui désire annuler son contrat.

## Exemple n° 1 :

### Un enterrement traditionnel

lot au cimetière .....	500 \$
monument .....	800 \$
creusage .....	450 \$
embaumement .....	300 \$
transport du corps .....	150 \$
exposition .....	500 \$
cercueil .....	1 500 \$
TOTAL .....	4 200 \$

## Exemple n° 2 :

### Incinération sans embaumement ni exposition

location d'une niche (colombarium) .....	1 000 \$
urne .....	350 \$
transport du corps .....	150 \$
contenant pour l'incinération .....	25 \$
incinération .....	350 \$
TOTAL .....	1 825 \$

**Exemple n° 1 :** Si on achète pour 4 200 \$ de préarrangements funéraires, on pense généralement que 90 % des sommes seront versées en fiducie, ce qui voudrait dire 3 780 \$. Cependant, le prix du lot au cimetière et des biens

«fournis» (monument et cercueil) s'élève à 2 800 \$. Cette somme n'a pas à être mise en fiducie. Quant aux biens et services non fournis, ils s'élèvent à 1 400 \$ et, compte tenu que le vendeur pourra conserver 10 % de cette somme, c'est réellement 1 260 \$ qui seront versés en fiducie. Dans notre exemple, c'est donc 66 % du montant que le commerçant est autorisé à conserver.

**Exemple n° 2 :** L'urne et la location de la niche sont des biens fournis et ces montants ne seront pas déposés en fiducie. De plus, compte tenu que le commerçant peut conserver 10 % des sommes versées pour les biens et services non fournis, c'est donc 427,50 \$ seulement qui seront déposés en fiducie, et 76 % du montant que le commerçant est autorisé à conserver.

Dans tous les cas, si le consommateur décide d'annuler son contrat, il ne se verra remettre que les sommes d'argent qui sont versées en fiducie, ce qui peut être bien peu... puisque le consommateur devra négocier avec le commerçant afin de récupérer le reste – les biens fournis – ce qui peut s'avérer une bataille difficile d'où les consommateurs ressortent généralement les grands perdants.

Voici quelques questions importantes à se demander avant d'acheter des préarrangements funéraires :

Est-ce que j'ai vraiment besoin de ce type de service ? Si je juge qu'il est important pour moi de régler ces questions avant mon décès, je dois me poser les questions suivantes :

- Est-ce que la compagnie est fiable? On peut vérifier auprès de l'Office de la protection du consommateur. Y a-t-il eu des plaintes à l'égard de cette compagnie dans le passé?
- Quels sont les biens et services vendus qui seront considérés comme déjà fournis et dont les sommes versées ne seront pas placées en fiducie?
- Avez-vous une garantie réelle que ces biens sont à vous peu importe que vous mainteniez ou non votre contrat?
- Qu'arrive-t-il des sommes en fiducie? Est-ce que ces sommes serviront vraiment à vous offrir des services équivalents à ceux que vous avez achetés même si les coûts augmentent (inflation annuelle)?

Ne signez jamais un contrat en vitesse. Demandez toujours du temps supplémentaire afin de le lire à tête reposée, avec d'autres personnes de votre entourage dans le but de bien comprendre ce qui est réellement garanti et ce qui n'est «garanti» que si tout va bien...

Il est essentiel de vérifier si l'entreprise dépose réellement les sommes en fiducie. Il y a eu des problèmes à cet effet dans le passé... De plus, il faut absolument vous assurer que vos proches reçoivent une copie du contrat que vous signez. Dans certains cas, les commerçants vous demandent de cocher une case qui ne vous garantit pas que votre famille recevra une copie du contrat. Ainsi, si vous oubliez de transmettre vous-même une copie vos proches pour-

raient repayer ailleurs pour des services que vous avez déjà payé. Dans tous les cas, respectez la règle: MAGASINEZ...

Si vous possédez déjà un contrat avec une entreprise pour des préarrangements funéraires, il serait bon de regarder votre contrat et de bien en comprendre les conditions. Aussi, vous pouvez vérifier auprès de l'Office de la protection du consommateur si le compte en fiducie de l'entreprise respecte la loi. Si vous croyez être lésé, faites parvenir une plainte écrite à l'Office de la protection du consumma-

teur et faites-nous en parvenir une copie. Joignez-y une copie de votre contrat en indiquant pour quelles raisons vous pensez avoir été lésé. Nous avons besoin de ces informations afin de continuer d'être vigilants dans ce dossier et afin de bien cerner les problèmes qui vous affectent et de trouver les bonnes solutions.

<sup>1</sup> Fédération de l'âge d'Or du Québec

<sup>2</sup> Association québécoise de défense des droits des retraités et préretraités

<sup>3</sup> Corporation des thanatologues du Québec

## Assurance-médicaments : mise en garde...

L'idée d'offrir un régime universel d'assurance-médicaments qui complète notre dispositif de protection sociale en matière de santé n'est pas récente. En fait, elle avait été suggérée par la Commission Hall en 1964 et la Commission Castonguay-Nepveu en 1967.

Cependant, cette protection sociale doit dépasser la loi 33 actuellement en vigueur. Le gouvernement doit adopter une politique globale du médicament qui responsabilise tous les intervenants du médicament (industries pharmaceutiques, pharmaciens, organismes de contrôle, médecins, etc.) afin que les coûts des médicaments diminuent et que l'accessibilité des consommateurs soit préservée. En fait, la Fédération nationale des associations de consommateurs (FNACQ) considère que pour un vrai régime universel d'assurance-médicaments, il faudrait notamment :

- Un régime entièrement public et administré par la RAMQ.
- Le respect du gouvernement québécois des cinq principes enchâssés dans la loi canadienne de la santé et qui sont: l'universalité, l'accessibilité, la transférabilité, l'administration publique et l'intégralité.

**D'autre part, le premier janvier 1998 marque le premier anniversaire de l'entrée en vigueur de la loi sur l'assurance-médicaments au Québec. Pour plusieurs consommateurs et consommatrices, le cadeau pourrait être de mauvais goût... En effet, lors de votre prochain rapport d'impôt, ce qui s'en vient à grand pas, il faudra faire le paiement de la prime. C'est donc, en général, 175 \$ qu'il vous faut prévoir déboursier. Il est bon de commencer tout de suite à mettre ce montant de côté!**

## Les assurances et la FNACQ : des nouvelles importantes...

Un nouvel organisme de défense des droits des consommateurs spécialisé dans les assurances vient de se mettre en place. Le Regroupement des consommateurs d'assurance (RCA) travaille notamment sur un recours collectif contre une entreprise d'assurances qui vend des polices participatives et il entend développer des outils d'information pour les consommateurs dont un rapport d'évaluation sur les polices d'assurance les plus populaires sur le marché actuellement.

De plus, le groupe prévoit déposer un mémoire lors de la Commission parlementaire qui entendra les propositions de modifications de la Loi des Intermédiaires de marché. Ce projet de loi autoriserait, entre autres, les Caisses populaires Desjardins à vendre une gamme plus large de produits d'assurance. Une grande vigilance s'impose...

Nous profitons de l'occasion pour annoncer que le Regroupement des consommateurs d'assurance a joint les rangs de notre fédération et que nous allons travailler conjointement sur ces dossiers. Les consommateurs ont besoin d'information et de réponses précises à leurs questions et ensemble, la FNACQ et le RCA, nous tenterons de le faire. Bienvenue à ce nouveau groupe !



**Fédération  
Nationale des  
Associations de  
Consommateurs du  
Québec**

La Fédération nationale des associations de consommateurs du Québec  
1215, rue Visitation, bureau 103, Montréal (Québec) H2L 3B5  
Téléphone : (514) 521-6820 • Télécopieur : (514) 521-0736 • fnacq@accent.net

**Vous désirez plus d'information? Écrivez-nous.  
Vous avez des problèmes de consommation? Faites-nous en part.**

## Portrait de Josée Legault

## Les tièdes seront omis

André LACHANCE  
Photos: Alain CHAGNON

Peu de Québécois-es savent que Josée Legault est un personnage familier au Canada anglais, où elle défend courageusement l'idée d'un Québec souverain. Depuis 1992, elle a ainsi livré plus de 300 commentaires, entrevues et analyses sur l'actualité politique à CTV, CBC, CFCF, Newsworld, *The Gazette*, *The Globe & Mail*, *The Calgary Herald* et tutti quanti... Malgré les attaques vicieuses dont elle fait parfois l'objet – le sénateur Jacques Hébert l'a même traitée de «vache séparatiste» pendant la dernière campagne référendaire –, la jeune femme de 37 ans se bat, seule, pour expliquer le Québec dans les médias anglophones.

**T**out un contrat... «C'est une femme courageuse», affirme le cinéaste Pierre Falardeau. L'intéressée est plus modeste. «Je crois aux débats, aux polémiques», dit-elle simplement. «Je suis peut-être la souverainiste de service aux yeux de certains, mais j'ose croire qu'on m'invite parce que ça permet d'avoir de bons débats. Je



n'ai pas la prétention de convaincre, j'essaie tout au plus d'expliquer...» Un défi que Josée Legault, qui est à la fois historienne et politologue, relève avec brio.

## L'AUTRE

«J'ai beaucoup de respect pour les anglophones», dit-elle, ajoutant qu'elle considère le Canada anglais – où elle a beaucoup voyagé – comme une société fascinante. «Vous allez rire mais j'aime les Rocheuses, même si je suis souverainiste. Je dis souvent que si je quitte un jour le Québec, ce sera pour Calgary. C'est une ville extraordinaire!»

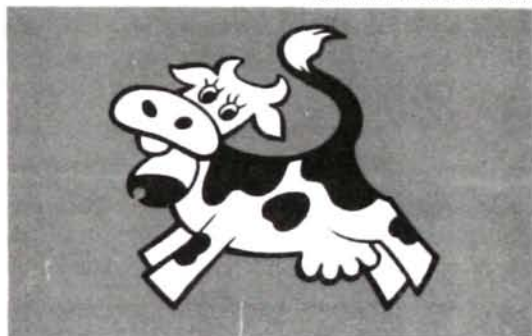
Née dans le quartier montréalais de «la petite patrie» au tout début de la Révolution tranquille, elle a sept ans quand ses parents emménagent à l'étage d'un duplex du quartier Saint-Michel. Tout un choc. Les propriétaires sont Italiens, de même qu'une bonne part des familles du quartier; les locataires, eux, Canadiens français, comme on disait alors... En somme, une copie conforme du petit monde triste et colonisé ressuscité par Jean-Claude Lauzon dans *Léolo*.

«C'était difficile pour nous, les enfants», reconnaît-elle. «Il y avait chez les Italiens une convivialité, un plaisir de vivre, qui manquait aux Canadiens français. Moi, ça me fascinait. Je me suis vite rendu compte que la seule façon d'entrer dans cet univers, c'était de parler... anglais. Pour eux, c'était la langue du travail et de la réussite. Ils méprisaient notre langue, vue comme celle des locataires et des pauvres.»

L'enfant, qui lit tout ce qui lui tombe sous la main, est décidément précoce. À 10 ans, elle connaît déjà Marx, Engels et Mao, dont elle a collé un photomontage sur un mur. Un soir d'octobre 1970, son père entre en trombe dans sa chambre et arrache le montage. Un ministre vient d'être enlevé et le père de Josée, membre de l'escouade antiémeute de la police de la CUM, ne veut prendre aucun risque... «Papa participait évidemment à toutes les manifestations de l'époque: Opération McGill français, *La Presse*, visite de De Gaulle... Il nous racontait tout une fois à la maison. La souveraineté lui faisait terriblement peur.»



COURTOISIE: M. VICTOR CHARBONNEAU



*Spontanément, à la suite de l'insulte du sénateur Hébert, plusieurs femmes ont porté cet autocollant, en guise de solidarité...*

À l'adolescence, afin d'améliorer son anglais, elle plonge dans des classiques comme Shakespeare, Milton et Poe, les pastichant allègrement dans de petits contes et nouvelles qu'elle écrit «à la manière de...»

#### LES NOIRS-ES

C'est aussi l'époque où les Haïtiens-nes commencent à s'établir dans le quartier Saint-Michel, où ils forment aujourd'hui une communauté en pleine expansion. «Les Haïtiens ont beaucoup souffert», dit-elle. «La seule chose qui unissait alors les Italiens et les Canadiens français, c'était qu'ils ne voulaient rien savoir des Noirs». Le jour où une première Haïtienne se pointe dans sa classe, tout le monde l'ignore. La petite Josée, que révolte déjà l'injustice, fait le premier pas. Comme sa jeune camarade a de la difficulté dans son cours d'anglais, elle propose de l'aider et l'amène chez elle, indifférente aux regards désapprobateurs des voisins-es. «Ce n'était pas facile car personne ne m'encourageait, sauf ma mère.»

Sa mère, elle en garde un souvenir ému et plein de tendresse. Décédée en 1995, elle fut serveuse dans de petits *snack bars* de la métropole, ayant parfois l'occasion de servir le magnat Sam Steinberg «Pour maman, c'était l'homme le plus doux et le plus poli de la terre. Chez nous, c'était interdit de dire quoi que ce soit contre les Juifs.»

#### LES FORCES D'ATTRACTION

Dorénavant, la jeune fille, qui entreprend des études au cégep Ahuntsic puis un Baccalauréat en Histoire à McGill et ensuite à l'UQAM, ne s'identifiera plus que comme Québécoise. C'est un peu par hasard, alors qu'elle termine ses sciences politiques à l'UQAM, qu'elle choisit de faire porter un travail de fin de session sur la communauté anglo-québécoise. Jusque-là, l'étudiante s'était surtout intéressée aux relations entre la majorité russophone et les diverses minorités qui composaient ce qu'était alors l'URSS.

Étrangement, personne n'avait ainsi examiné le leadership de la communauté anglophone du Québec. La première, Josée Legault dévoile que la lutte des Anglo-Québécois-es en faveur de soi-disant droits individuels cache en fait un combat pour des droits collectifs. Et que cette communauté, qui rejette l'idée d'être minoritaire au Québec, tente ainsi de conserver ou de reconquérir des privilèges hérités de la Conquête. «On oublie souvent que nous sommes dans une situation unique de compétition linguistique en Amérique du Nord», ajoute Josée Legault. «Les Anglo-Québécois parlent la langue qui a la force d'attraction la plus puissante dans l'histoire du monde.» La politologue peste aussi contre une certaine rectitude politique qui, au Québec, prétend que le français et l'anglais peuvent se développer de façon concomitante. «Ce qui est impossible, car on est en lutte démographique, surtout sur l'île de Montréal», explique-t-elle.

Sa thèse, publiée chez Boréal sous le titre *L'invention d'une minorité*, en 1992, a suscité des réactions passionnées dans la presse anglophone, le *columnist* William Johnson qualifiant même l'ouvrage de «littérature haineuse»; rien de moins. «On m'a accusée, moi, d'être anglophobe»; s'indigne-t-elle. «Pour ces gens, critiquer le leadership anglophone est un signe d'anglophobie. Mais critiquer le leadership francophone, ce n'est pas de la francophobie!»

Malgré tout, l'ouvrage lui mérite l'estime de certains Anglo-Québécois-es. D'objet d'étude au départ, plusieurs des leaders de la communauté

*La première, Josée Legault dévoile que la lutte des Anglo-Québécois-es en faveur de soi-disant droits individuels cache en fait un combat pour des droits collectifs.*



«Depuis l'arrivée de Lucien Bouchard, il y a des choses qui ne se disent plus parmi les francophones», laisse-t-elle tomber comme à regret. «Si vous les dites, on vous colle une étiquette de radical.»

anglophone du Québec deviennent même des amis-es. C'est le cas de Robert Libman, dont elle a fait encadrer une savoureuse lettre – bilingue et où le français prédomine dans la proportion de deux pour un – qui pend au mur de son modeste logement du Plateau Mont-Royal, tout contre la plate et très laconique lettre d'excuse que le sénateur Hébert lui a fait parvenir... De Thomas Schnurmacher aussi, potineur à *The Gazette*, qui anime tous les après-midi une émission de lignes ouvertes à CJAD, où les mots «Constitution» et «Individual Rights» reviennent comme des leitmotifs.

#### LA MAIN TENDUE?

Elle garde un souvenir grinçant de la tentative de rapprochement politique amorcée avec Me Julius Grey, avec qui elle a signé quelques textes. «Avec la faculté que nous avons, nous les francophones, de nous culpabiliser pour un oui ou pour un non, on en arrive à souhaiter que disparaissent les problèmes entre anglos et francos», explique-t-elle. «Vous savez, c'est du bon monde, intéressant et tout... Le problème, c'est qu'on en vient à transposer nos relations individuelles sur le plan de nos luttes collectives. C'est d'une grande naïveté et j'ai eu cette naïveté», admet-elle.

Elle n'est pas la seule à être tombée dans le panneau. Lucien Bouchard aussi, avec son fameux discours du Centaur, où le Premier ministre a tenté, là aussi sans succès, d'amadouer la communauté anglophone. Malgré ses précautions oratoires, on sent que Josée Legault est déçue

du chef du Parti québécois, qui craint comme la peste de se faire accuser de radicalisme. «Depuis l'arrivée de Lucien Bouchard, il y a des choses qui ne se disent plus parmi les francophones», laisse-t-elle tomber comme à regret. «Si vous les dites, on vous colle une étiquette de radical. Le terme est utilisé pour discréditer ceux qui ont une idée claire de la réalité politique. Les fédéralistes sont morts de rire...»

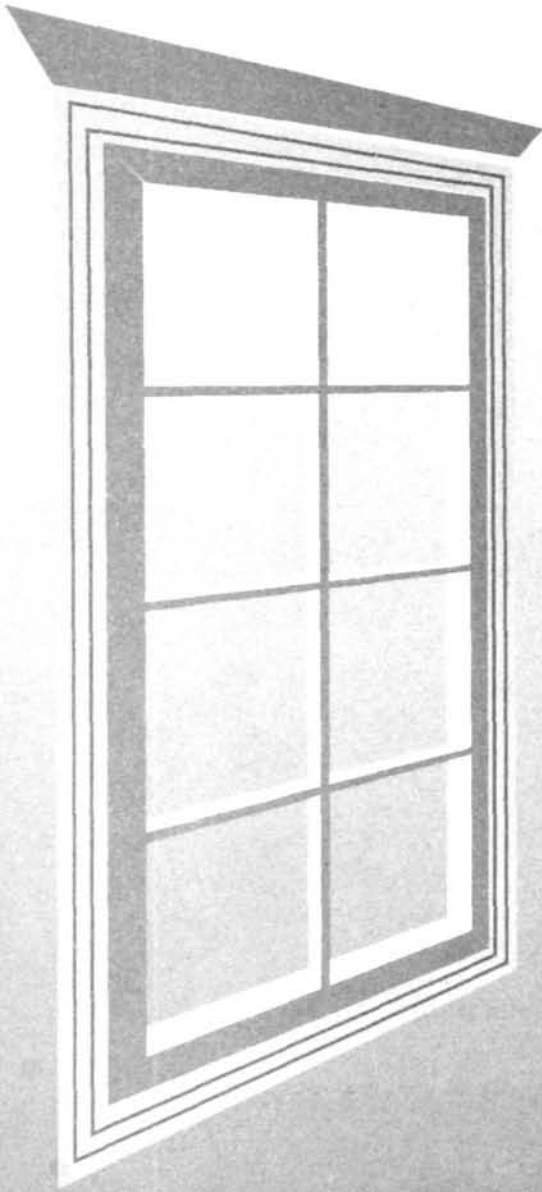
Mais il n'y a pas que la politique dans la vie de la politologue, qui s'intéresse à plein d'autres choses... La littérature, par exemple. Quand on lui parle du grand écrivain québécois Mordecai Richler, ses yeux d'un «brun commun», comme elle dit, s'allument soudain. Bien sûr, elle admire toute son oeuvre romanesque, gardant cependant un faible pour *L'apprentissage de Duddy Kravitz*, le portrait d'un jeune arriviste capable des pires bassesses pour arriver à ses fins. N'empêche que la fixation proprement malade de l'écrivain à l'encontre des francophones – toujours représentés comme des êtres falots, ignorants ou corrompus – la fait souffrir. «On a l'impression que Richler n'est jamais sorti de son enfance, de cette douleur, de cette énorme difficulté qui était d'être Juif dans le Montréal de l'entre-deux guerres et de la Dépression», dit-elle comme pour l'excuser. «Cela colore toute son oeuvre et c'est malheureux car c'est quelqu'un qui fait beaucoup de tort à la réputation du Québec. L'homme a des tribunes que les francophones n'auront jamais...»



Josée Legault poursuit néanmoins son singulier combat. Ses tribunes à elles sont au Canada anglais, certes, mais aussi au quotidien *Le Devoir*, où elle publie chaque semaine une semillante chronique. Son deuxième livre, *Les nouveaux démons*, a établi encore un peu plus sa réputation de femme de tête et de coeur.

«Entre autres, notre avenir émergera de notre capacité à fouiller notre patrimoine. Le patrimoine pour la beauté de notre environnement, le patrimoine pour la quête d'authenticité, le patrimoine pour le tourisme, le patrimoine à table. (...) le patrimoine pour tout ce qu'il recèle de moderne.»

Jacques Proulx



# Le village, tout un patrimoine

Septième conférence nationale

Date: 8 et 9 février 1998

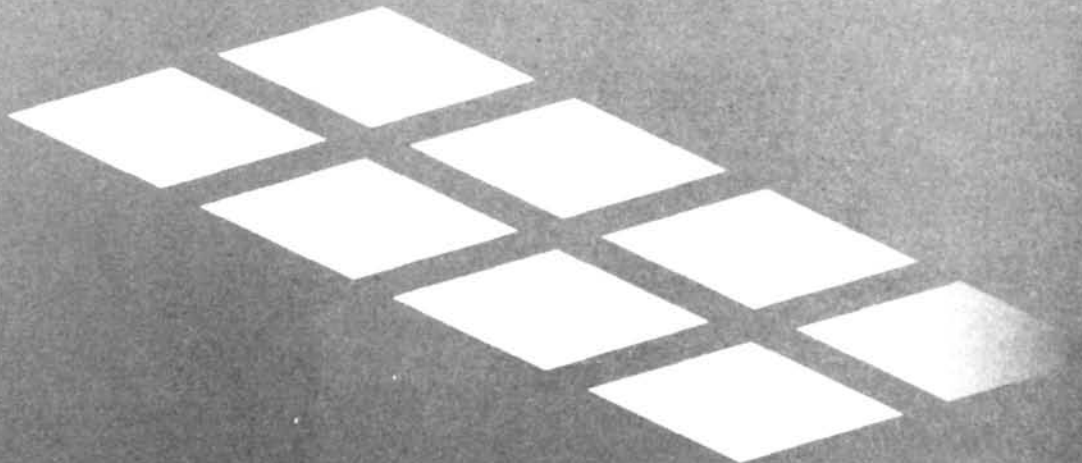
Lieu: Rimouski

Renseignements et inscriptions:

Solidarité rurale du Québec  
(819) 293-6825



SOLIDARITÉ  
RURALE  
DU QUÉBEC





# 100 000 exemplaires distribués à travers tout le Québec...

## ...dont 23 000 en points de dépôts:

**Métropole:** Université du Québec à Montréal, Université de Montréal, Centre des femmes de Montréal, Faites de la musique, TROVEP de Montréal, Ateliers d'éducation populaire, Carrefour d'éducation populaire de Pointe-Saint-Charles, Centre d'éducation populaire de la petite Bourgogne et de St-Henri, Centre éducatif communautaire René-Goupil, Comité social Centre-Sud, Pavillon d'éducation communautaire Hochelaga-Maisonneuve, SPGQ, CLSC Verdun, OXFAM/OCSD, Fédération des étudiants-es des collèges du Québec, Alliance des professeurs-es de Montréal, syndicat SEPB-434, FTQ, Réseau québécois des groupes écologistes, CDC de la Pointe, CDC Rosemont, CDC Laval, Projet Genèse, CINQ FM, POPIR-St-Henri, Regroupement information logement de Pointe Saint-Charles, Resto Plateau, Chic Resto Pop, CDÉC Centre-sud/Plateau Mont-Royal, CDEST, RESO, Clinique communautaire de Pointe-St-Charles, CDÉC NORD, CDÉC Rosemont-Petite-Patrie, CDÉC Côtes-des-Neiges-NDG, SODEC Rivière-des-Prairies/Pointe-aux-Trembles, Solidarité Populaire Québec, Écomusée du Fier monde, Bloc québécois, Centre des femmes de Verdun, Librairie Abya-Yala, Centre St-Pierre, Centre de formation populaire, CLSC St-Laurent, Conseil central de Montréal-CSN, Conseil des travailleurs et travailleuses de Montréal (FTQ), Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, Développement et Paix, Fédération des femmes du Québec, SUCO, Polyvalente Pierre-Dupuy, La mie St-Amand, Établissement de détention de Bordeaux, CSD, CLSC Mercier-Est-Anjou, Cégep du Vieux-Montréal, Collège Montmorency,

**Bas St-Laurent-Gaspésie:** Université du Québec à Rimouski, CDC du KRTB, CDC Montmagny-L'Islet, CDC Vallée de la Matapédia, FTQ-Bas St-Laurent-Gaspésie, Développement et Paix-Rimouski, CSN-Rimouski,

**Abitibi-Témiscamingue:** Association générale des étudiants-es de Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, CCATU-CSN, REPAT(Rouyn) FTQ-Abitibi-Témiscamingue,

**Mauricie:** Association étudiante de Université du Québec à Trois-Rivières, Regroupement des OVEP de la Mauricie, CDC de Francheville, CDC MRC de Maskinongé, CDC Nicolet-Yamaska, FTQ-Centre du Québec, CSN-Trois-Rivières,

**Estrie:** Fédération des étudiants-es de l'Université de Sherbrooke, TROVEP Estrie, CDC de Brome-Missisquoi, CDC Memphrémagog, CDC de la MRC d'Asbestos, FTQ-Estrie, CSN-FTPF Windsor,

**Saguenay-Lac St-Jean:** Association étudiante Université du Québec à Chicoutimi, Comité des OVEP, CDC Deux-Rives, CDC du ROC, L'ASTUSE du Saguenay, FTQ-Saguenay-Lac/St-Jean, Développement et Paix, CSN-Chicoutimi,

**Québec:** REPAC, CADEUL Université Laval, FTQ-Québec, CDC Desjardins-Chutes-de-la Chaudière, CLSC de la Jacques-Cartier, ADDS-Québec, Développement et Paix, CSN-Québec, Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec, CEQ-Québec, Syndicat de la fonction publique du Québec,

**Bois-Francs:** CDC des Bois-Francs, CDC Drummond, CDC de L'Érable, CSN-Victoriaville, École secondaire Monique-Proulx,

**Lanaudière/Laurentides:** Table régionale des OVEP de Lanaudière, FTQ-Laurentides-Lanaudière, Caisse d'économie de Lanaudière, CSN-Saint-Jérôme, CSN-Joliette, CLSC Jean-Olivier-Chénier,

**Rive-Sud de Montréal:** TROVEP de la Montérégie, CDC Longueuil, CLSC Longueuil-Ouest, CLSC Longueuil-Est, CDC Beauharnois-Salaberry,

**Outaouais:** Table ronde des OVEP de l'Outaouais, FTQ-Outaouais, CDC Rond-Point, Inter Pares, Développement et Paix, CSN-Hull,

**Côte-Nord:** Table des groupes populaires de Baie-Comeau, FTQ-Côte Nord, CSN-Sept-Iles,

**Beauce:** CDC de L'Amiante, CDC Beauce-Etchemins, CDC du Granit, CSN-Thetford-Mines,

**Montérégie:** CDC du Bas-Richelieu, FTQ-Montérégie, CDC du Haut-Richelieu, CDC Haute-Yamaska, CLSC des Maskoutais, Table des regroupements de personnes assistées sociales, CLSC du Havre, CSN-Granby, CSN-Saint-Jean-sur-Richelieu,

**Nouveau-Brunswick:** Développement et Paix-Petit Rocher

L'édentation au Québec

# PSYCHANALYSE ET COLLECTIVITÉ

## 1- rien pour mordre le goût du vrai... récit



**P**endant longtemps, être pratique supposait de remplacer les dents naturelles problématiques par des dents artificielles fonctionnelles. À cette époque pas si lointaine, le Québec a perdu une bonne partie de ses dents.

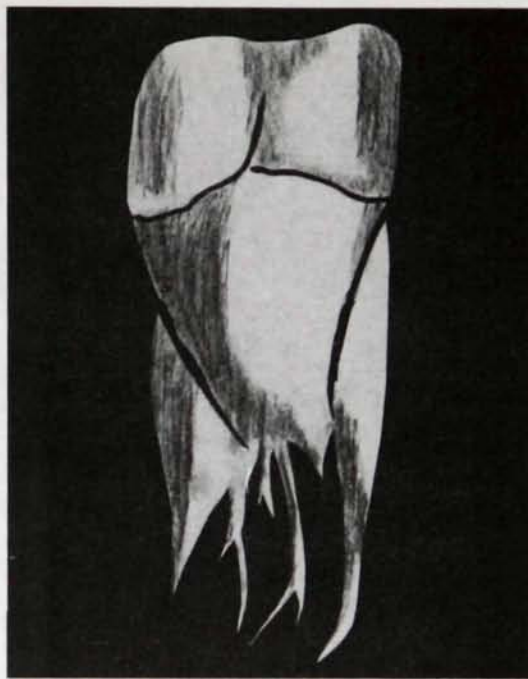
Au milieu du siècle, après la deuxième Guerre mondiale, s'est subitement accélérée la consommation d'aliments très raffinés et de sucreries. Les boissons gazeuses, élément cariogène par excellence, sont engouffrées en quantités industriel-



PHOTO: MATHEW FRIGGMANN

les par les jeunes. Les habitudes d'entretien dentaire ne se sont pas adaptées pour autant. En cas de problème (le plus souvent, en fait, en cas de douleur), la solution la plus simple et la plus économique était l'extraction, se faire «arracher» les dents adultes une fois pour toutes. Du moins à court terme, car on ne soupçonnait pas encore les complications (mastication, digestion, détérioration esthétique). À la même époque, par un autre critère, esthétique celui-là, on souhaitait que toutes les dents d'une bouche soient parfaitement alignées, droites, blanches et symétriques. Comme les dents naturelles l'étaient rarement... Entre 1970 et 1982, les extractions dentaires en milieu hospitalier étaient couvertes par l'assurance-maladie, mais pas les obturations: incitation supplémentaire.

Inversement proportionnelle au taux de scolarité, beaucoup plus importante chez



DESSIN: DANIEL S.-LEGAULT

les francophones que chez les anglophones, l'abstraction des dents s'est propagée en mode. Si bien qu'en 1980 au Québec, 44% des personnes de plus de 16 ans avaient au moins une maxillaire complètement édentée. En 1983, le quart des 16 à 34 ans était complètement édenté. L'édentation au Québec était une des plus importantes du monde, surtout dans certaines tranches d'âge.

L'État a tergiversé. Certaines générations ont profité de soins dentaires défrayés. D'autres ont été oubliées, même dans les meilleurs temps de l'assurance-maladie. 50 ans d'observations et d'éducation plus tard, nous ne risquons pas de retrouver de pareils taux d'édentation, mais les soins dentaires ne sont pas plus également accessibles. Comme le dit Dr. Paul Mercier, spécialiste clinicien de l'édentation, dans son ouvrage *La perte des dents*, «la dentisterie actuelle», surtout celle des soins spécialisés, s'adresse à une élite qui a les moyens de se la payer.»

[Daniel S.-LEGAULT]

### package deal

Jusqu'en 1960, ici, pendant que le dentiste procédait à l'extraction des dents, le médecin de son côté profitait de l'anesthésie pour enlever les amygdales. De quoi laisser un goût amer dans la bouche... Ce travail était particulièrement courant sous l'égide de l'unité mobile de la Croix-Rouge qui sillonnait les régions éloignées du Québec. Mais le même travail se faisait aussi à l'époque à l'hôpital Sainte-Justine. On a depuis découvert l'«utilité» des amygdales!

[Jocelyn PAGÉ]



## 2- castration symboligène?



**E**n psychanalyse, les dents représentent l'agressivité et l'affirmation. La perte des dents revêt une valeur symbolique non négligeable, d'autant plus lorsqu'elle touche ainsi près de la moitié de la société.

L'apparition des dents représente une étape importante dans le développement de l'autonomie de l'enfant en ce qu'elle marque son aptitude à se nourrir par ses propres moyens. L'enfant doit alors renoncer à la mère-nourrice, apprendre à marcher, à parler, à être propre, autant de responsabilités et de concessions au monde extérieur qui le font sortir de sa vie égocentrique des premiers mois. À cette étape, l'enfant peut démontrer un

certain désir de régresser à un stade antérieur, plus sécurisant.

L'apparition des dents marque ainsi de façon symbolique le processus d'affirmation de l'individu. Celui-ci se voit confronté entre, d'une part, la volonté de changer, d'avancer et de développer son autonomie et, d'autre part, la fuite et le refus d'accepter les responsabilités à venir. C'est non sans raison que la psychanalyse a prêté un sens particulier aux dents, véritable symbole de l'agressivité et de l'affirmation.

La perte des dents entraîne certes des déficits fonctionnels pour l'individu: déficits masticatoires, gustatifs et ►


### petit glossaire

- Dent-de-Chien:** érythome (plante)
- Vouloir prendre la lune avec ses dents:** vouloir tenter l'impossible
- Avoir la dent dure:** être très sévère, dur dans la critique
- Être guéri du mal de dent:** être mort
- Avoir la dent:** avoir faim
- Dent-de-Lion:** pissenlit
- Dent-de-Loup:** croûton de pain

Source: Grand Robert   
[Jocelyn PAGÉ]

## quand les poules mouillées auront des dents

Entre 1970 et 1982, on a effectué au Québec plus de 300 000 extractions de dents par année. Plus de 3 600 000 dents en 12 ans. Pour en mesurer l'étendue, il faut se souvenir de ce film d'archives où l'on voit des nazis souriant près de montagnes de dents en or arrachées aux Juifs-ves menés aux fours crématoires et aux chambres à gaz. L'horreur! La comparaison est boiteuse certes, mais cette image d'humiliation collective offre un sens psychanalytique important.

La différence, c'est l'acceptation. On ne penserait jamais à se faire arracher les yeux pour les remplacer par des yeux électroniques. Ni les jambes par des prothèses de haute performance. Mais les dents, oui! Les dents symbolisent l'agressivité. Cette agressivité, c'est aussi l'énergie vitale de l'individu, le moteur et l'affirmation de soi. Énergie psychique, énergie sexuelle, affirmation de ses choix. 

[Jocelyn PAGÉ]



DESSIN: HERGÉ

## les dents du langage (témoignage)

Qu'il est loin déjà ce temps où je disais, en compensation d'une dent tombée sur le champ de bataille des premiers traitements de canal au Québec, que cela constituait une ouverture sur le monde. Souffrant elle aussi d'un mal de dents de chien (aux canines), la fée des dents ne put passer dans ma maison pour mettre un sou noir en échange d'une labiodentale. Bientôt, cette ouverture sur le monde surprenant les gens, il me fallait apprendre petit à petit à sourire sans desceller les lèvres.

En m'offrant de prendre ma revanche – œil pour œil, dent pour dent –, j'ai encouragé *Recto Verso* à ne pas trop vouloir prendre la lune avec les dents, ni à ne pas trop avoir la dent dure envers mon texte qui sera lu, je l'espère, par tous ces vampires, ces requins et ces tyrannosaures populaires d'Hollywood, cette fabrique d'inconscient collectif.

Pour ne pas finir en dents de scie, disons que si l'édentation a un lien avec la peur de l'indépendance réelle, de l'affirmation de son identité, ne pourrions-nous pas alors qualifier la génération des *baby-boomer* non pas d'identitaire, mais bien plutôt de génération «édentitaire».



[Jocelyn PAGÉ]




PHOTO: SERGE JONGUÉ

► phonétiques y sont reliés. Ceux-ci marquent de façon certaine le vieillissement de la personne en lui rappelant la dégénérescence de son corps. La détérioration physique due à l'édentation s'accompagne également d'une perte esthétique importante. La personne s'écarte plus ou moins consciemment de la vie sociale, elle est placée en situation d'infériorité physique. Cela est d'autant plus vrai à une époque où l'apparence de la jeunesse est survalorisée. Faute de mieux, la restauration prothétique devient alors secours moral, affectif et esthétique...

Autant l'apparition des dents constitue une étape fondamentale du développement de l'affirmation de l'enfant, la chute de celles-ci peut être perçue comme un refus de vieillir et un désir inconscient de revenir à l'état de nourrisson. Selon Josianne Porret-Rubin, psychologue, la perte des dents symbolise l'ambivalence dans l'affirmation et la crainte d'en assumer les conséquences. D'autant plus lorsque la perte des dents n'est pas due à une maladie, mais se fait de façon volontaire. Il s'agit là d'une tendance auto-destructrice pour le moins inquiétante. Ce désir morbide de renoncer à ses armes

et à la lutte, que représente la dentition, exprime d'une certaine façon la négation de ses propres pulsions.

À ce niveau, le remplacement des dents par des prothèses a longtemps été présenté au Québec comme une alternative attrayante face à la détérioration de la dentition naturelle. Les professionnels-les ont vendu l'idée que les coûts d'entretien des dents étaient énormes et qu'il valait mieux régler cela une fois pour toutes en arrachant les dents naturelles. Cette mainmise de l'autorité face à la passivité d'un peuple frappe Mme Porret-Rubin. L'élite éduquée a imposé sa vision à une population moins éduquée qui lui était soumise...

Cela correspond à la difficulté qu'ont eue les Québécois-es à s'affirmer dans différentes sphères de la société, au sentiment d'infériorité qui a longtemps caractérisé le-la Québécois-e moyen. Un peu à l'image de ses dents, le Québec est demeuré ambivalent entre l'espoir d'arriver à quelque chose de meilleur, de plus beau, et la crainte d'assumer les conséquences de son affirmation... 

[Christian MELANÇON]

# Le Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec

2000, Boulevard Saint-Joseph Est, suite 35 • Montréal (Qc) H2H 1E4 • (514) 521-7114 - Fax: (514) 521-0948



Organisme militant de défense et de promotion du droit au logement, le RCLALQ publie quatre fois l'an la revue *L'Artère*. Le dernier numéro est consacré à l'aide gouvernementale en habitation. Vous pourriez y voir à quel point les proprios sont de grands assistés sociaux. Aussi à venir: la méthode de fixation de loyer à la Régie du logement ou comment fixer les loyers toujours plus haut.

## Abonnement • 1 an

Individus	Organismes communautaires/syndicaux	Institutions
<input type="checkbox"/> 10\$	<input type="checkbox"/> 25\$/10 exemplaires	<input type="checkbox"/> 40\$/10 exemplaires

## Membership de soutien

En étant abonné, vous pouvez devenir membre de soutien du RCLALQ

J'en fais la demande à titre de  Individu  Organisme communautaire/syndical

**Maintenant disponible**

## DOSSIER CHOC

Pas de renseignements,  
pas de logement...  
La CAI vous le garantit!



L'illusoire  
protection des  
renseignements  
personnels  
lors de la  
recherche de  
logement

RCLALQ

Le Québec possède les législations les plus progressives en matière de protection des renseignements personnels, tant dans le secteur public que privé. Cependant, la Commission d'accès à l'information (CAI), instance chargée de voir à l'application des lois, brille par son absence lorsque vient le temps de protéger la vie privée des locataires.

Dès 1982, le RCLALQ alertait l'opinion publique à propos des pratiques discriminatoires des propriétaires vis-à-vis des candidat-e-s locataires. Il est à l'origine d'une série de plaintes portées à l'attention de la CAI. Mais rien ne bouge. Aussi les propriétaires s'en donnent-ils à cœur joie et exigent jusqu'à 70 informations personnelles pour louer la moindre parcelle de logement.

Le RCLALQ dénonce publiquement l'inaction de la CAI et les préjudices que cela cause aux locataires du Québec. Un dossier choc sur une pratique qui choque! *Demandez-en une copie maintenant.*

**Les questions logement vous intéressent? Vous pouvez devenir membre du RCLALQ**

## DES OUTILS POUR MIEUX INTERVENIR

### CERTIFICAT DE PREMIER CYCLE EN DROIT SOCIAL ET DU TRAVAIL (UQAM)

Le programme de certificat en droit social et du travail a pour objectif de familiariser les étudiants-es avec les règles juridiques propres au domaine et de les doter des outils qui leur permettront de choisir les solutions et les moyens les plus appropriés au traitement des problèmes auxquels ils sont confrontés.

Ce programme existe depuis 1985 et il fit l'objet de modifications importantes en 1994 et 1995. Le contenu de sa banque de cours en fait un programme unique au Québec. Ce programme vise une clientèle soucieuse d'acquiescer des connaissances dans les domaines de la méthodologie et de la recherche juridique, du droit des rapports collectifs et individuels du travail, du droit relatif au travail autonome, de l'arbitrage de griefs, de la sécurité sociale, de la santé et la sécurité au travail, du droit social et du travail comparé et international ainsi que dans le domaine des recours devant les tribunaux administratifs. Considérant que la très grande majorité de notre clientèle est intégrée au marché du travail, les cours sont offerts le soir, soit du lundi au jeudi de 18h à 21h. L'étudiant-e doit suivre un total de dix (10) cours. Le cheminement de l'étudiant-e peut être à temps partiel ou à temps plein.

### LES CONDITIONS D'ADMISSION (Certificat en droit social et du travail)

**Base DÉC:** Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales professionnelles de l'un des programmes suivants de techniques: d'éducation spécialisée, d'intervention en délinquance, de recherches en sciences humaines, de travail social, juridiques OU

**Posséder des connaissances appropriées:** Être âgé d'au moins 21 ans, posséder une expérience attestée du marché du travail d'une durée de trois ans ou l'équivalent et avoir démontré un engagement pour le respect et la promotion des droits sociaux. OU

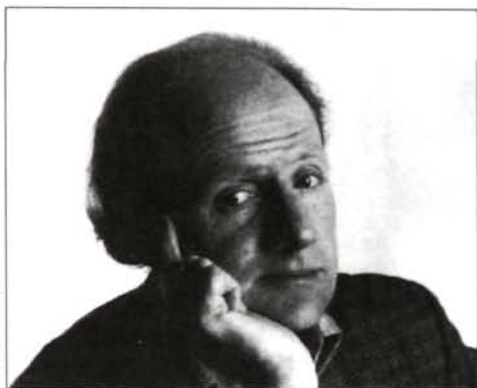
**Base études universitaires:** Avoir réussi cinq cours universitaires, soit 15 crédits, au moment du dépôt de la demande d'admission, et avoir réussi sept cours universitaires, soit 21 crédits, avant la première inscription au programme.

Pour se procurer un formulaire de demande d'admission: Université du Québec à Montréal, service de l'admission, tél.: 987-3132

Pour des renseignements relatifs au programme tél.: 987-3000 poste 8750

Date limite de remise du dossier de demande d'admission: le 1<sup>er</sup> mars 1998.

PHOTO: JOHN FOLEY

**John Saul**

## Loyautés contre démocratie

**John SAUL, *Le citoyen dans un cul-de-sac? Anatomie d'une société en crise*, Montréal: éd. Fides et Musée de la civilisation de Québec, 1996, 43 pages**

**E**t si nous ne vivons pas réellement en démocratie? Et si notre société était plutôt gérée par un pouvoir corporatiste? C'est ce que tente de démontrer John Saul dans le texte d'une conférence donnée au Musée de la civilisation à Québec en 1994. En moins de 50 pages, il y réussit assez bien.

Notre société, obsédée par l'efficacité, a formé une multitude de spécialistes pour gérer les problèmes alors que le propre d'une démocratie, selon Saul, est de favoriser la participation de tous les citoyens-nes aux différents lieux de débat. Tout le contraire d'une démocratie, notre société a plutôt les caractéristiques d'un corporatisme: culture du secret, spécialisation, développement d'un jargon entre initiés-es et d'une appartenance à un groupe (et non à l'ensemble de la société). La vision de Platon l'aurait remporté sur celle de Socrate. Au lieu de valoriser une large participation des citoyens-nes à la vie publique, nous avons développé une société autoritaire, administrée par une élite qui est seule considérée apte à prendre les décisions.

Selon Saul, pour bâtir une vraie démocratie, il y aurait plutôt lieu de revaloriser l'individu comme

citoyen-ne actif-ve de la société par des mécanismes favorisant leur participation et en accentuant l'éducation populaire.

**[Céline MÉTIVIER]**

Comme d'autres, John Saul veut dépasser les termes de droite et de gauche pour analyser les forces mouvantes de la société. Il répète donc ses urgences avec des termes de corporatisme et de démocratie, de technocratie et d'humanisme, tous termes plus acceptés. Il dénonce aussi les secrets des technocrates, ces jargons ultra-spécialisés qui empêchent la communication et protègent les privilèges.

L'homme est d'une belle culture, qui fait des rappels savoureux: «En Birmanie, il y avait une vieille tradition qui voulait que, lorsqu'un roi commençait

à chercher à financer l'État à travers les loteries, cela indiquait que la dynastie allait tomber d'ici cinq ans. Pour une raison très simple: il avait complètement oublié pourquoi il était là, soit pour servir la structure d'une civilisation dans laquelle il y a des êtres humains. Il commençait à avoir un tel mépris pour le citoyen qu'il pensait qu'il pouvait financer l'État en traitant le citoyen de rêveur et d'idiot. C'est exactement ce qui se passe dans notre civilisation.» (p. 31-32)

Transcription d'une conférence, cette petite plaquette a l'attrait de l'oral et de la concision.

**[Daniel S.-LEGAULT]**



**John Saul**  
**Le citoyen**  
**dans un cul-de-sac?**

*Anatomie d'une société en crise*



*Les grandes conférences*

**John SAUL, *La civilisation inconsciente*, éd. Payot, 1997, 217 pages**

La démocratie n'est plus de ce monde, lance John Saul, au moyen de ce dernier essai, dont la version française est parue cet automne. Dans notre corporatisme primaire, les penseurs se sont tus et ont laissé le champ libre à des gestionnaires à la solde d'une idéologie toute puissante: le marché.

L'histoire se répète, selon lui. Les groupes d'intérêts et divers lobbys ont toujours existé et sont là pour rester. Ce qui inquiète davantage l'ex-écono-

miste devenu penseur, romancier et essayiste, c'est le fait qu'ils soient aujourd'hui maîtres de tous les ordres du jour. La loyauté se traduit désormais par celle de l'individu envers son groupe, son entreprise, sa patrie.

Au banc des accusés-es se retrouvent les économistes, que John Saul voudrait voir condamnés-es pour faute professionnelle en raison de toutes ces erreurs de diagnostics. L'auteur ne mâche pas non plus ses mots en parlant des écoles de gestion, berceaux des élites corporatistes. Il condamne aussi la sur-spécialisation et le manque d'ouverture des universitaires qui ne font plus leur travail de critique.

À la base de cet essai: le «connait toi toi-même» de Socrate. John Saul veut provoquer dans le public une remise en question de cette idéologie de l'inévitable. Les lois du marché n'ont jamais contribué à rendre une société plus libre, écrit-il. Il faut avant tout remuer le conformisme ambiant afin de redonner au-citoyen-ne une voix au chapitre et une reprise de possession du débat public.

Pour étayer sa thèse, John Saul ponctue son essai d'exemples historiques et de multiples cita-

tions provenant de sources hétéroclites: Cicéron, Romain Gary, Tony Blair... Il nous offre une relecture des théories d'Adam Smith. Il se penche sur les écrits de Platon et dresse des parallèles entre notre époque et celle du Moyen-Âge. Il ramène souvent sur le tapis les dictateurs du dernier siècle: Mussolini, Hitler, des figures qui représentent selon lui le summum du corporatisme. Les propos sont virulents, et la langue, vivante.

**[Mélanie COUTURE]**

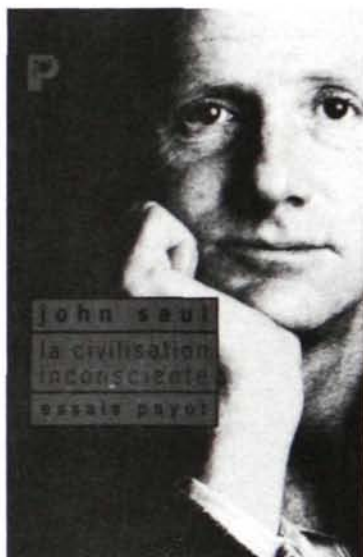
**John SAUL, *Le compagnon du doute*, Paris, éd. Payot, 1996, 330 pages**

John Saul s'attaque cette fois aux dictionnaires contemporains qui enferment le sens des mots dans une définition hermétique et qui décident même de l'existence des mots. Il s'agit là d'une autre atteinte à la démocratie: les concepts étant fermés, les citoyens-nes ne peuvent

prendre part au débat public.

C'est ironiquement sous la forme d'un dictionnaire, ce compagnon du doute, qu'il nous invite à jeter un regard nouveau sur les mots. À la suite d'Érasme au 16<sup>e</sup> siècle, Diderot et Voltaire au 18<sup>e</sup> et Flaubert au 19<sup>e</sup>, Saul a conçu son dictionnaire comme un outil de contestation et de remise en cause du système. Le doute, défini par le Larousse comme l'état d'esprit d'une personne qui hésite à prendre parti entre plusieurs opinions, devient, avec Saul, la seule activité humaine capable de contrôler l'exercice du pouvoir de façon positive. Le doute est un signe d'intelligence parce qu'il oblige à la réflexion. L'erreur est un autre signe d'intelligence parce qu'il est le résultat d'une aptitude à agir d'une manière non programmée, c'est-à-dire illogique, autrement dit consciente, par le biais de la réflexion et de la communication de pensées originales. Nous sommes loin du Larousse qui considère l'erreur comme un jugement contraire à la vérité!

**[Céline MÉTIVIER]**



**Vous économisez  
plus d'impôt  
parce que vous  
faites travailler  
du monde**

**Le REER  
du Fonds de solidarité (FTQ):  
la création et le maintien  
d'emplois au Québec,  
et toujours plus  
d'économies d'impôt**



**1 800 567-FONDS (3663)**

**514 858 FOIS!**

**La  
Commission  
des Normes  
du Travail  
vous informe...**

Au cours de la dernière année, notre personnel a répondu à 514 858 demandes de renseignements par téléphone. 30,8 % de ces demandes provenaient d'employeurs ou de leurs représentants. De plus, notre service électronique de renseignements par téléphone a été consulté à 141 917 reprises.

**ET VOUS, NOUS AVEZ-VOUS TÉLÉPHONÉ?**

Que vous soyez employeur ou salarié, consultez les Services à la clientèle de la Commission des normes du travail pour toute information sur la Loi sur les normes du travail ou pour de l'aide conseil quant à son application. Nous sommes aussi sur Internet.

Grande région de Montréal : **873-7061**  
Ailleurs au Québec (sans frais) : **1 800 265-1414**  
Internet : <http://www.cnt.gouv.qc.ca>



Gouvernement du Québec  
**Commission des  
normes du travail**



Les professionnelles et professionnels de la santé ont à cœur la santé des Québécoises et des Québécois et croient qu'il faut utiliser pleinement leurs compétences.



#### POUR CE FAIRE,

- les établissements de santé doivent investir dans les ressources humaines pour **accroître les services de prévention et de maintien à domicile**;
- les hôpitaux doivent **cesser de couper dans les services externes de réadaptation** tels que la physiothérapie, l'ergothérapie, l'orthophonie et l'audiologie;
- les hôpitaux doivent **éliminer les longues listes d'attente pour les examens radiologiques**;
- les CLSC doivent **ouvrir leurs portes aux techniciennes en diététique** pour qu'elles mettent leur expertise au profit de la population;
- les CLSC doivent **maintenir le programme de prévention de santé dentaire** auprès des enfants;
- les CLSC doivent **offrir des services de psychologie et de service social** pour répondre aux besoins croissants des jeunes et des femmes;
- les régies régionales doivent **mettre en place des structures d'accueil pour les personnes atteintes de maladie mentale** avant de procéder à la fermeture de lits.

**CES ACTIONS RÉDUIRONT  
LES PROBLÈMES DE PERCEPTION  
ET REDONNERONT VÉRITABLEMENT  
CONFIANCE À LA POPULATION**



**CENTRALE DES PROFESSIONNELLES  
ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ**



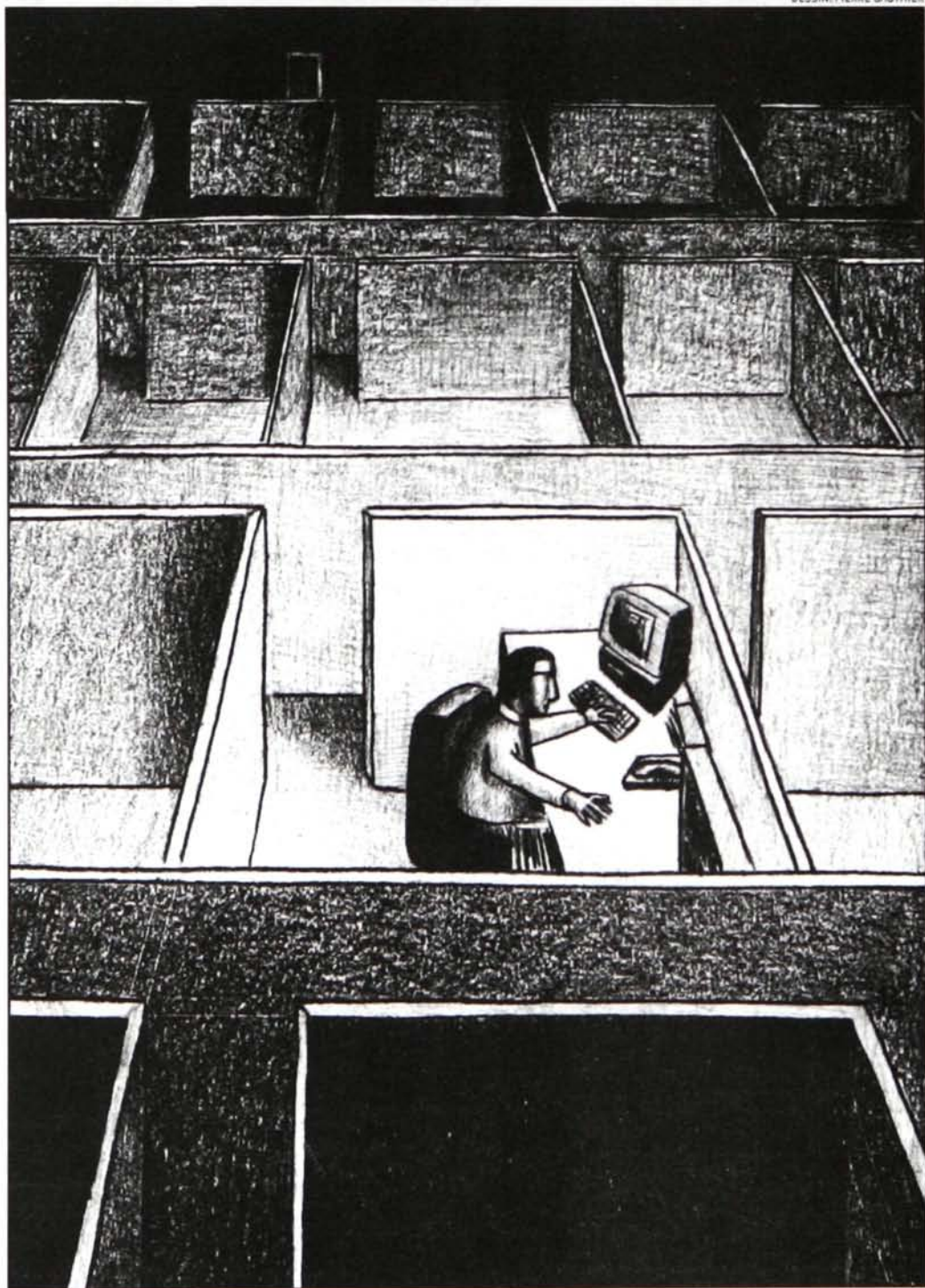
## Le pire ennemi du chien

Nicole BRAIS

**M**ême si on est dans une revue bien, on peut tout de même à l'occasion – une fois n'est pas coutume – parler de chiens écrasés. Le terme n'est pas tout à fait exact, étant donné que je veux parler du phénomène de la violence canine et de son corollaire, celui de la bêtise humaine. (Associations de défense des animaux, vous abstenir.) Vous savez, ces histoires d'horreur qui font la manchette, pas souvent, surtout pas dans *Recto Verso*, mais régulièrement quand même, ces histoires d'enfants défigurés quand ils ne sont pas carrément décapités par le meilleur ami de l'homme. En soi, il s'agit d'événements tragiques et horribles, on en convie. Mais le comble de l'horreur, c'est quand on entend les propriétaires de ces charmantes bêtes les défendre devant les caméras avec tout l'aplomb qu'on peut attendre d'une cervelle d'oiseau. On les mordrait.

Dans mon coin, on a une voisine de cette espèce. Elle laisse courir son chien dans toutes les cours du voisinage. Ce n'est pas qu'il soit particulièrement mauvais. Tout juste un peu bête, comme sa maîtresse. Il fait peur à la petite voisine qu'il surprend régulièrement dans son carré de sable. Tant et si bien qu'elle ne veut plus jouer dehors. Les parents, en voisins civilisés, ont demandé à plusieurs reprises qu'on attache le chien, comme l'exige le règlement municipal. «Quelle idée stupide. Est-ce que je vous demande d'attacher votre fille?», a-t-elle répondu du haut de sa dignité, de celle de son chien.

DESSIN: PIERRE GAUTHIER



## Dossier

### SURVIVANTS-ES DU *Downsizing* DES ORGANISATIONS

# Le travail, c'est la (sur)vie

Rester quand les autres sont remerciés-es

**«Survivre nous a jusqu'à présent empêché de vivre»  
(slogan popularisé par le mouvement de mai 1968)**

Le concept est plus connu en anglais:  *downsizing*  pourrait se traduire par «réduction de personnel». Car l'époque est à l'amaigrissement des entreprises. On parle souvent des personnes mises à pied. Solutions et pseudo-solutions jalonnent la balade du chômage. Mais qui reste en place?

Les employés-es subissent une surcharge de travail, effectuent du temps supplémentaire à outrance, s'absentent pour un rien, sont démotivés, moroses, et même dépressifs... Bref, vraiment pas d'humeur à rigoler, car ils-elles se remettent à peine de licenciements ou d'une restructuration qui a emporté plusieurs de leurs collègues. Ces employés-es vivent le «syndrome du survivant», nébuleuse de troubles physiques et psychologiques qui guette les «chanceux» et «chanceuses» épargnés par les mises à pied et remue-ménage organisationnels. Le vocabulaire médical pénètre le monde du travail: une organisation qui a licencié au point de perdre toute son expertise, sa mémoire, est atteinte d'«alzheimer organisationnel»; l'obsession de la mise à pied chez certains dirigeants d'entreprise peut aussi causer l'«anorexie organisationnelle». Et il y a le «syndrome du survivant». Y a-t-il un médecin dans la salle? Dont les remèdes s'attaqueraient à la racine du mal? Travail ô ma douleur!

**Un dossier coordonné par JEAN-SÉBASTIEN MARSAN**

# LA RÉPONSE

## Du zèle à la démotivation

Chez les survivants-es, le premier comportement consiste à préserver son emploi coûte que coûte, au risque d'affecter sa santé. Le second est marqué par la démotivation, l'abandon de toute attente envers l'entreprise, l'inquiétude, un désespoir réel..



DESSIN: PIERRE GAUTHIER

T enaillés par la peur de perdre leur emploi, des «survivants-es» travaillent plus fort pour prouver qu'ils sont compétents. Accablés de fatigue et de stress, ils-elles commettent cependant des erreurs qui diminuent la productivité de l'entreprise; leur zèle ne sert donc à rien.

Le surmenage peut causer des problèmes physiques: accidents de travail, maux de dos, *burn-out*. Figurent aussi les ennuis de nature psychologique: anxiété, insomnie, toxicomanie, détresse psychologique, dépression. Stade ultime de la surperformance: mourir d'avoir trop travaillé (une dépression sévère mène au suicide ou le zèle excessif provoque ce que les Japonais-es appellent *karoshi*: un *burn-out* fatal).

### DÉBORDÉE

Les licenciements laissent fréquemment les survivants-es aux prises avec le travail jadis abattu par leurs anciens collègues. Ginette L'Heureux, commis-comptable, travaille chez Pirelli Câbles (Saint-Jean-sur-Richelieu) depuis 1979. Cette entreprise spécialisée dans la fabrication de câbles de haut voltage et de fibre optique comptait 342 employés-es à l'été 1997.

«Moi, je me sens coincée, même avec 17 années d'expérience dans la comptabilité», confie Ginette L'Heureux lors d'une entrevue menée en juillet dernier. «À la dernière vague de cou-

pures, ils ont coupé deux postes dans les comptes payables. Dans une compagnie où il y a plus de 200 employés dans la production, ça implique une grande quantité de factures à traiter.»

Résultat: bien qu'elle soit officiellement responsable de la comptabilité des actifs immobiliers, Ginette L'Heureux ne s'occupe que des comptes payables. «La gestion des actifs immobiliers, je n'ai pas touché à ça depuis janvier 1997», assure-t-elle. «Dans les comptes payables, on a du retard, c'est épouvantable», juge Ginette L'Heureux. «C'est ridicule parce que ça n'a pas de rapport avec la capacité de

PHOTO: GUILLERMO JAREDA



Michel Bernardin.



PHOTO: YVES PROVENCHER

payer de Pirelli, seulement rapport avec le manque de personnel. Ce qu'on nous demande, c'est de *butcher* notre travail, d'aller au plus vite», déplore l'employée.

Directeur des ressources humaines de Pirelli Câbles, Louis Tassé confirme qu'au début de l'année 1997, 12 employés-es ont dû quitter les départements de la comptabilité, des ventes et du marketing. «Le fait qu'on ait restructuré dans la vente et la comptabilité en enlevant les *leaders*, ça n'a pas aidé», confesse Louis Tassé. Sa marge de manoeuvre est mince, car les licenciements sont ordonnés du siège social de Pirelli, aux États-Unis.

#### EN DOWNSIZING PERMANENT

«Pour moi, un survivant, c'est quand le désastre est terminé et que tu commences à rebâtir ta cabane avec les bouts de planche que tu ramasses. Nous autres, c'est pas le cas parce que c'est jamais réglé». Ce «nous autres», ce sont les employés-es de Bell Canada, comme Michel Bernardin, installateur-réparateur de lignes résidentielles. «Il y a beaucoup de gens en *burn-out*, affirme Michel Bernardin. Ce n'est pas mon cas, même si j'aimerais ça des fois en péter un! Mais je suis très anxieux. J'ai été des mois à mal dormir, je ne suis jamais sûr du lendemain.»

À l'origine des ennuis de Michel Bernardin et de ses collègues: Bell a an-

noncé, en 1995, un plan triennal de départs volontaires. Objectif: 10 000 départs (sur 50 000 employés-es) à la fin de 1997. Pas de mises à pied directes. Plutôt une certaine pression vers la porte de sortie.

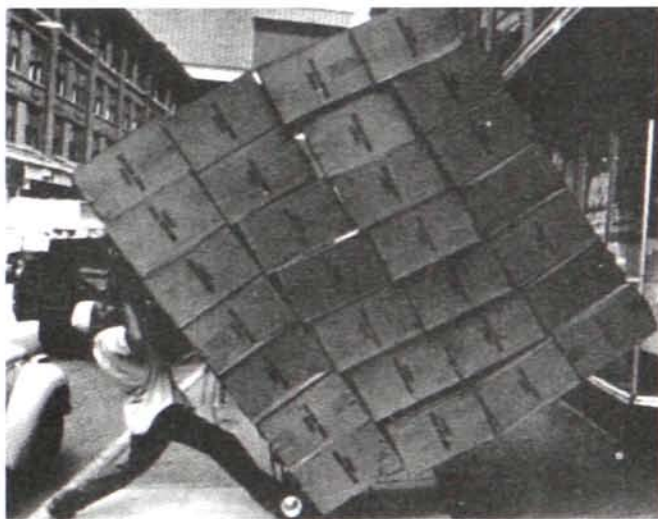


PHOTO: PAUL J. MILLER

«Moi, à 40 ans, c'est pas le temps de signer: j'ai rien devant moi», avoue Michel Bernardin. Ceux-elles qui acceptent l'offre de départ volontaire peuvent tout de même travailler pour une filiale de Bell, Entourage Solutions Technologiques, mais à un salaire moindre. «Je prends la chance de quitter maintenant pour Entourage ou je reste chez Bell?», se demande Michel Bernardin.

#### LA PEUR DU LENDEMAIN

Pauline Boucher, technicienne de laboratoire à l'hôpital Sainte-Justine depuis 1990, vit dans la crainte perpétuelle d'être *bumpée* ou de subir la privatisation du laboratoire. «Moi, je suis la moins ancienne, je suis toujours



PHOTO: GUILLERMO JAREDA

Entourage Solutions, sous-traitant presque exclusif de Bell, en est formée d'ex-employés-es.

## «j'aimais ce que je faisais»

Un des effets de cette nouvelle conception du travail sera peut-être une dégringolade de celui-ci dans notre échelle de valeurs. Comme le dit Jean Nolet, journaliste pendant 22 ans chez Maple Leaf, et aujourd'hui chômeur, «je pense que les gens travaillent parce que c'est une nécessité, mais ils n'y accordent plus d'importance, avec la situation qu'on vit présentement. Moi, recommencer à travailler pour une compagnie, je ne referais pas ce que j'ai fait chez Maple Leaf. Je ferais ma *job*, point. Les compagnies, elles, veulent des profits et je suis d'accord, mais à un moment donné, assez c'est assez. Aujourd'hui, je pense que les gens sont contents d'avoir un emploi, il y en a certains qui prennent ça à coeur, mais moi je ne le prendrai plus à coeur. Je travaillerais pour mon salaire, je ne dis pas que je donnerais mon 100%. À Maple Leaf, j'ai trop pris ma *job* à coeur. J'aimais ce que je faisais. C'est niaiseux, c'était une *job* sur un chariot-élévateur, mais j'aimais ce que je faisais.»



DESSIN: PIERRE GAUTHIER

**Des problèmes de communication amplifient l'incertitude. «Nous autres, tout ce qu'on sait des patrons, c'est à titre de rumeurs.»**

PHOTO: GUNTHER GAMPER



Alain Dugré.

susceptible d'être *bumpée*. Ce que je vis, à chaque jour, c'est un sursis, parce que je ne sais jamais quand j'aurai à partir.» Pauline Boucher affirme qu'à l'été 1997, 10% des techniciens-nes du labo, répondant à l'appel du gouvernement, ont pris leur retraite.

La conseillère professionnelle du Programme d'aide aux employés de l'hôpital, Ginette Berthiaume, corrobore les appréhensions de Pauline Boucher: «même si dans le milieu de la santé les gens sont dans un contexte de sécurité d'emploi, les gens vivent une anxiété au niveau de la réorganisation du travail, assure-t-elle. À Sainte-Justine, il y a 350 employés qui sont partis, c'est une expertise importante, une partie de l'histoire de l'hôpital, et il y a des secteurs plus affectés que d'autres. Présentement, les gens se disent: "quand ça va être mon tour?"»

Les problèmes de communication amplifient l'incertitude. «Nous autres, tout ce qu'on sait des patrons, c'est à



PHOTO: GUNTHER GAMPER

titre de rumeurs, soutient Pauline Boucher. Les syndicats non plus ne savent pas. C'est comme s'il y avait personne dans la bâtisse qui sait.» Anecdote significative, «il y a eu une fin de semaine où il y a eu trois rumeurs. La première: Sainte-Justine ferme!», raconte Pauline Boucher en pouffant de rire. «La deuxième – celle-là était vraie –, c'est qu'ils coupaient 14 millions \$ sur un budget de 30 millions \$. La troisième, c'est que Sainte-Justine deviendrait un centre de recherche. Ces rumeurs-là, c'était au printemps ou au début de l'été 1997. Là, il y a des rumeurs de fusion, mais on ne sait pas avec quel hôpital.» Cerise sur le *sundae*: le gouvernement a vaguement laissé entendre qu'il pourrait privatiser les laboratoires d'hôpitaux.

Une étude menée auprès des employés-es des centres hospitaliers Saint-Michel et Saint-Laurent intégrés dans d'autres établissements suite à la fermeture de ces deux hôpitaux en 1996, démontrait que 83% de ces employés-es ont vécu un taux élevé de détresse psychologique. Ce taux était déterminé à l'aide des indices de détresse psychologique de la dernière enquête de Santé Québec, menée en 1992. Cette dernière enquête soutenait que «seulement» 26% des travailleurs-ses québécois affichaient un taux élevé de détresse psychologique en 1992.



## LA DÉMISSION FANTÔME

En cas de *downsizing*, souvent les employés-es sombrent dans le désengagement. S'estimant trahis-es par la direction de l'entreprise, ils entretiennent de la méfiance et du cynisme à son égard.

La motivation et la créativité chutent, les salariés-es s'absentent plus souvent, se consacrent davantage à des activités personnelles, tentent de dénicher du boulot ailleurs ou explorent les opportunités de travail autonome. Le ras-le-bol peut se transformer en colère: des employés-es calomnient les patrons, se livrent à des actes de sabotage.

Tout changement organisationnel d'envergure se heurte toujours à la résistance des employés-es. Un comportement instinctif, selon les spécialistes de la psychologie du travail. Les employés-es craignent les changements; comme tout le monde, ils aiment les situations familières et sécurisantes.

Michel Bernardin, de chez Bell Canada, se rappelle qu'à une époque révolue, les employés-es s'apostrophaient avec un «t'as combien d'années de service?» rituel. De nos jours, affirme Michel Bernardin, il est plus courant d'entendre «combien d'années il te reste avant ta pension?» «Il n'y a plus personne qui a du *fun*, autant chez les cadres que chez le personnel, soutient-il. Avant, quand on entrait chez Bell, on était comme bénis par le Pape. Je pensais qu'on allait me réveiller après 30 ans de service en me disant:



PHOTO: SERGE JONGUÉ

«Hé, c'est fini!» Aujourd'hui, j'ai réorienté ma vie en fonction du fait que je vais perdre mon emploi. Je suis entré chez Bell en 1978 et ils m'ont montré comment monter des fils. À part de ça, je ne sais rien faire», soupire Michel Bernardin, qui reste avare de détails sur ses plans d'avenir.

## TOURNER LES COINS ROND

Cette attitude à la fois pragmatique et fataliste anime aussi Alain Dugré, inspecteur au Comité paritaire des agents de sécurité. Cet organisme parapublic, qui gère le décret de convention collective des agents de sécurité, est passé de 17 employés-es syndiqués en 1993 à 8 en 1995.

«Comme inspecteur, il y a deux manières de régler un dossier», expose Alain Dugré: soit en prenant des initiatives, soit en se limitant à répondre

aux plaintes et «si tu vois des cas à côté où le décret n'est pas respecté, tu te fermes les yeux au lieu de faire vraiment ton mandat. Ça peut donner un problème de conscience à l'inspecteur que d'arrondir les coins, de se fermer les yeux. Il y en a qui sont à l'aise avec ça. C'est peut-être ceux qui sont le moins affectés par les coupures, ils se disent: "si c'est ça qu'ils veulent, je vais le faire. Ils veulent pas qu'on fasse de zèle, j'en ferai pas."»

Alain Dugré n'a pas remarqué de problèmes de santé graves ni d'absences de longue durée chez ses collègues. Par contre, «il y a beaucoup de gens qui sont démoralisés, c'est généralisé. Comme on manque de personnel, ça crée des frictions. Il y a par exemple le phénomène du *dumpage* sur le bureau de l'autre: il y en a qui essaient de refileur du travail à d'autres.»



DESSIN: PIERRE GAUTHIER

## Survivants-es et rescapés-es

J.-S. MARSAN *Études de cas*

L'expression «syndrome du survivant» a été utilisée pour la première fois après la première Guerre mondiale pour désigner le stress post-traumatique vécu par les rescapés-es de situations extrêmes: catastrophes naturelles, accidents graves (un écrasement d'avion, par exemple), conflits armés (combats, torture, camps de concentration, génocides, les bombes nucléaires au Japon, etc.).

Là où survivants-es de licenciements et survivants-es d'une situation extrême se ressemblent, c'est sur le plan du cheminement psychologique et des émotions vécues. En effet, tous-tes encaissent un choc initial; ils-elles développent ensuite, à divers degrés, des problèmes physiques et psychologiques; ceux-

### Avoir mal à son travail La terreur familiale

J.-S. MARSAN

Pour fidéliser leurs employés-es, les dirigeants d'entreprises insistent souvent sur le caractère familial des relations entre boss et salariés-es. Dans un livre intitulé *Healing the Wounds*<sup>1</sup>, le consultant états-unien David Noer utilise justement une «métaphore de la famille brisée» pour décrire ce que peuvent ressentir les survivants-es du *downsizing*.

Il était une fois... une famille heureuse: le père, la mère et quatre enfants. La famille ne manque ni d'argent, ni d'affection. Un jour, les parents annoncent à leurs enfants que des problèmes financiers ne permettent plus de nourrir, de loger et d'habiller convenablement toute la famille. Deux enfants, choisis au hasard, doivent quitter la maison et seront hébergés chez un

oncle et une tante. «Il n'y a rien de personnel dans cette décision, défend le père. C'est simplement une décision économique, nous n'avons pas le choix.»

Le lendemain, il manque deux chaises à la table familiale. Aucune trace des deux enfants «sacrifiés». Les parents font valoir aux deux enfants «survivants» qu'ils sont chanceux de faire encore partie de la famille. Les parents s'attendent d'ailleurs à des efforts supplémentaires de leur part pour les tâches domestiques. «Mangez votre déjeuner, les enfants, dit le père. Après tout, la nourriture, ça coûte cher!»

David Noer affirme que les sentiments vécus par les enfants partis, par les enfants «survivants» ainsi que par les parents sont identiques: colère, souffrance, peur, culpabilité, tristesse. Une famille, tout comme une organisation, ne peut fonctionner normalement dans un climat psychologique aussi morbide.

<sup>1</sup> Jossey-Bass Publishers, Sans Francisco, 1993. *Healing the Wounds* (que l'on pourrait traduire par «Cicatriser les plaies») demeure, avec les travaux de Joel Brockner, l'ouvrage le plus connu sur le syndrome du survivant.

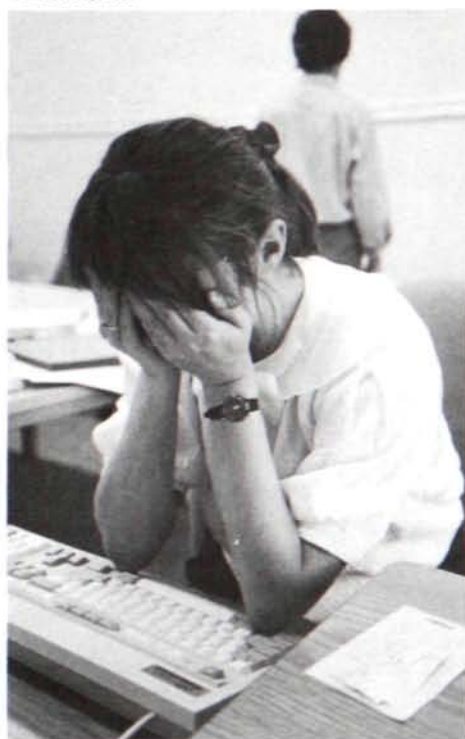
celles qui ont traversé les deux premières étapes s'adaptent tant bien que mal à leur nouvel environnement.

### HAUT NIVEAU DE STRESS

Le stress post-traumatique est cité dans la classification des maladies mentales (*DSM IV*) de l'American Psychiatric Association, le manuel diagnostique de la profession. Par contre, on n'y retrouve pas le syndrome du survivant des licenciements! Selon Jean-Jacques Bourque, psychiatre à l'hôpital Notre-Dame et aussi président-fondateur de la firme Humagest inc. (consultation en entreprise), «le syndrome du survivant (des licenciements) n'est pas une maladie, c'est un niveau de stress important».

Un stress qui ne cause pas directement des ennuis de nature psychiatrique «parce que les gens qui ont une personnalité forte, normalement, n'auront pas de problèmes, assure Jean-Jacques Bourque. Mais quand on a affaire à des gens qui ont une faible personnalité, étant donné qu'ils vivent un surplus de stress, ils pourraient faire une dépression à laquelle ils sont prédisposés». Le psychiatre affirme avoir rencontré quelques survivants-es «mal en point». Si la majorité des individus traversent une période difficile pour ensuite se rétablir, «un petit nombre reste marqué et ne revient pas au niveau de productivité antérieur», juge Jean-Jacques Bourque.

PHOTO: SERGE JONGUÉ



### SYMPTÔMES À COURT ET À LONG TERMES

À partir d'entrevues menées dans une firme multinationale de la côte est des États-Unis en 1987, David Noer a dressé une liste de symptômes du syn-

drome du survivant, qu'on peut résumer ainsi:

- sentiment d'injustice, méfiance, colère envers l'organisation
- dépression, stress et fatigue
- réduction du risque et démotivation
  - sentiment que le changement est permanent, que rien n'est stable
  - les cadres déplorent un manque de stratégie organisationnelle

Cinq ans plus tard, en 1992, Noer effectue une seconde visite dans la même entreprise. Les mises à pied se sont poursuivies, l'entreprise lutte toujours pour sa survie. À noter, les employés-es interrogés en 1992 ne sont pas les mêmes qu'en 1987. Les symptômes de 1987 sont toujours présents et de nouveaux apparaissent, tels que:

- insécurité, anxiété, peur
- résignation et torpeur
- problèmes de communication entre les dirigeants et les employés-es
- dénonciation plus subtile des mises à pied survenues après la première vague de licenciement. Les salariés-es distinguent mieux la «bonne» de la «mauvaise» façon de remercier un-e employé-e
- loyauté envers soi-même et à son travail, non envers l'organisation
- les employés-es détestent se faire dire qu'ils sont chanceux d'avoir un emploi. Par ailleurs, ils sont d'avis que l'optimisme est une attitude qui ne cadre pas avec les valeurs dominantes de l'entreprise.

David Noer conclut que «les symptômes des survivants ne disparaissent pas d'eux-mêmes. Ils persistent, évoluent et souvent s'intensifient avec le temps.» Le travail, c'est la santé, qu'ils disaient...



DESSIN: PIERRE GAUTHIER

# Prévenir et guérir?

La psychologue individualiste

J.-S. MARSAN

**D**ans *Healing the Wounds*, David Noer affirme que les gestionnaires et les employeurs ne peuvent aider les survivants-es; trop rationnels, ils seraient dépourvus de la sensibilité émotionnelle requise. Noer a donc développé une méthode d'intervention en quatre étapes, à mettre en oeuvre par des intervenants-es provenant de l'extérieur de l'organisation. Dans le genre, «thérapie de groupe».

Cette méthode est diffusée partout en Amérique du Nord, jusqu'au ministère de l'Éducation du Québec. Des gestionnaires de ce ministère ont participé, en 1996, à un séminaire intitulé *L'accompagnement des personnes désignées comme excédentaires et la gestion de celles qui restent* (ouf!), où le modèle de Noer était cité en exemple.

**Un.** Veiller à ce que les mises à pied s'effectuent avec un minimum d'humanité afin de minimiser le syndrome du survivant. Les patrons doivent exposer les faits aux employés-es, leur faire comprendre le caractère inévitable de la catastrophe appréhendée, leur offrir un service de recherche d'emploi ou une pré-retraite, etc. Dévoiler l'humanité cachée du boss.

**Deux.** Dis-moi où ça fait bobo: un-e intervenant-e, en utilisant la métaphore de la famille brisée, déclenche une discussion entre patrons et employés-es puis interroge les parties sur les émotions vécues.

**Trois.** Éliminer ce que Noer appelle la «codépendance organisationnelle». Selon Noer, il ne faut rien attendre des entreprises; la seule sécurité d'emploi serait notre valeur individuelle sur le marché de l'emploi. Noer suggère donc aux employés-es d'élaborer un plan de carrière qui s'appuie sur l'empowerment et la responsabilisation. Quand on veut, on peut!

**Quatre.** À long terme, créer de nouvelles relations de travail qui immunisent le personnel au syndrome du survivant-e. Il s'agit de jeter l'ancien «contrat psychologique» à la poubelle et de le remplacer par le nouveau. Voyons ça de plus près.


## NOUVEAU CONTRAT PSYCHOLOGIQUE

«C'est frustrant, quand on a travaillé tant d'années pour un employeur, de voir que toute une époque s'écroule», confie Ginette L'Heureux de Pirelli Câbles. «La cause fondamentale du syndrome, c'est le bris du contrat psychologique, soutient le professeur Alain Gosselin, professeur



agréé au Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines de l'école des Hautes études commerciales (HÉC) de Montréal. Au-delà du contrat formel, écrit, il existait une espèce de contrat qui liait l'entreprise et l'employé, qui se disait: je reste dans cette entreprise-là parce que j'y trouve mon compte. L'entreprise me demande de performer, de partager mes compétences, mes idées, d'investir du temps, et je le fais parce qu'en contrepartie, elle me donne une progression salariale, des opportunités de carrière, un milieu de travail, des collègues, etc.»

Ce contrat historique, jadis incarné dans toute sa splendeur par le secteur public, a volé en éclats. Finis les avantages du salariat-à-temps-plein-pour-la-vie. «Par contre, l'entreprise demande plus de temps, plus de performance, plus d'idées, plus de compétences, explique Alain Gosselin. Alors, ce que l'entreprise demande à l'employé s'est accru, mais ce que l'entreprise donne a diminué», comme si les organisations ne respectaient que la moitié du nouveau contrat psychologique.

Ce nouveau contrat psychologique transfère tout le poids de la participation au marché du travail sur le dos des individus. Licenciements et restructurations seraient donc un mal nécessaire, comme si les employés-es étaient fondamentalement inadaptés au monde dans lequel ils vivent. Grâce à la méthode Noer, les employeurs peuvent se donner bonne conscience pendant que les travailleurs-ses se démènent pour survivre dans une organisation du travail fondée sur le chacun pour soi. 

# Quand la hache tombe...

Jean-Sébastien  
MARSAN

## La mode du downsizing

Jean Nolet, 49 ans, a été embauché chez Maple Leaf à Montréal en 1974. Il a perdu son emploi de journalier en 1996. Lors des premières vagues de licenciement en 1992, il a vu ses collègues accablés de «divorces, de dépressions, il y en a qui sont tombés malades, il y en a qui sont partis et qui ne se sont jamais trouvés une autre job».

Les salariés-es de Maple Leaf tombaient de haut: ils gagnaient en moyenne 36 000\$ par année pour 40 heures par semaine, assure Jean Nolet, qui a été président du syndicat local. «Avec les heures supplémentaires, on pouvait faire jusqu'à 60 000\$ par an. Ça marchait très bien. Les pertes d'emploi, on pense toujours que ça arrive aux autres, confie Jean Nolet. On se disait que "Maple Leaf est une grosse compagnie qui existe depuis 70 ans"..."»

En 1992, l'entreprise a fermé son usine de produits de salaison de Montréal (414 mises à pied) puis, en janvier 1997, Viandes Maple Leaf à Saint-Laurent (110 emplois perdus).

### RESTRUCTURER... MAIS POUR QUOI AU JUSTE?

Les mises à pied qui frappent les esprits sont surtout celles qui surviennent sans crier gare.



PHOTO: SERGE JONGUÉ

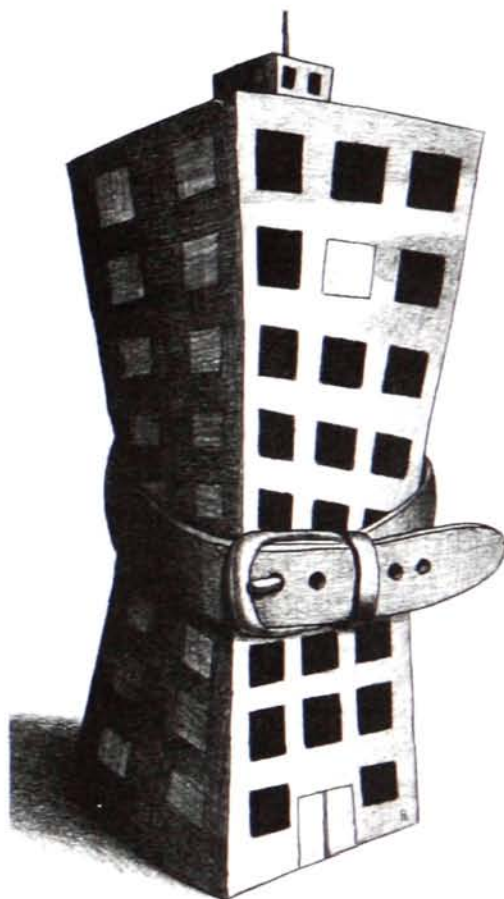
le plus souvent au nom d'une restructuration. Dans le cas de Maple Leaf, l'entreprise a tout bonnement transféré une partie de sa production en Ontario.

Si des licenciements peuvent s'inscrire dans une restructuration, il ne s'agit pas d'une étape obligatoire pour brasser la cage d'une organisation. Il y a des licenciements plus sauvages que d'autres, et des restructurations plus justifiées que d'autres. Surtout quand un effet de mode se manifeste. Cas tristement célèbre, le 2 janvier 1996, le géant états-unien des communications AT&T annonçait le licenciement de 40 000 employées. Un sur six! Le motif: restructuration d'un titan pourtant rentable.

Aux États-Unis, entre 1989 et 1991, 17% des réductions de poste ont touché les cadres moyens, bien qu'ils ne formaient que de 5% à 8% de la force de travail. Plus de 85% des sociétés répertoriées au Fortune 500 ont réduit leurs effectifs de cadres entre 1987 et 1991.

### PERDRE SA STABILITÉ D'EMPLOI

Aux restructurations s'ajoute un phénomène, dans le secteur public, qui passera à l'Histoire comme une marque des années 90: les départs volontaires afin ►



DESSIN: PIERRE GAUTHIER



DESSIN: PIERRE GAUTHIER

## La démobilitation peut tuer l'entreprise

Certains employés-es préfèrent quitter le bateau avant qu'il ne sombre. Alain Gosselin, professeur agrégé au Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines de l'école des HÉC, explique que «l'entreprise entre alors dans un cercle vicieux: on s'est débarrassé d'un certain nombre de personnes, on a gardé ceux qu'on veut, mais ils commencent à quitter. Plus les gens importants vont quitter, moins l'entreprise va être performante; moins elle va être performante, plus elle va faire des mises à pied; plus elle va faire des mises à pied, plus ses problèmes seront exacerbés. C'est ce qu'on voit dans beaucoup d'entreprises, il y a des vagues de licenciement parce qu'on ne réussit pas à repartir. C'est dommage parce que les deux perdent: à la fois l'entreprise et les employés sont dans un cercle vicieux.»

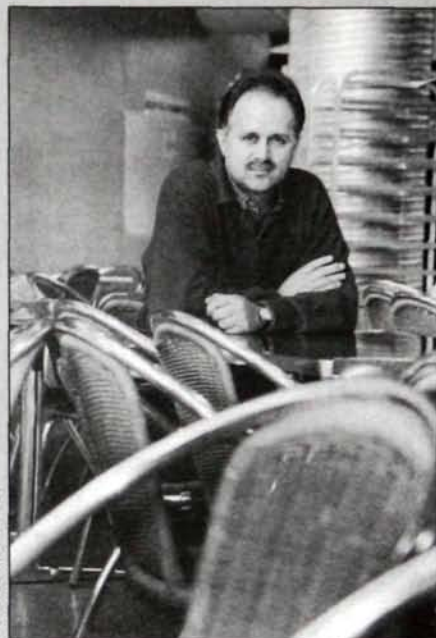


PHOTO: GUNTHER GAMPER

terme des actionnaires peuvent exacerber ce type de gestion: par exemple, en septembre 1996, la caisse de retraite des enseignants-es de l'Ontario exigeait, en retour d'un investissement de 70 millions \$ dans Toronto Sun Publishing Corp., que celle-ci procède à des compressions de personnel. Interrogé sur le discours paradoxal de la caisse de retraite (qui s'opposait alors aux licenciements dans le secteur de l'éducation), son président directeur général, Claude Lamoureux, a laissé tomber: «Comme fonds de retraite, nous recherchons le rendement.»

À l'inverse, d'autres soutiennent que l'abolition de postes mine le moral des employés-es, élimine l'expertise des vétérans et peut affaiblir les finances d'entreprise. Le dernier sondage de la firme montréalaise Murray Axmith sur *Les modalités de licenciement au Canada* démontre qu'il y a eu réduction des frais d'exploitation dans 80% des entreprises mais dégradation du moral des employés-es dans 67% des cas. 46% des entreprises sondées affirment que les licenciements n'ont pas eu d'effets sur la productivité et 9% soutiennent que la productivité a chuté après les mises à pied<sup>2</sup>.

PHOTOS: GUNTHER GAMPER



En 1992, un sondage de l'American Management Association a révélé que 43% des entreprises sondées avaient procédé à deux restructurations en cinq ans, et que 24% en avaient connu trois ou plus. En 1993, un second sondage a démontré que 65% des

entreprises qui avaient licencié en 1992 ont répété la manœuvre l'année suivante<sup>1</sup>.

Dans le milieu des gestionnaires, les partisans-es des licenciements comme stratégie de gestion affirment que la

cure minceur réduit le gaspillage, facilite la prise de décisions et fouette la créativité des employés-es. Les attentes à court

<sup>1</sup> *Expansion Management Review*, n° 74, automne 1994, p. 49.

<sup>2</sup> 1 014 entreprises ont répondu au sondage, dont 71% ont restructuré leur entreprise ou réduit leurs effectifs au cours des cinq dernières années. Source: *La Presse*, 11 avril 1997, p. C1-C2.



PHOTO: STEVEN HIRSCH

► d'atteindre le déficit zéro. Par exemple, en vertu d'un objectif de réduction des dépenses de 800 millions \$, le gouvernement québécois a convaincu, en juillet dernier, plus de 30 000 de ses employés-es d'accepter un plan de retraite en échange de leur démission. Plus du double de l'estimation de Québec lors de l'annonce de son programme en avril 1997! Dans le seul réseau de la santé, les 7 000 départs prévus en avril sont passés à plus de 13 000 au mois d'août suivant.

Justement, on retrouve fréquemment le syndrome du survivant dans les grandes entreprises privées et publiques où la sécurité d'emploi semblait, jusqu'aux récentes vagues de licenciement, un acquis. L'âge peut donc jouer un rôle important, car les 45 ans et plus qui ont travaillé longtemps dans de grandes organisations stables acceptent mal la précarisation de l'emploi et éprouvent des difficultés à se recycler. Une réalité qui effraie moins les jeunes, habitués à l'emploi précaire, au travail autonome, aux *McJobs* en attendant mieux.

«Le problème fondamental du syndrome, c'est la notion d'identité», affirme Serge Rainville, un conseiller d'orientation et en relations industrielles, qui a souvent oeuvré auprès de survivants-es des licenciements. «Il y a des gens qui ont mis toute leur identité dans leur employeur, dit-il. Alors quand la structure de leur organisation change de façon importante, ils sont démunis.»

Dans un monde où l'emploi est de plus en plus exigeant et précaire, paradoxalement, le travail trône encore au sommet des valeurs sociales. Puisque la famille, la religion et l'appartenance à la communauté ne jouent plus un rôle identitaire central, le travail est le déterminant numéro un du statut social. Il donne sens à l'existence. D'où l'ampleur de la crise personnelle qui frappe les chômeurs-es et les «survivants-es».

Lors d'une conférence prononcée en avril 1996, Johanne de Montigny, psychologue à l'unité des soins palliatifs de l'hôpital Royal Victoria de Montréal, ainsi que chargée de cours au Centre d'études sur la mort de l'Université de Montréal, décrivait l'importance du syndrome du survivant dans le réseau de la santé. Elle-même rescapée d'un écrasement d'avion survenu en 1979, elle s'interrogeait sur la signification de l'expression «syndrome du survivant» dans le monde du travail. «La vie des travailleurs est-elle réellement menacée?, demandait-elle. Ne serait-ce pas plutôt le travail qui est menacé? Or, si le travail définit la vie, il est clair qu'il s'agit alors d'une vie menacée.»



PHOTO: JULIE PERRAULT

- LE YÉMEN: ENTRE POIGNARDS ET CELLULAIRES
- **Micro-crédit**
- **E.DREWERMANN: SALMAN RUSHDIE L'IRONIE EN MOINS**
- Démotivation scolaire: posters et répondeurs
- DOSSIER: la JUDICIARISATION de la société



à lire dans la prochaine édition  
MARS-AVRIL 1998



Vous ne voulez pas prendre le risque de rater un numéro de Recto Verso?

Vous ne payerez que les frais de poste et de manutention (toutes taxes incluses):

Abonnement individuel	20\$
Étudiant ou sans emploi	15\$
Abonnement institutionnel	25\$
Extérieur du Canada	30\$

**ABONNEZ-VOUS!**

Faire parvenir votre chèque ou mandat-poste à:

Nom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_

Paiement inclus: \_\_\_\_\_

Revue Vie Ouvrière Inc.  
1215 rue Visitation, bur. 101  
Montréal, (Québec)  
H2L 3B5

Tél. (514) 523-5998



**FÉDÉRATION  
AUTONOME  
DU COLLÉGIAL**

# Colloque

sur l'avenir de la profession enseignante

16 et 17 janvier 1998

Crowne Plaza - Métro centre

Information



1259, rue Berri, bureau 400,  
Montréal (Québec) - H2L 4C7  
Tél.: (514) 848-9977  
Télééc.: (514) 848-0166  
Internet: <http://www.lafac.qc.ca>  
Courriel: [fac@lafac.qc.ca](mailto:fac@lafac.qc.ca)

TROUVER LE TEMPS D'ENSEIGNER



déjà  
**10** ans

**Conférencier international**  
*Monsieur Roberto Carneiro*  
**Membre de la Commission Delors**

on  
app  
rend  
83%  
PAR  
LA  
VUE

PHOTO: ALAIN CHAGNON

## «Y'a quelqu'un?»

Cette photo a vieilli bien vite. Depuis 1978, profits et concurrence oblige, Bell a utilisé les chronomètres et la technologie pour réduire son personnel, dont une grande quantité de femmes téléphonistes.

Il y a un autre anachronisme qu'on voit moins, dont on entend moins parler. On trouve encore au Québec plus de 60 000 ménages, en milieu rural, où il est impossible d'avoir des compagnies téléphoniques autre chose qu'une ligne partagée. Deux coups, c'est pour le voisin, trois coups pour l'autre, etc. Impossible sur ces lignes d'installer même un simple répondeur. Pensez-y la prochaine fois que vous entendrez parler de l'autoroute informatique... 

[Daniel S.-LEGAULT]



# LE COMMERCE ÉQUITABLE :

## Un peu d'histoire...

C'est durant la Seconde Guerre mondiale qu'un groupe d'universitaires, secourus par la famine affligeant la Grèce, a fondé le **OX**ford Committee for **FAM**ine Relief. Ce comité allait devenir l'organisme **OXFAM** que nous connaissons depuis. Créé pour répondre à un problème de famine, dans un contexte de guerre, l'organisme s'est très vite engagé dans la recherche de solutions aux problèmes de la faim dans le monde.

Membre du réseau OXFAM International, OXFAM-QUÉBEC - fondé en 1973 - travaille prioritairement en faveur de la sécurité alimentaire et met de l'avant le droit fondamental de se nourrir. Ses actions en sécurité alimentaire visent, entre autres, à créer des conditions favorables à l'accès aux denrées alimentaires, tant en milieu urbain que rural, par l'obtention de revenus pour les acheter ou de moyens pour les produire.

C'est pourquoi OXFAM-QUÉBEC a décidé d'œuvrer à faire connaître le commerce équitable et à offrir des produits équitables au public québécois.

## Pourquoi le commerce équitable ?

Afin de permettre aux petits producteurs et productrices de se libérer de conditions de vie dans lesquelles ils se débattent : dépendance à l'égard d'acheteurs et d'intermédiaires, récoltes précaires, endettement, etc. Afin d'introduire des pratiques équitables qui leur permettent d'obtenir un prix juste pour leurs produits - et leur travail. Car les organisations de commerce équitable leur offrent des débouchés pour leurs produits, leur garantissent des prix justes et réalistes et établissent des liens directs entre eux et les consommateurs. Afin qu'ils puissent, grâce à l'obtention de revenus décents, avoir accès aux denrées alimentaires et améliorer les conditions de vie de la communauté.

Et pour que, consommateurs du Nord, nous puissions faire des choix socialement responsables, c'est-à-dire solidaires avec les petits producteurs du Sud.

## Le commerce équitable s'étend au Québec...

Le commerce équitable a une présence affirmée depuis des décennies, particulièrement en Europe, où l'Association européenne de commerce équitable regroupe, entre autres, des organisations de commerce équitable (OCE) affiliées à des membres d'OXFAM International tels *Magasins du Monde* (Oxfam-Belgique), *Intermon* (Oxfam-Espagne) et *Oxfam Trading* (Oxfam-Royaume-Uni). Le commerce équitable est considéré comme un élément-clé d'une politique de développement durable.

Au Canada, OXFAM-Canada a créé la branche commerciale Bridgehead et offre des produits de commerce équitable certifiés. Pour garantir aux consommateurs que le café acheté est bien un café équitable, Fair TradeMark Canada, une société fédérale à but non-lucratif, membre de TransFair International, accorde l'étiquette qui garantit que le produit est réellement «équitable».

Pour sa part, OXFAM-QUÉBEC a créé *Produits du Monde OXFAM* et, grâce à une collaboration avec Bridgehead, peut désormais offrir un premier produit équitable au Québec : **le café équitable**.

De plus, afin de développer une clientèle éclairée sur le commerce équitable, et en collaboration avec le groupe A SEED (Action - solidarité, équité, environnement et développement), OXFAM-QUÉBEC réalise un programme d'éducation du public en utilisant les moyens suivants : affiche, dépliant, vidéo, trousse pédagogique (livre, bande dessinée, fiches), séances d'animation, tournée à travers le Québec.

## Les partenaires du Nord

Le principal partenaire d'OXFAM-QUÉBEC au Nord est Bridgehead-Oxfam-Canada inc., organisation de commerce équitable (OCE) et branche commerciale d'Oxfam-Canada. Depuis plus de 10 ans, Bridgehead se spécialise dans l'importation d'artisanat et de produits alimentaires provenant de coopératives des pays du Sud. Bridgehead achète son café équitable de Equal Exchange.

Equal Exchange est aussi une organisation de commerce équitable (OCE) qui travaille avec des coopératives de producteurs de café regroupant plus de 10 000 familles de cultivateurs en Amérique latine et en Afrique. Au cours des 10 dernières années, Equal Exchange a développé une expertise dans l'importation et le traitement du café commercialisé équitablement et, ainsi, peut garantir aux consommateurs un café gourmet de première qualité.

Les OCE s'engagent à payer un juste prix aux producteurs, à s'approvisionner auprès de coopératives gérées démocratiquement, à fournir du crédit lorsque nécessaire, à encourager une agriculture qui mène à l'autonomie des groupes et à des pratiques respectueuses de l'environnement, ainsi qu'à établir avec les producteurs et productrices des relations à long terme fondées sur l'égalité et le respect mutuel.



OXFAM-QUÉBEC

Fondé en 1973, OXFAM-QUÉBEC est un organisme voué au développement international, ayant pour mission d'appuyer les populations qui luttent pour leur survie, pour leur progrès, pour la justice sociale et pour le respect des droits humains, de mobiliser la population du Québec et de faciliter l'expression de sa solidarité pour un monde plus équitable. OXFAM-QUÉBEC est membre du réseau OXFAM International et travaille de concert avec d'autres OXFAM à promouvoir le commerce équitable.

# UN CHOIX CRUCIAL POUR OXFAM-QUÉBEC

## Les producteurs du Sud

Le café à saveur équitable provient, entre autres, des coopératives suivantes :

### Prodecoop-Nicaragua

Prodecoop (Promoteur du développement des coopératives) de la région des Segovias a été incorporée en 1993 et, cette même année, a vendu son premier conteneur de café vert à Equal Exchange. Prodecoop appartient à 71 coopératives établies à Esteli, Nueva Segovia et Madriz, et compte un total de 2 420 membres actifs. On retrouve le café de Prodecoop dans plusieurs mélanges commercialisés au Québec.

### Socra et Fesacora-El Salvador

En vendant ses cafés sur le marché équitable, Fesacora aide ses membres à reconstruire leur communauté après 15 ans de guerre civile. Établie en 1992, Socra représente 3 fédérations de coopératives, une confédération et 17 coopératives de café dans le centre et l'ouest du El Salvador.

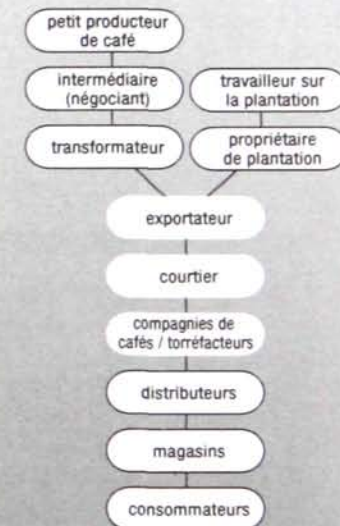
### Kncu-Tanzanie

L'Union des coopératives indigènes du Kilimandjaro est l'une des plus anciennes coopératives d'Afrique. Fondée en 1924, Kncu regroupe aujourd'hui 90 coopératives locales et compte environ 135 000 membres. La douceur et le velouté de son café en font un des meilleurs cafés africains. Cette production se retrouve dans le café Tanzanie AA.

## La route vers ... le café à saveur équitable !

### La route du commerce conventionnel

Un chemin jalonné de plusieurs intermédiaires trop souvent abusifs.



### La route du commerce équitable

Le chemin le plus court entre le producteur et le consommateur et la garantie d'un juste prix pour le producteur.



## Le café à saveur équitable

Par son engagement dans le commerce équitable, OXFAM-QUÉBEC travaille à accroître la capacité des petits producteurs et productrices à prendre en charge leur développement. Ainsi, les consommateurs se voient offrir des produits qui représentent des choix socialement responsables.

Le café, c'est souvent un des premiers gestes du matin, c'est la pause de la demi-journée, c'est le compagnon d'un moment de détente et de conversation entre amis... Et ce peut devenir un geste placé sous le signe de la justice et de la solidarité en matière de commerce Nord-Sud. Car ne nous y trompons pas, cette petite tasse de café équitable modifie certains rapports de forces au sein de nos sociétés : elle nous fait passer de l'échange commercial conventionnel au renforcement des petits producteurs et productrices du Sud.

Pour consommer le café équitable ou pour organiser une activité d'animation de groupes, contactez-nous au (514) 937-1614.

### OXFAM-QUÉBEC

2330, rue Notre-Dame Ouest, Bureau 200, Montréal (Québec) Canada H3J 2Y2  
Téléphone : (514) 937-1614 • Télécopieur : (514) 937-9452  
Courriel : info@oxfam.qc.ca

CET ESPACE EST RETENU ET PAYÉ PAR :  
AQOCI, DEVELOPPEMENT ET PAIX,  
INTER PARES, OXFAM-QUÉBEC, SUCO.



PHOTO: SERGE JONGUÉ

Devant l'arche dorée de Saint-Hubert.

## La syndicalisation des McDo

# Ronald en duel

Nathalie LABONTÉ

Dans le coin gauche, le plus puissant syndicat au monde: la Fraternité internationale des Teamsters. Quelque 1,8 million de travailleurs-ses syndiqués en Amérique du Nord et une récente victoire aux dépens de la compagnie de messagerie UPS aux États-Unis. Leur opposant, dans le coin droit, la plus grande et antisyndicale chaîne de restauration rapide au monde: McDonald's.

**D**écembre 1996, le téléphone sonne au local 973 des Teamsters à Montréal. Martin Lepage, un employé du McDonald's à Saint-Hubert, demande à parler à un organisateur syndical, résolu à mettre fin aux mauvaises conditions de travail que lui et ses collègues subissent. Après avoir discuté avec leurs employeurs, logé une plainte au siège social québécois de la direction des restaurants McDonald's et s'être rivé le nez à la Commission des normes du travail sans résultat, la syndicalisation devient alors leur seule porte de sortie.

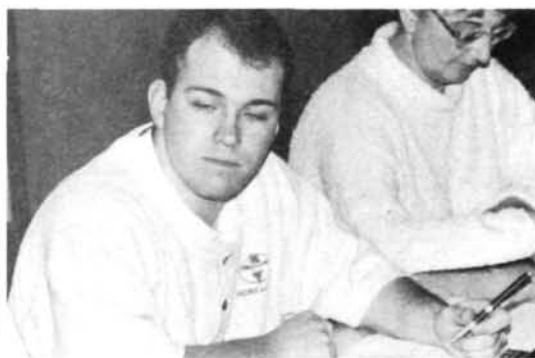


PHOTO: SERGE JONGUÉ

Le premier à avoir appelé les Teamsters.

Le conseil des Teamsters reçoit la requête avec scepticisme. Henri Van Meerbeeck, un organisateur syndical, prend le temps de rencontrer les employés-es. Convaincu du sérieux de leur démarche, il entreprend dès lors l'éducation syndicale d'un petit noyau de jeunes et moins jeunes, qui l'aideront à recueillir un maximum de signatures (50% des employés + 1), indispensables à la demande d'accréditation. L'objectif est atteint en deux soirées intenses. Les Teamsters, affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, déposent la demande d'accréditation le 18 février 1997 au ministère du Travail. Les sceptiques sont confondus.

Au début de cette campagne, Henri Van Meerbeeck passe pour un illuminé. Dans le milieu syndical, plus personne n'ose s'attaquer à Ronald McDonald's et sa gang. Toutes les requêtes en accréditation précédentes dans cette chaîne de restaurants ont échoué au Canada et même en Amérique du Nord. «Un seul restaurant de l'Iowa a été syndiqué dans les années 70, souligne Henri. Cela a duré quatre ans, avant que la compagnie casse l'union.»

Au Québec, les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ont perdu des plumes en tentant une percée à Longueuil en 1993. La CSN, quant à elle, s'est cassé les dents à Granby et Shawinigan. Henri Van Meerbeeck n'a pas peur; son puissant syndicat est probablement le plus apte à affronter cette grosse multinationale.

## UNE CAUSE QUI FRAPPE L'IMAGINAIRE

Les médias s'emparent vite de l'affaire, qui a tous les atouts pour faire couler beaucoup d'encre: un combat qui oppose principalement des jeunes aux emplois précaires, épaulés par un puissant syndicat, à une multinationale richissime, véritable incarnation du néolibéralisme et de la mondialisation. La possibilité de créer un précédent en Amérique du Nord, advenant la victoire du syndicat, suscite l'intérêt.

En plus de se battre pour de meilleures conditions de travail, les jeunes employés de Saint-Hubert luttent aussi pour leur droit d'association devant le ministère du Travail. Voilà presque un an que leur demande d'accréditation traîne devant le commissaire général du travail. Généralement, la procédure s'échelonne sur six mois. Même si ces employés-les ont recueilli 82% des appuis possibles, ils ne sont toujours pas syndiqués. «Toutefois, le moral des troupes est bon», lance Martin Tremblay, un employé très engagé dans la syndicalisation.

### LA MCSTRATÉGIE

Pour contester la requête en accréditation déposée par le syndicat des Teamsters, la direction des restaurants McDonald's a engagé les avocats les plus réputés: l'étude Martineau Walker. Après avoir défendu les Tim Horton, WalMart et Canadian Tire, maîtres Skelly et Turmel soutiennent que cette requête n'est pas valable, puisque les propriétaires du McDo de Saint-Hubert possèdent cinq autres restaurants franchisés et que ces seuls employés-les ne constituent pas la majorité au sein des entreprises JMC. «Si Tom et Mike Capelli, nos employeurs, n'avaient eu qu'une seule franchise, enchaîne Martin Tremblay, nous



Henri Van Meerbeek.



aurions eu notre accréditation depuis longtemps. McDonald's essaie par tous les moyens de gagner du temps: le temps de nous remplacer tous.»

Cinquième audience devant le commissaire du travail (31 octobre 1997), huit employés-les des entreprises JMC, opposés à la syndicalisation, sont venus écouter le contre-interrogatoire d'un ►

## Qui sont les Teamsters?

Les Teamsters ont syndiqué la plupart des entreprises qui alimentent les restaurants McDonald's, notamment les employés-les de Sealtest et de Coke. Grâce à ce syndicat aussi, le personnage de Mickey Mouse à Walt Disney a maintenant l'air climatisé dans son costume. Réputés pour leur recrutement intensif, les Teamsters ont loué le site de la Floride pendant quatre jours, pour finalement y accréditer la plupart des employés-les.

Aux États-Unis, la Fraternité des Teamsters s'est fait connaître dans le domaine du transport routier. Aujourd'hui, elle compte 600 sections locales à travers l'Amérique du Nord, dont 41 situées au Canada. Elle syndique plusieurs types de métiers: des travailleurs-les de ligne aérienne, en passant par ceux-elles de l'automobile, des employés-les de buanderie, de cinéma, etc. ▼

*Grâce aux Teamsters,  
Mickey Mouse est  
maintenant climatisé...*



## Les médias s'agglutinent.



PHOTO: SÉRGE LONGUÉ

► témoin des Teamsters, Jerry Vincent. L'avocat qui les représente, maître Guy Sirois, est assis à côté des avocats officiels de McDonald's. Lorsqu'on demande à ces employés, surnommés *Mc-contestataires* par les syndicats, qui paie les honoraires de leur avocat, ils se font très discrets...

Sur la place publique, le clan McDo est peu loquace. Magnus Isaacson prépare un documentaire sur le conflit McDonald's-Teamsters. Il suit attentivement le déroulement des événements. «C'est une histoire à la fois très dramatique et symboli-

que de la situation des jeunes qui travaillent dans le secteur des services et des emplois précaires. Jusqu'à maintenant je n'ai pas eu de difficulté à parler aux gens du côté syndical. Par contre, dans le cas de Me Sirois et ses clients, je demande des entrevues depuis trois mois, mais elles ont toujours été remises.»

Depuis le début des audiences, la petite salle est majoritairement remplie de *Mc-contestataires*. Ghislain Schinck, employé des entreprises JMC, affirme avoir eu une mauvaise expérience avec la CSD. Sur son t-shirt, on peut lire: «Un syndicat? Ben voyons donc...»

### UNE CAMPAGNE BOULE DE NEIGE

L'histoire des employés-es de Saint-Hubert, véhiculée par les médias, met la puce à l'oreille d'autres travailleurs-ses précaires. Plus d'une vingtaine de McDo ont déjà contacté l'organisateur syndical des Teamsters. Une campagne comme celle-là a de quoi donner l'appétit aux syndicalistes, qui y entrevoient une belle percée dans le monde du travail précaire. Le défi est de taille. Henri Van Meerbeek arrive en sauveur dans un secteur longtemps boudé par les grands syndicats. Il devient

vite débordé devant l'ampleur du problème. Toutefois, sa stratégie semble porter fruit.

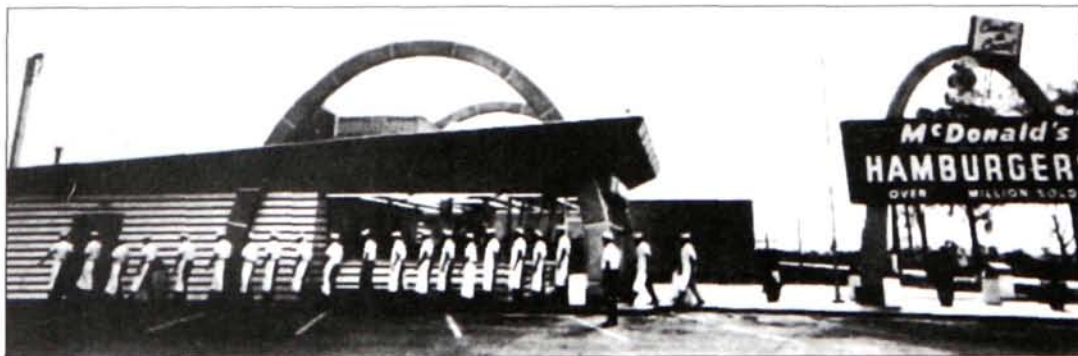
### ASSEMBLÉE DE SALON

Un samedi soir d'octobre, Mathieu est l'hôte d'une réunion syndicale dans le salon de ses parents. Il a 20 ans et travaille dans un McDo du sud-ouest de Montréal depuis trois ans. Il n'a jamais terminé ses études secondaires. Il fait entre 15 et 18 heures par semaine, à un taux horaire de 7,05\$. Les trois jeunes présents s'enflamment quand la discussion tourne autour des conditions de travail. Tous ont des anecdotes, des histoires d'horreur, à raconter à l'organisateur syndical.

Henri Van Meerbeek rencontre les jeunes en petit nombre pour écouter attentivement leurs appréhensions. Il s'informe à chacun comment vont les signatures de carte. Même s'il leur a remis une feuille dressant tous les avantages d'un syndicat, les employés-es «recruteurs» viennent rapidement à court d'arguments en discutant avec leurs compatriotes. Par exemple, certains-es craignent de voir passer leur maigre salaire en cotisation syndicale. «Pour les temps-partiel, c'est environ 5\$ par semaine, leur indique Henri. Mais en général, ça revient à une heure de salaire par semaine.»


Quant aux jeunes qui ont peur de perdre leur emploi en côtoyant des syndicalistes, Henri les rassure: «Personne n'a perdu son emploi au McDo de Saint-Hubert.» Au côté de l'agent de recrutement des Teamsters, Kevin Schwanker, un gars dans la vingtaine, est là aussi pour infor-

Depuis plusieurs décennies, MacDonald fait passer ses employés-es par différents programmes de formation, souvent très autoritaires.



mer les jeunes. Il est passé par le même processus, en syndiquant un restaurant Harvey's à Brossard. «Depuis que nous avons signé une convention collective, le patron respecte l'ancienneté des employés pour les horaires et les salaires», explique Kevin.

Ce soir-là, la rencontre avec Henri et Kevin a un effet stimulant chez les trois jeunes. Sébastien est prêt à s'emparer de la liste des employés-es pour obtenir leur numéro de téléphone et les contacter personnellement: «La promotion des «2 pour 1» s'en vient, ajoute-il. La pression va être énorme, je vous dis que les employés vont signer leur carte.»

Syndicaliste chevronné, Henri Van Meerbeeck a analysé toutes les requêtes en accréditation au sein des restaurants McDonald's d'ici et d'ailleurs. Solide de l'appui du président de la FTQ, Clément Godbout, il est prêt à aller jusqu'au bout. Le commissaire du travail, chargé de trancher dans le conflit McDo-Teamsters, devrait rendre sa décision cet hiver: «Si jamais on refuse le droit d'association aux jeunes de Saint-Hubert, un boycott des restaurants McDonald's est tout à fait envisageable», conclut Henri Van Meerbeeck. La partie n'est pas terminée. 



## Portage

Il y a de ces gens, rares, qu'il fait bon retrouver en toutes occasions. Qui demeurent solides et rayonnants malgré les crises et les tourments. De ces humains aux qualités si grandes qu'on oublie qu'ils sont mortels. **GUY LAFLEUR**, directeur de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale, s'est suicidé le 15 octobre dernier. Militant passionné de justice, passionnant d'intégrité et d'intelligence, il fut depuis trente ans de tant de combats au Québec et dans les Amériques pour toutes les libertés. Puissent tous les rêves qu'il a portés s'accomplir... [J. Robitaille]



## Appel de services

Le magazine RECTO VERSO est à la recherche d'une ou plusieurs personnes pouvant assumer, pour au moins l'année 1998, une partie ou l'intégralité des blocs de tâches suivants (équivalant à 1 temps plein):

### A- ADMINISTRATION DU MAGAZINE

- pour 1 1/2 jr par semaine

- planification budgétaire et suivi de gestion
- coordination des ventes publicitaires
- promotion
- représentation publique
- financement

### B- DIRECTION ARTISTIQUE

- entre 15 à 23 jours par 2 mois (demi-temps)

- recherche pour illustration des textes
- commandes et suivi des illustrateurs-rices et des photographes
- édition des illustrations
- préparation du montage
- montage (*facultatif*)
- suivi à l'imprimerie et coordination de la production
- correction d'épreuves

### C- SECRÉTARIAT DE RÉDACTION

- pour 12 jours par 2 mois

- correction de textes journalistiques
- suivi des pigistes
- titraille et pupitre
- animation du comité de lecture
- corrections d'épreuves

### Qualités et compétences souhaitées:

Rigueur d'organisation et autonomie  
Expérience ou formation pertinente, et créativité  
Connaissance du fonctionnement interne d'un média écrit

• • •

Salaire: 17,10\$ l'heure + avantages sociaux

Dès que possible, avant le 30 janvier 1998, nous signifier votre intérêt par la poste (RECTO VERSO, 1212 rue Panet, Montréal H2L 2Y7), par télécopie (514-527-3403) ou par courrier électronique (vo@mink.net), en incluant les pièces que vous jugez pertinentes (curriculum vitae, articles déjà publiés, critiques et suggestions pour le magazine). Nos ressources en réception étant très limitées, prière de ne pas téléphoner ni se présenter. Les éléments non mentionnés ici sont ouverts à la discussion ou négociables. Merci de votre compréhension...

## La vie, l'amour, les grandes oeuvres

Un candidat, pendant la dernière campagne électorale à Laval, martelait le principal article de son programme: une baisse de taxes de 42\$ par année. Dites sérieusement à un jeune que la politique est passionnante...

## Plein de soupe

Il avait déjà suggéré de «fermer les régions» «non-rentables». Après le pan-canadien voyage en Chine de cet automne, dont il faisait partie, André Bérard de la Banque Nationale demande aux gens d'affaires, pour promouvoir ces initiatives, d'«acheter des articles de journaux» dans leur région! Pas de la publicité, des articles de journaux. Ça en dit long sur la conception de l'information qu'a le bonhomme. *Le Soleil*, 13 novembre 1997.

## Choisir ses chiffres

Les pays occidentaux, qui ont **réduit de 50%** les substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO), aimeraient que les pays en voie de développement en fassent autant. Pourtant, selon une étude de l'Agence internationale de l'énergie, les États-Unis sont le premier pays pollueur, par exemple en **émittant près du quart** du CO<sub>2</sub> de la planète.

## Ô Canada

Selon une récente enquête Angus Reid, **50% des Canadiens rateraient le test imposé aux candidats-es à l'immigration. Ces tests doivent en principe mesurer la capacité d'intégration!**

## Le scandale n'est pas celui annoncé!

La situation du transport pour personnes handicapées est pire que jamais, avec d'importantes diminutions de service, et des temps d'attente inhumains. Le transport adapté est évidemment coûteux, mais pas beaucoup plus que le transport régulier. Ce qui n'a pas empêché un journaliste du *Journal de Montréal*, en octobre, de faire la une avec un pseudo-scandale. Certaines personnes handicapées utiliseraient les taxis adaptés «pour aller au Casino ou pour voir les danseuses nues». Faudrait-il qu'elles n'aillent qu'à l'hôpital ou à l'église?!



## IDÉE FIXE

PHOTO: MARTIN LAPRISE



Ghislain Dufour.

**DEPUIS LE DÉBUT DES ANNÉES 80, L'ÉCART DE REVENUS ENTRE RICHES ET PAUVRES NE CESSE D'AUGMENTER. CES DERNIÈRES ANNÉES, LES HAUTS DIRIGEANTS CANADIENS SE SONT OFFERT PLUS DE 10% D'AUGMENTATION DE REVENUS PAR AN, ALORS QUE L'INFLATION A TOURNÉ AUTOUR DE 2%. GHYSLAIN DUFOUR, L'ANCIEN PRÉSIDENT DU CONSEIL DE PATRONAT, VIENT DE DEMANDER UNE HAUSSE IMPORTANTE DU SALAIRE DES HAUTS CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE. EN VOILÀ UN QUI RESTE FIDÈLE À LUI-MÊME.**

## Celsius 231

Après un an de rénovations où elle est restée fermée, la bibliothèque Centrale de Montréal est plus inaccessible que jamais. La majorité des livres doivent être demandés aux préposés qui vont les chercher en «magasin» arrière: les erreurs sont plus fréquentes que les rondes de recherche, et impossible pour le public de fureter sur les rayons. Les heures d'ouverture ont diminué. La collection de livres se renouvelle à un rythme de sous-développement. Chaque année, la Bibliothèque se débaste de dizaines de milliers de vieux livres, pour «faire de la place». Après les nouveautés best-sellers, c'est maintenant pour les mises de côté que des frais sont exigés...



PHOTO: DANIEL S.-LEGAULT

## Depuis un an,

- Plus de 3 000 emplois coupés dans le secteur de la fonction publique
- Des millions de dollars en compressions budgétaires récurrentes dans les services directs aux québécoises et aux québécois

POUR UN QUÉBEC  
EN PROGRÈS,  
CONSOLIDONS  
LA FONCTION PUBLIQUE.

## M. Bouchard,

les dépenses publiques,  
ça sert aussi à construire ;  
c'est un investissement  
dans la collectivité.



SYNDICAT DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU QUÉBEC

### Les découvertes urbaines

### de L'autre Montréal :

quand on scrute le passé... pour mieux façonner l'avenir

15 circuits de visites en autobus,  
sur des thèmes d'actualité :  
immigration, inégalités sociales,  
développement urbain, etc.

Une formation  
à la  
citoyenneté!

Pour information :

Collectif L'autre Montréal

Téléphone : [514] 521-7802

Télocopieur : [514] 271-0035

Courrier élect. : [autrml@cam.org](mailto:autrml@cam.org)

Pourquoi  
investir  
ailleurs ?

Une recherche\* portant sur 1312 fonds mutuels québécois et canadiens indique que sur 237 milliards \$ d'actifs recensés, seulement 6 % étaient investis dans l'économie québécoise. Pourtant, 21 % de ces actifs étaient détenus par des Québécoises et des Québécois.

\* Source: L'Action nationale, novembre/décembre 1997

# J'épargne



La mission de Fondation est centrée sur la création et le maintien d'emplois ici au Québec. Au cours de 1998, Fondation commencera à investir dans les entreprises québécoises. À la fin de décembre 1999, au moins 60 % de son actif net moyen de l'année 1998 sera à l'oeuvre dans des entreprises québécoises.

## FONDATION

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT  
POUR LA COOPÉRATION  
ET L'EMPLOI

Plus  
qu'un REER:  
un fonds  
de travailleurs

Quand vous contribuez à un REER, vous avez droit à des déductions d'impôt. Parce que Fondation est un fonds de travailleurs, vous

obtenez EN PLUS deux crédits d'impôt totalisant 30 %, qui s'ajoutent aux déductions REER. Un REER Fondation requiert donc un déboursé net moins élevé qu'un REER conventionnel. Profitez-en pour vous offrir une meilleure retraite.

### REER FONDATION

CALCUL DES ÉCONOMIES D'IMPÔT ET DU DÉBOURSÉ NET  
SELON LE MONTANT INVESTI ET LE REVENU IMPOSABLE

REVENU IMPOSABLE	1 000 \$		3 500 \$	
	réductions d'impôt*	déboursé net	réductions d'impôt*	déboursé net
8 250 \$ à 25 000 \$	647 \$	353 \$	2 265 \$	1 235 \$
25 001 \$ à 50 000 \$	755 \$	245 \$	2 643 \$	857 \$
50 001 \$ à 59 179 \$	785 \$	215 \$	2 748 \$	752 \$

\* Les frais d'adhésion et les frais annuels ne sont pas inclus.

\* Tenant compte des crédits d'impôt de 30% et des déductions fiscales associées aux REER selon les taux marginaux d'imposition de 1998.

\* Une souscription effectuée pour l'année fiscale 1997 permettra de bénéficier d'une réduction supérieure compte tenu des taux marginaux d'imposition de 1997.

Vous voulez adhérer ou en savoir davantage sur Fondation: 1 800 253-6665 ou 514 525-5505

Ceci ne constitue pas une offre publique de valeurs. Vous obtiendrez les informations requises dans le prospectus de Fondation.