

MO

NOVEMBRE - DÉCEMBRE 1996

263 • 3,95\$

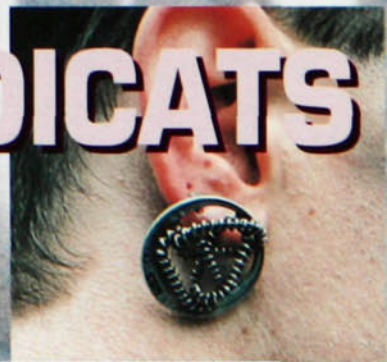
ENTREVUE
**JACQUES
GRAND'MAISON**
et l'«empowerment»



PORTRAIT
Thérèse Gagnon
à ST-LÉONARD-DE-PORNEUF
Agir par plaisir

DOSSIER

JEUNES ET SYNDICATS
*Ce n'était qu'un début,
continuera-t-on...?*



Pour Noël

VO vous offre le dernier disque de Karen Young

Offrez un abonnement à VO et recevez ce magnifique album

Sortez de la monotonie radiophonique avec une Karen Young en pleine maîtrise des différentes sonorités du monde.

Good News on the Crumbling Walls vous transporte des rythmes de la savane africaine aux chants bulgares, des berceuses latinos aux classiques du jazz et du blues. Des interprétations réallumées par une artisteoureuse de la vie.

Karen Young y ajoute ses propres compositions qui réaffirment ses préoccupations sociales. Dans cet album éclectique, elle réserve même un clin d'œil aux plus belles œuvres de Jean-Pierre Ferland et du country québécois!



VO pour un an et Karen Young pour la vie!

Une offre à choix multiples :

- J'offre l'abonnement à VO et le disque de Karen Young à une personne qui m'est très chère... et vous lui souhaitez Joyeux Noël pour moi !
- Je me fais un cadeau et désire profiter personnellement de cette offre ! Vous m'envoyez le tout chez moi.
- Je sépare le cadeau en deux. J'abonne un-e ami-e à VO, mais vous m'envoyez le disque de Karen Young chez moi (promis, j'inviterai mon ami-e à l'écouter chez moi...)

Joindre un chèque au montant de **23\$** à l'ordre de VO et postez au 1215, rue de la Visitation, bur. 101, Montréal (Québec) H2L 3B5

Si vous désirez plus de détails sur cette offre, communiquez avec nous au (514) 523-5998 ou par fax au (514) 527-3403. Prévoir trois semaines pour les délais de manutention.

Abonnement à VO pour Noël

Nom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Coordonnées du destinataire du disque si différentes

Nom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Si nécessaire, nom de la personne qui offre l'abonnement :

VO joindra un joli carton « Joyeux Noël » identifiant la personne qui offre ce cadeau.



6



PHOTO: DANIEL S-LEGAULT

PORTRAIT

6

THÉRÈSE GAGNON Agir par plaisir

Conseillère municipale, Thérèse Gagnon pense globalement et agit à St-Léonard-de-Portneuf, dans un petit village où être nouvelle venue a des avantages comme des inconvénients. À l'ordre du jour, elle met toujours l'environnement. De la danse à la «militance», cette leader modeste et silencieuse s'engage avec son plaisir et son innocence.



PHOTO: BERNARD JEAY

12

ENTREVUE

12

La genèse de l'«*empowerment*» selon JACQUES GRAND'MAISON

L'«*empowerment*», c'est donner du pouvoir aux gens. Ce concept moderne existait déjà dans l'engagement de Jacques Grand'Maison auprès des jeunes chômeurs-ses de Saint-Jérôme, dans les années 50. Grand'Maison a partagé sa vie entre un «*empowerment*» qui peut mener à l'autogestion, et des rapprochements générationnels qui urgent.

DOSSIER

22

JEUNES ET SYNDICATS Ce n'était qu'un début...

L'image du syndicalisme vieillit, ses membres aussi. Certains-
es jeunes sont à des lieues de ces institutions; certains-
es autres veulent transformer les façons de faire; d'autres
encore, minoritaires, s'engagent et découvrent structures
et traditions. Que peuvent faire les syndicats pour les jeunes
qu'ils rejoignent encore? Peut-on rajeunir le syndicalisme en
rejoignant les précaires?

22

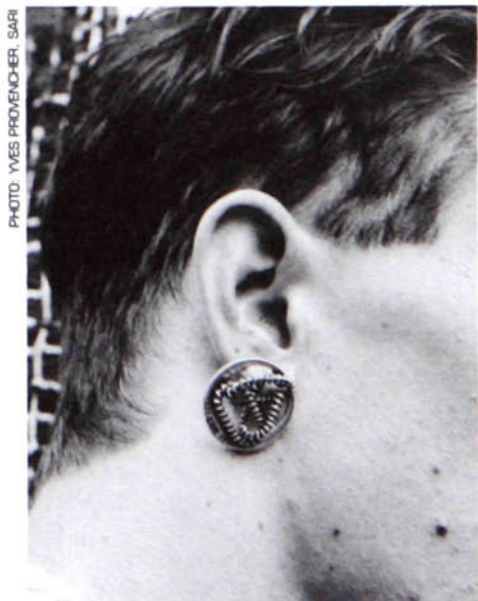


PHOTO: YVES PROVENCHE, SARI

ÉDITORIAL: Créateurs d'emplois?	4
PHOTO-REPORTAGE: Noir et blanc	17
VIE ET CULTURE: Le patrimoine vivant	18
VIE ET CULTURE: Recel de livres	20
LIRE: L'histoire sur papier couché(e)	21
TOUR DU QUÉBEC: La route de Waskaganish	37
SUR LA PLANÈTE: L'esclavage contemporain	38
EN MOUVEMENTS: Le métro inhumain	40
COURTES ET SUCRÉES	42

VO

VO est un magazine d'intérêt général et 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. VO s'adresse aux militants-es, aux intervenants-es des milieux populaires et à tous ceux et celles qui aspirent à des changements sociaux. Fondé en 1951 à titre de revue de l'Action catholique ouvrière, VO a évolué au fil des ans pour devenir un magazine indépendant, qui s'inspire des différents courants émancipateurs. Les articles publiés dans VO n'engagent que leur-s auteur-e-s.

Conseil d'administration : Guy Biron, Anne-Marie Brunelle, Marianik Gagnon, Raymond Langevin, Daniel S.-Legault, Clotilde Lemay, Monique Tremblay.

Comité de rédaction : Louis Brillant, Diane Brulotte, Jacques Collin, Chantal Desjardins, Guillaume Dostaler, Abdelhamid Gmati, Françoise Guay, Stéphane Mongrain, Julie Perreault, Karen Ricard.

Collaborations régulières : Nicole Brais, Pierre Viau.

Rédacteurs en chef : Jean Robitaille et Daniel S.-Legault.

Coordination, promotion, publicité : Jean Robitaille.

Direction artistique, secrétariat de rédaction, montage des couvertures : Daniel S.-Legault. **Gestion des abonnements et traitement de textes :** Ginette Gaudreault.

Mise en pages : André Leclerc. **Représentation publicitaire :** Réseau international (514) 722-7708.

Édition : Revue Vie ouvrière inc. **Impression :** Imprimerie d'Arthabaska inc. **Distribution :** Messageries de presse Benjamin. **Fréquence de parution :** 6 numéros par an. **Photos couverture :** T. Gagnon, par D. S.-Legault. J. Grand'Maison, par B. Jeay. Jeunes et syndicats, par Y. Provencher. **Grille de tarifs d'abonnement :** Individu ou groupe populaire : 23\$/an ou 40\$/2ans. Institutionnel : 32\$/an. Soutien : 35\$/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 : 5,35\$ (incl. frais de poste).

La distribution de VO est certifiée par l'Agence de vérification de la distribution par assermentation (AVDA). VO est membre de la Société de développement des périodiques culturels québécois (SODEP). 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° 263, 1^{er} novembre 1996.

VO : 1215 Visitation, bureau 101, Montréal (Québec), H2L 3B5
Téléphone : (514) 523-5998, télécopieur : (514) 527-3403

ÉDITORIAL

DIX HOMMES D'AFFAIRES PROSPÈRES COMPOSENT LA MAJEURE PARTIE DU GROUPE SÉLECT DES «INVITÉS PARTICULIERS» DE LUCIEN BOUCHARD AU SOMMET SOCIO-ÉCONOMIQUE. LEUR PROSPÉRITÉ TIENT À UNE CHOSE: ILS ENGRANGENT LES PROFITS PLUS VITE QUE DONOVAN BAILEY BRÛLE LE CENT MÈTRES. MAIS LEUR BILAN «EMPLOI» EST PITOYABLE.

Aux seuls, ces dix fleurons de l'industrie et de la finance au Québec ont réalisé huit milliards \$ de bénéfices au cours des deux dernières années, soit bien plus que les déficits annuels du Gouvernement du Québec. Et ces somptueux pdg n'ont pas créé un seul emploi. En fait, ils sont responsables de la perte directe de mille emplois.

Dans la «nouvelle économie», les emplois se font rares. La croissance est là, lente mais stable. Et pourtant les emplois disparaissent. Les grandes entreprises, engagées dans de grandes opérations de rationalisation, procèdent à des licenciements massifs et concentrent leurs investissements sur le marché financier. Les profits sont au rendez-vous. Mais ils servent à acquérir de nouvelles entreprises plus qu'à créer des emplois. La bourse réagit d'ailleurs favorablement à chaque annonce de licenciement massif!

UNE PRESCRIPTION COLLECTIVE

L'appât du gain a toujours mu les décisions d'affaires. Pendant longtemps, la grande entreprise fut pourtant le moteur de l'emploi. Cela venait par voie de conséquences. Chaque nouvel investissement se traduisait par de nouveaux emplois. Mais le monde a changé, comme se plaisent à nous le dire les chantres de la «nouvelle économie».

Si ces grandes entreprises ne sont plus créatrices d'emplois, pourquoi alors devrait-on leur accorder un statut particulier dans la définition des stratégies de relance de l'emploi? Au Sommet du printemps, Jean Coutu s'est vu confier par Lucien Bouchard le «Chantier sur l'emploi». Ses performances en matière d'emploi justifiaient-elles une telle reconnaissance? Malgré des profits de plus de 69 millions \$ depuis deux ans, le *Groupe Jean Coutu* a réduit son personnel de 12%. Son leadership, ou sa vision, lui valait-il un tel honneur? *La Presse* du 20 septembre dernier rapportait l'inquiétude gouvernementale devant le cheminement brinquebalant des travaux du comité présidé par le pharmacien-homme d'affaires¹.

Il ne s'agit pas de nier au monde des affaires son droit de participer activement au débat public. Encore moins de le conforter dans une attitude de désresponsabilisation face au défi de l'emploi. Mais prenons bonne note que croissance soutenue et bénéfiques importants ne riment plus avec emplois. La possible compassion de ces dirigeants pour le dra-

Création d'emplois? QUAND LES CHIFFRES PORTENT CONSEIL...

JEAN ROBITAILLE

me des sans-emploi se bute aux nouvelles règles du marché. Le même Jean Coutu, celui qui nous assure «qu'on trouve de tout dans ses pharmacies, même un ami», a confié à une Française David incrédule que son cœur était avec elle mais qu'il ne pouvait endosser publiquement sa campagne pour faire retirer les coupures dans l'aide sociale.

DES IDÉES CONTRE LE FATALISME

30% de la population active du Québec n'a pas accès à un emploi. Des mesures concrètes portant sur le partage du travail peuvent influencer favorablement sur l'inventaire d'emplois disponibles. L'«entreprise responsable» est un modèle qui, en échange d'avantages fiscaux, s'engage à investir dans le personnel et la collectivité, au lieu de se restructurer sans cesse en vue d'augmenter la marge de profits à court terme. Bien encadrée pour éviter d'être un simple fourre-tout de programmes d'employabilité, l'économie sociale pourrait ouvrir de nouveaux débouchés. Toutes ces initiatives requièrent une intervention directe de l'État.

Par ailleurs, et si nécessaires soient-elles, ces diverses mesures n'arriveront à résoudre que bien partiellement la «crise de l'emploi». Plus de 500 000 personnes sont en quête d'un emploi au Québec. Les plus récents scénarios gouvernementaux quant à la réduction du temps de travail évoquent la création de 17 000 à 20 000 emplois dans le secteur privé,

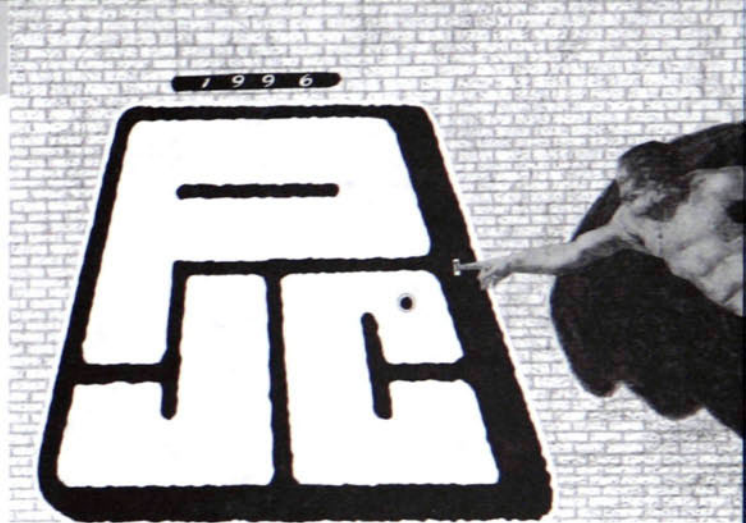



ILLUSTRATION: DANIEL S. LEGAULT

dont 1 500 seulement risqueraient d'être occupés par des prestataires de la sécurité du revenu². Ajoutons les quelques milliers d'emplois que l'économie sociale pourrait générer. On demeure bien loin du compte.

POUR UNE PONCTION FISCALE

Le débat de la redistribution de la richesse est inévitablement posé. Si dans la «nouvelle économie» les milliards de profits des grandes entreprises n'arrivent plus à créer d'emplois, l'État doit s'en charger. Ce n'est pas une hérésie que de prétendre que la ponction fiscale sur ces profits doit être plus élevée qu'elle ne l'est actuellement: c'est un choix de société. Rendons disponible une partie de ces sommes à des fins d'investissement régional pour les entrepreneurs pleins de projets mais en mal de capital. Consacrons en une autre à l'allègement du déficit. Et assurons-nous qu'il en reste assez pour retisser un filet social dont les mailles s'étirent à un rythme affolant. 

- 1 «Avec un sentiment d'urgence, l'entourage de Lucien Bouchard décida récemment d'encadrer plus étroitement les réflexions du comité du pharmacien Jean Coutu, chargé de faire des suggestions pour favoriser la création d'emplois. Homme d'affaires prestigieux, M. Coutu n'était guère familier avec le cheminement d'un comité qui avait à dresser l'agenda du gouvernement.» Denis Lessard, *La Presse*, 20 septembre 1996.
- 2 *Aménagement et réduction du temps de travail. Sommaire des recommandations du conseil exécutif et du comité interministériel. Analyse d'impact sur le secteur privé*, 4 septembre 1996.

Dix invités particuliers de Lucien Bouchard au Sommet socio-économique

Nom du pdg et de l'entreprise	Salaire et primes (annuel)	Bénéfices nets de l'entreprise (94-96)	Bilan création d'emplois (94-96)
Laurent Beaudoin, <i>Bombardier</i>	19 100 317\$	549 millions \$	2 000*
Pierre Péladeau, <i>Quebecor</i>	1 097 300\$	274 millions \$	300*
Charles Sirois, <i>Téleglobe</i>	532 500\$	187 millions \$	(621)
Jacques Bougie, <i>Alcan</i>	2 626 719\$	879 millions \$	(1 545)
Jean Coutu, <i>Groupe Jean Coutu</i>	378 000\$	69 millions \$	(98)
André Bérard, <i>Banque Nationale</i>	970 466\$	462 millions \$	453
Brian M. Levitt, <i>Imasco</i>	1 839 015\$	1 052 millions \$	(681)
Ronald Y. Oberlander, <i>Abitibi-Price</i>	non disponible	217 millions \$	(56)
John Cleghorn, <i>Banque Royale</i>	1 867 692\$	2 431 millions \$	(516)
Matthew W. Barrett, <i>Banque de Montréal</i>	2 511 953\$	1 811 millions \$	(291)
Total	30 923 962\$	7 931 millions \$	(1 055)

* Selon les estimations fournies par la direction des ressources humaines de ces entreprises

Tableau produit par Jean Robitaille

Sources: Rapports annuels des entreprises, *Les Affaires/Les 500*, édition 1995, *Les Affaires/Les 500*, édition 1996, *Commerce*, août 1996.

THÉRÈSE GAGNON

Agir par plaisir à St-Léonard-de-Portneuf

«REGARDEZ CE QU'ON A À ST-LÉONARD» LANCE, DE FAÇON MACHISTE, L'ANCIEN MAIRE DU VILLAGE EN PARLANT DE THÉRÈSE GAGNON. PREMIÈRE FEMME À SIÉGER AU CONSEIL MUNICIPAL, DEPUIS LA CONSTITUTION DU VILLAGE EN 1899, ELLE AURAIT PU S'OFFUSQUER, DÉMISSIONNER, FAIRE SCANDALE. AU CONTRAIRE, ELLE A RENVERSÉ LE MIROIR. «QUAND LES CONSEILLERS FONT CE GENRE DE FARCE, JE LEUR EN REMETS UNE TOUT DE SUITE», LANCE-T-ELLE RIEUSE. «MON PLUS GRAND PLAISIR, C'EST DE MONTRER AUX CONSEILLERS QUE LES FEMMES N'ONT PAS JUSTE UN BODY.»

JULIE PERREAULT

PHOTOS: DANIEL S.-LEGAULT

À 36 ans, Thérèse Gagnon a déjà cinq années d'expérience en politique municipale. Elle n'a rien d'une jeune politicienne carriériste. Femme de convictions, d'enracinement, Thérèse a fait ses classes dans des groupes de pression. Son profil ressemble à bien des femmes actives dans les municipalités québécoises. Engagée avec les jeunes, intéressée par la pédagogie et l'environnement, professeure de biologie, ce n'est pas une volontariste. Femme d'équilibre, l'implication sociale a toujours été partenaire de la danse, de la joie de vivre. «Comme il faut militer, il faut s'occuper de son corps», me dira-elle.

L'AUTRE POUVOIR

En 1990, des femmes de St-Léonard lui ont demandé de se présenter comme conseillère. «Elles sont venues le dernier jour de la mise en candidature. Je les avais rencontrées lors d'un atelier sur les femmes et l'environnement, donné par Recyclage Portneuf où je travaillais. Elles voulaient que les préoccupations environnementales et féminines soient plus présentes au conseil.» Thérèse accepte alors sur-le-champ.

m'implique pas parce que c'est important», me lance-t-elle, «je le fais parce que c'est l'*fun*.» Bénévole pour l'organisation du Festival du lin, on la retrouve toutes les semaines au comptoir du prêt de la bibliothèque. «Ça me permet d'apprendre les noms du monde du village. C'est un lieu de rendez-vous où le monde vient placoter.»

PLAISIRS DU POUVOIR

Il est rare qu'une femme accepte de parler du pouvoir en lui associant la notion de plaisir. Thérèse le fait simplement. «J'ai beaucoup de plaisir à être conseillère. J'apprends beaucoup en urbanisme, le deuxième dossier en importance après la voirie.» Habituee des lieux de «contre-pouvoir», elle avoue que «c'est plaisant d'être du côté du pouvoir. Tu vois l'autre facette. Il faut faire des priorités avec l'argent du monde. On se doit d'être transparent.»

Mairesse? Elle n'y pense pas pour l'instant, ses deux filles sont encore jeunes.




QUÉBÉCOISES ET POLITIQUE MUNICIPALE

«Les femmes élues dans la présente décennie sont plus jeunes que leurs consœurs des années 80 et ont de plus jeunes enfants», soutient Évelyne Tardy, spécialiste de la question et professeure à l'UQAM.

En 1995, les mairesses dirigeaient 9,3% des mairies, soit 6 fois plus qu'en 1980 (1,5%). Les conseillères occupent maintenant 19,9% de tous les sièges des conseils municipaux du Québec, une hausse de 16% en 15 ans¹. La région de la Côte-Nord a le niveau de représentation féminine le plus élevé du Québec, avec 30% de femmes conseillères. C'est dans le Bas-St-Laurent qu'on compte le plus grand nombre de mairesses: elles sont 20 femmes, à la tête de 15% des mairies. Ces deux régions possèdent un Club politique féminin qui informe et démystifie la vie politique. Dans la MRC de Portneuf, la proportion de conseillères est même inférieure à la moyenne québécoise atteignant 17%.

AU SERVICE DU MILIEU

Rappelons que ce n'est que depuis 1974 que toutes les femmes du Québec ont le droit de voter dans les municipalités. À partir de 1941, les femmes propriétaires ou mariées à un propriétaire peuvent briguer des postes au niveau municipal. Ces restrictions tomberont aussi en 1974.

Dans diverses études² portant sur la vie politique municipale, on remarque une plus grande participation des femmes dans les milieux ruraux et les petites municipalités. On explique cette situation par la meilleure connaissance des contenus et des gens du conseil, la possibilité de joindre vie familiale et politique et la moins forte concurrence entre les candidats-es. On constate que la plupart des mairesses sont entrées en politique à la demande de leurs concitoyens-nes. Elles s'en servent rarement comme tremplin politique mais le voient surtout comme un enracinement dans leur milieu. 

1 Ministère des Affaires municipales, décembre 1995.

2 TARDY, Évelyne et al., *Femmes et Pouvoir*, 1995; *La politique: un monde d'hommes? Une étude sur les mairesses au Québec*, 1982.

Pas le goût non plus de compromettre ses principes. «Être maire, c'est un échelon de plus dans le pouvoir. Il y a beaucoup de lobbying. Faut que tu ailles à des soupers chers... Ça sent la prostitution pas loin...»

Thérèse Gagnon affirme être restée fidèle à sa motivation environnementale. Pas toujours évident dans une localité de 1 050 habitants-es. «Au-delà des idéaux, y'a le vécu du monde. T'es proche du monde au niveau municipal.» Cela ne l'a pas empêchée de promouvoir un projet d'assainissement des eaux. Plus dispendieux mais plus efficace que le service de la coopérative d'égoûts. La coopérative, vieille d'une vingtaine d'années, était formée par une cinquantaine de Léonardois-es. Grâce à un emprunt à la municipalité, la coop a installé un réseau d'égoûts se déversant dans la rivière. Les membres, ayant remboursé la dette, payaient seulement pour les réparations, environ 50 dollars par année.

EN EAUX TROUBLES

Pour le conseil municipal, assainir les eaux usées devenait prioritaire. Thérèse aurait aimé que St-Léonard développe un projet pilote comme à Stoke, dans l'Estrie, où les eaux d'égoûts sont filtrées par un marécage artificiel. Au ministère, on a refusé: St-Léonard est dans une région trop «nordique» pour la survie des plantes marécageuses. Le conseil a donc choisi de se relier au système d'assainissement de St-Raymond. La facture sera de 400\$ à 500\$ par propriété.

Certains-es citoyens-nes ont interpellé leur conseillère: «Fais-nous pas chier avec l'environnement!» Mais Thérèse, tout en louant les efforts de la coopérative, a démontré la pertinence de leur projet. «Le plus étonnant, c'est que les réticences sont venues des 40-50 ans et non des personnes âgées.»

L'intérêt de Thérèse Gagnon pour l'écologie remonte à ses études collégiales, à Chicoutimi sa région natale. Inscrite en biologie à l'université, son parcours est dévié. Elle danse alors avec les Fa-



randoles, une troupe régionale. Certaines danses «osées», dont le *french cancan*, choquant sa mère qui lui lance un ultimatum: «Tu danses et tu t'en vas, ou t'arrêtes de danser, pis tu restes à la maison.» Elle quitte la maison et est embauchée comme animatrice auprès de jeunes. Trois ans plus tard, elle part à Montréal poursuivre ce travail.

Ce n'est qu'une fois installée à St-Léonard, en 1984, qu'elle renouera avec la cause environnementale. Après la naissance de sa fille Marion, elle prend sa carte de membre de Recyclage Portneuf.



Le groupe était essoufflé. «Le comité faisait surtout de la sensibilisation au recyclage. Mais si tu sensibilises, faut que les gens aient un endroit pour recycler le papier.» Pragmatique, son arrivée permet de relancer le groupe. «Le comité était "timide". Moi, je croyais à l'appui des municipalités, mais il fallait créer une structure régionale où elles auraient leur mot à dire.» C'est son premier contact direct avec le monde municipal.

LOIN DU TERROIR

Pour cette Léonardoise d'adoption, c'est un avantage et un obstacle de ne pas être née dans la région. Même si elle y vit depuis 12 ans, pour plusieurs citoyens-nes, elle «ne connaît pas la place». D'autres le voient comme un avantage, la «distance» facilitant les décisions dans les conflits du village.

C'est peut-être cet éloignement géographique qui lui a permis de faire face à la vérité, et à un conflit personnel. «On s'implique toujours pour nous-même: pour obtenir de la reconnaissance ou pour fuir des problèmes personnels.» Et, simplement, elle me confie: «Moi aussi je fuyais. Je pensais que j'avais réglé mon problème d'inceste.» Une psychothérapie plus tard, elle en parle avec une certaine sérénité: celle du secret délié.

Thérèse Gagnon, dans toutes les facettes de sa vie, a voulu être partie prenante des décisions qui la concernent. Ne pas avoir à subir. «J'ai toujours cherché à avoir une prise sur ma réalité. Si je peux changer quelque chose, j'essaie de le faire.» Qu'elle s'occupe d'urbanisme ne surprend pas. C'est l'évolution

du milieu de vie qui est en cause et Thérèse tente d'y mettre sa pierre. De la construction des maisons à l'aménagement des lieux publics, on s'intéresse même à la conservation des ressources. Thérèse Gagnon en a fait une de ses priorités, lors de sa campagne électorale de 1995. Le défi est intéressant surtout dans une région d'agriculture et d'exploitations forestières comme St-Léonard.


Lors de cette réélection, des amis-es lui ont conseillé d'écrire aux citoyens-nes du village. Une occasion pour dresser un bilan des réalisations et annoncer ses priorités. Le message est concis, à l'image de Thérèse Gagnon. Elle mérite

ce commentaire d'un collègue conseiller: «Ce que j'aime chez toi, c'est ta franchise. Tu es directe: il n'y a pas de cachette.»

LEADER SILENCIEUSE

Femme de patience, Thérèse Gagnon s'investit sur du long terme. «Je m'engage à mettre une petite pierre pour faire un monde plus civilisé. C'est tellement vaste, je me disais "ça va prendre du temps". Même si mon action n'aboutit pas à un changement total, mon action fait grandir l'âme de l'humanité. Il y a une énergie qui reste, un peu comme c'est le cas avec la mémoire qu'on garde des morts.»

Ce qui a permis à Thérèse Gagnon de garder le cap, c'est une équipe de gens qui lui ressemble et se voient régulièrement. «C'est essentiel de faire le point. N'importe quel engagement arrive à un cul-de-sac. L'équipe permet de garder l'humilité, de trouver le souffle pour continuer.»

Thérèse Gagnon ne s'est jamais prise pour une *leader*. «J'en connaissais du monde qui avaient plus de verve que moi. J'étais différente. J'écoutais beaucoup, j'observais, puis j'intervenais. Je faisais mes commentaires dans le sens d'enrichir ceux des autres.» On pourrait la décrire comme une *leader* positive. Créative, nuancée, cette approche la sert dans sa petite localité rurale. 



Ronald Corey surveille de près son alimentation.



Ronald Corey, président du club de hockey Canadien

Le président du Canadien s'est intéressé de très près à l'alimentation du nouveau temple du hockey qu'est le Centre Molson. D'autant plus près que de subvenir aux besoins énergétiques d'un édifice de 90 000 m² n'est pas une mince affaire.

Le Centre Molson, électrique à plus de 80%, fait ainsi appel à un ensemble de technologies performantes permettant d'optimiser les systèmes énergétiques. Climatisation variable selon l'assistance, récupérateurs de chaleur, informatisation des contrôles d'éclairage, réglage de l'air frais, utilisation de génératrices d'urgence, tout a été minutieusement considéré dans les études de rentabilité.

Cette nouvelle approche de la consommation d'énergie, développée de concert avec une équipe de spécialistes, constitue un exemple éloquent de gestion intégrée de l'énergie. La conception exceptionnelle de l'éclairage supprimant les effets d'éblouissement confirme avec brio la vocation de salle de spectacles du Centre Molson. Outre le rapport efficacité/consommation inédit dont il bénéficie, le domicile du Canadien est en mesure d'offrir à ses visiteurs des niveaux de confort et de sécurité remarquables.

De toute évidence, Ronald Corey et son équipe ont tout en main pour bien gérer leur énergie et électriser les foules.

Parce que, chaque jour, l'électricité fait marcher les affaires.



**Ne manquez pas dans
le prochain numéro...
Janvier-février 1997**

LE MAGAZINE DE VIE OUVRIÈRE

PORTRAIT
André Laurin
LE PÈRE DES ACEFS

ENTREVUE:
Renée Houde
Le MENTORAT... pour la suite du monde

DOSSIER:
Le passé, le présent, et le futur de
L'ALÉNA

VO vous sonde!

Depuis plusieurs années, et suite à de nombreux commentaires, le conseil d'administration s'interroge sur le nom du magazine et souhaite vous associer à ce questionnement.

VO et *Vie ouvrière* sont des noms qui ont vieilli et ne correspondent plus à la diversité des sujets abordés dans le magazine et qui font même obstacle pour intéresser/rejoindre de nouveaux lecteurs.

Quel nom refléterait le mieux
notre identité actuelle?
Quel nom nous suggèreriez-vous?

**Faites-nous connaître vos suggestions
d'ici le 10 décembre**

par téléphone: (514) 523-5998,
par télécopieur: (514) 527-3403,
ou par courrier à l'adresse suivante:
1215 Visitation, bureau 101
Montréal, Québec H2L 3B5



LE MAGAZINE DE VIE OUVRIÈRE

D'ENQUÊTES DE TÉMOIGNAGES DE REPORTAGES

- Abonnement individuel 1 an : 23,00 \$
- Abonnement individuel 2 ans : 40,00 \$
- Abonnement individuel à l'extérieur du Canada 1 an : 30,00 \$
- Abonnement institutionnel 1 an : 32,00 \$
- Abonnement institutionnel à l'extérieur du Canada 1 an : 40,00 \$
- Abonnement de soutien 1 an : 35,00 \$
- Étudiants ou sans-emploi 1 an : 15,00 \$
- Numéro seulement 3,95 \$ + 1,45 \$ poste

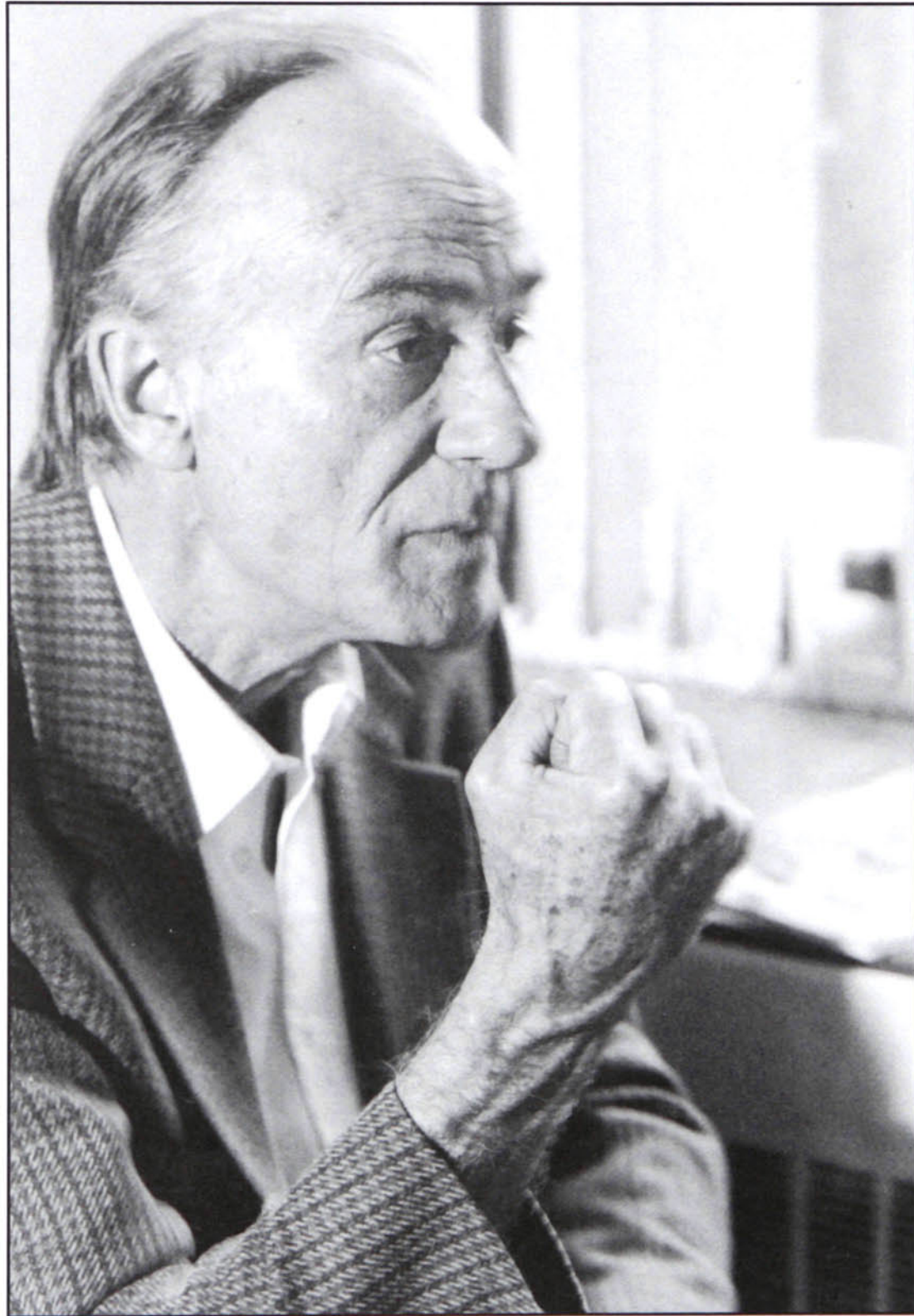
NOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____

PAIEMENT INCLUS : _____

FAIRE PARVENIR VOTRE CHÈQUE OU MANDAT-POSTE À :
**Revue Vie Ouvrière inc., 1215 rue Visitation, Montréal
(Québec), H2L 3B5 • Téléphone : (514) 523-5998**



LA GENÈSE DE L'«EMPOWERMENT» selon Jacques Grand'Maison

HAMID LAÏDAOUI
PHOTOS: BERNARD JEAY

Le concept moderne d'«*empowerment*» existait déjà dans l'engagement de Jacques Grand'Maison auprès des jeunes chômeurs-ses de Saint-Jérôme, dans les années 50. Il se rappelle que, jeune universitaire, issu d'une famille modeste, il a commencé sa pédagogie de l'«*empowerment*» dans les tavernes et les salles de billard, expérience qui va lui servir pour développer une expertise de recherche sociologique aujourd'hui enseignée à l'université.

Dans le contexte de l'après-guerre, dans la ville industrielle de Saint-Jérôme, sévissaient le chômage et le désœuvrement à cause des mises à pied dans les deux principales manufactures. Il fallait insuffler un mouvement de solidarité et de dignité à des gens mis en chômage par les manufactures de textile et de chaussure, tombées en désuétude. Lorsque la Chambre de Commerce demanda à notre sociologue de terrain de donner des cours de personnalité à ces chômeurs-ses, il a trouvé l'idée un peu farfelue. Il n'avait pas compris tout de suite que c'était pour donner un lieu d'expression à ces chômeurs-ses. Jacques Grand'Maison nous dit: «*Expression*» veut dire «*sortir la pression*».» Et ce qui l'a surtout motivé, c'est toute l'humiliation subie par son père auparavant, victime lui aussi des mises à pied de ces mêmes manufactures.

L'INITIATION

De ces expériences, il a tiré une grande leçon: les gens concernés individuellement et collectivement n'ont plus besoin de vous comme guide ou éducateur. Ils deviennent à leur tour des agents de l'«*empowerment*» dans leur

propre milieu. Un chômeur ne lui a-t-il pas dit, après le cours de «*personnalité*»: «*Jacques, tu nous a aidés à sortir la tête d'entre les jambes; là on est debout. Laisse-nous aller.*»

Le souvenir le plus marquant est celui de ce jeune chômeur, rencontré dans une taverne, qui bégayait, avait des problèmes d'alcool et possédait à peine une 6^e année. Bientôt, il a réussi à surmonter ses handicaps, à régler son problème d'alcoolisme, à reprendre sa scolarité, à se recycler dans un métier. Il s'était épanoui grâce à l'«*empowerment*» dans une démarche initiatique, «*une des grandes formes de l'«empowerment» qu'on a perdue de vue en Occident*», qui permet d'atteindre la construction sociale, morale, culturelle, spirituelle, et d'acquiescer une culture citoyenne.

C'est avec ces chômeurs-ses et gens démunis que Jacques Grand'Maison a appris des méthodes de recherche axées sur la dynamique communautaire actualisée, la dynamique de groupe et l'interaction transhiérarchique, première base de la démocratie. Il n'y a plus de dichotomie de l'expert et du profane. Plus de maître ni de disciple.

L'aventure s'est poursuivie avec une équipe de chercheurs-es de l'Université Laval, dont Fernand Dumont. Il s'agissait d'effectuer la première étude du développement régional en Amérique du Nord, concernant six régions québécoises d'avant la Révolution tranquille. Dans chacune de ces régions, Grand'Maison et les JOC menaient une expérience-pilote de recyclage et de reclassement des jeunes chômeurs-ses, une expérience d'«*empowerment*» individuel et collectif annonçant Tricofil. →

Né à Saint-Jérôme, en 1931, il fait des études à Montréal, Chicago, Rome, Paris, des travaux de recherche en Italie, en Belgique et en Angleterre. Sa formation est double: une maîtrise en sociologie en 1962, et un doctorat en théologie en 1964.

Professeur à l'Université de Montréal depuis 1969 et fondateur d'une équipe multidisciplinaire en intervention à l'Université de Montréal. En 1969-1971, il est membre et rédacteur du rapport de la Commission Dumont, puis consultant pour la réforme Castonguay. En 1972-1975, il travaille sur de nouveaux projets d'organisation du travail en usine, avec notamment Regent Knitting - Tricofil.

Jacques Grand-Maison n'a pas besoin d'être présenté. Son engagement à tous les combats dans le mouvement coopératif et ouvrier depuis les années 50, ses nombreuses communications en témoignent.

Jacques Grand-Maison a publié 40 ouvrages sur les questions sociales, culturelles, éducationnelles, religieuses, éthiques et politiques. Plusieurs de ses ouvrages ont été traduits (5 langues). Il a publié plus de 300 articles dans des revues nationales et internationales et il a fait plus de 300 conférences dans des congrès nationaux et internationaux.

La famille Grand'Maison, dans les années 50. Jacques est à droite de sa mère...

PHOTO: G. ALLAIRE



HAUTE TENSION

Pour Jacques Grand'Maison, il y a une transmission souterraine de l'insécurité et des tensions intergénérationnelles, perçues au cours de multiples entrevues individuelles et de groupes effectuées auprès de gens de tous âges. «Il y a un déséquilibre grave et si on n'est pas capable de jeter les ponts entre les générations, toutes les autres solidarités vont tomber à l'eau.»

«La génération des *baby-boomers* s'est comportée comme une classe sociale dans la contestation des années 60; mais aujourd'hui la pauvreté la plus tangible est celle des jeunes» Selon Jacques Grand'Maison, il serait dangereux

de confronter classe sociale et génération, de refuser la contestation des adolescents-es et d'approfondir le fossé de séparation intergénérationnelle. Jacques Grand'Maison nous rappelle l'histoire de cet ado qui dit à son *baby-boomer* de père: «Papa, des *chums* j'en ai en masse, mais j'ai juste un père. Alors arrête de jouer au *chum* avec moi.»

LE NÉO-CORPORATISME

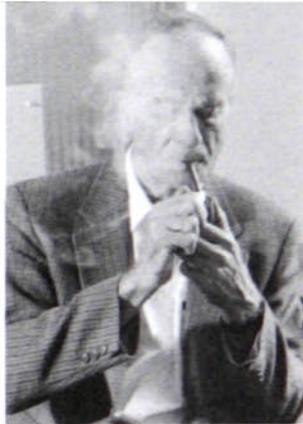
On accuse souvent les syndicats de corporatisme. Assistons-nous aussi à une gestion néo-corporatiste du social et des groupes d'âge? Jacques Grand'Maison trouve qu'il y a un danger réel de corporatisme de la base et des institutions, avec un trou au milieu. →

TRICOFIL, L'UTOPIE ÉCORCHÉE

Au tournant des années 70, l'idée d'autogestion répondait au redéploiement du capitalisme qui fermait des usines désuètes dans les petites villes et les quartiers ouvriers de Montréal. C'est sur des expériences semblables que s'étaient bâtis les coopératives agricoles et le Mouvement Desjardins.

Les citoyens-nes s'organisent pour se prendre en main, en fondant des coopératives de développement, de travail, de logement, des comptoirs alimentaires, des écoles et garderies alternatives, les radios communautaires... De ces expériences, la coopérative de développement du JAL et l'entreprise autogérée TRICOFIL occupaient le centre du débat. La première répondait au besoin de survie de trois villages de l'Est du Québec, que la bureaucratie gouvernementale avait décidé de fermer. La deuxième était une réplique à la fermeture de l'usine de textile Regent-Knitting, les employés-es, aidés-es de Jacques Grand'Maison, ayant décidé de son autogestion plutôt que de tomber en chômage.

L'expérience a duré de 1975 à 1982. Les nouvelles formes de gestion participative, comme le Fonds de Solidarité de la FTQ, doivent beaucoup à l'expérience de Tricofil. ↵



«On ne peut rester seulement entre groupes communautaires, dit Jacques Grand'Maison, car dans le contexte du virage ambulatoire, les groupes communautaires sont devenus les ambulances. Le néo-corporatisme, c'est la logique néo-libérale qu'on conteste, mais qu'on a intériorisée. C'est la tyrannie des intérêts privés et corporatistes, qui peut se trouver aussi bien dans un atelier d'ainés-es que dans une cellule syndicale ou une Chambre de commerce.»

LE MENTORAT, COMME ALTERNATIVE


Il y a un manque de transmission de savoir entre les générations. Le «mentorat» est un lieu d'«empowerment» très important sur lequel nous sommes en retard au Québec. Les jeunes qui sortent de l'université avec leurs diplômes

et leurs connaissances n'ont pas les secrets du métier pour assurer la relève. Et les aînés-es peuvent remplir un rôle de mentor sans qu'il ne soit question de mobilisation ou de conscientisation, comme par le passé.

Jacques Grand'Maison rappelle l'histoire d'un ébéniste retraité, déprimé, désœuvré et médicalisé qui lui confiait sa rencontre avec de jeunes chômeuses de son quartier. Il leur proposa de leur apprendre son métier, de façon


désintéressée. Les jeunes ont accepté. Depuis, il a bâti avec eux une entreprise de rénovation qui connaît un grand succès depuis quatre ans. Grand'Maison souligne qu'il y a une certaine gratuité chez les aînés-es; c'est leur dynamique, même dans la transmission culturelle. Comme en témoigne cette dame de 84 ans, qui disait que depuis qu'elle accepte ses petits-enfants comme ils sont, ils viennent lui demander conseil.

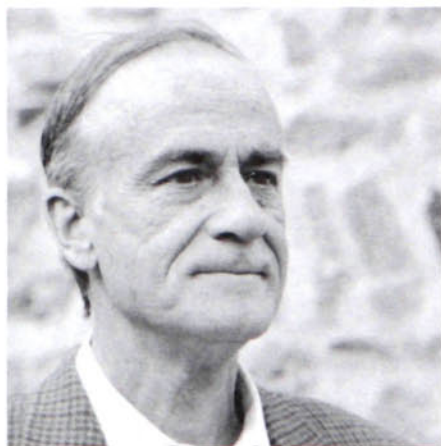
Une autre anecdote lui fut rapportée par un jeune suicidaire qui ultimement se confia à son grand-père. Le vieil homme lui dit: «Quand tu es sorti du ventre de ta mère, tu tenais les poings fermés. Ce sont les valeurs fortes. Mais si tu veux être maître de toi-même, il faut apprendre à ouvrir tes mains. Une main ouverte ça caresse, ça nourrit et ça cultive la terre. Si tu gardes les poings fermés, tu gardes tes grains au lieu de les semer. Ton poing fermé ne servira qu'à repousser les autres. C'est à ton tour de t'accoucher, et je pourrais servir de sage-femme. Sinon, tu es en train de mourir à ton adolescence.» Le jeune a renoncé à son suicide.

«L'historien Fourastié disait que le 20^e siècle a développé des valeurs de progrès et a négligé des valeurs de durée.» A l'instar de plusieurs historiens, Jacques Grand'Maison nous met en garde sur l'importance du facteur générationnel, qui est beaucoup plus profond que les rapports économiques et politiques. 

L'«EMPOWERMENT»

Ce concept d'origine états-unienne n'a pas son équivalent en français. Il signifie «investir les gens de pouvoirs afin qu'ils puissent s'épanouir et donner le meilleur d'eux-mêmes». L'«empowerment» appliqué à l'entreprise consiste à améliorer la rentabilité et la compétitivité en mettant en valeur la contribution du personnel de l'entreprise à tous les niveaux. Chaque employé-e est appelé-e à participer au fonctionnement de l'entreprise avec une nouvelle approche, où l'on fait appel à son soutien, à son implication et à sa participation à tous les niveaux décisionnels.

Avant de s'appeler «empowerment», on le désignait sous les termes suivants: management participatif, qualité de vie professionnelle, planification à système ouvert, modèles sous-techniques, travail restructuré ou self-management. Le concept de l'«empowerment» est appliqué par de nombreuses entreprises états-uniennes et commence à s'introduire en Europe. Sa forme autogestionnaire a été reprise par des groupes en alphabétisation, des groupes féministes et des entreprises coopératives. 



L'Action NATIONALE

1259, rue Berri,
bureau 320,
Montréal H2L 4C7

Tél.: 845-8533

Revue mensuelle, 35,00\$ par an

Fondée en 1917

- Sociale, économique, culturelle, indépendantiste
- Des faits, des idées et des solutions
- 1 600 pages par année • Plus de 200 collaborateurs
- Indépendante des partis politiques

On pourra financer adéquatement l'éducation
quand les entreprises contribueront
équitablement au régime fiscal.



Alliance des professeures
et professeurs de Montréal (CEQ)



FTQ

*Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec*

**LA PLUS GRANDE
CENTRALE SYNDICALE
QUÉBÉCOISE**

545, boulevard Crémazie Est
17^e étage
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Téléphone: (514) 383-8000
Télécopieur: (514) 383-8001

HULL
(819) 777-5441

JONQUIÈRE
(418) 699-0199

MONTRÉAL
(514) 383-8000

QUÉBEC
(418) 623-8713

RIMOUSKI
(418) 722-8232

ROUYN
(819) 762-1354

SAINT-JÉRÔME
(514) 431-6659

SEPT-ÎLES
(418) 962-3551

SHERBROOKE
(819) 562-3922

TROIS-RIVIÈRES
(819) 378-4049

Noir et blanc

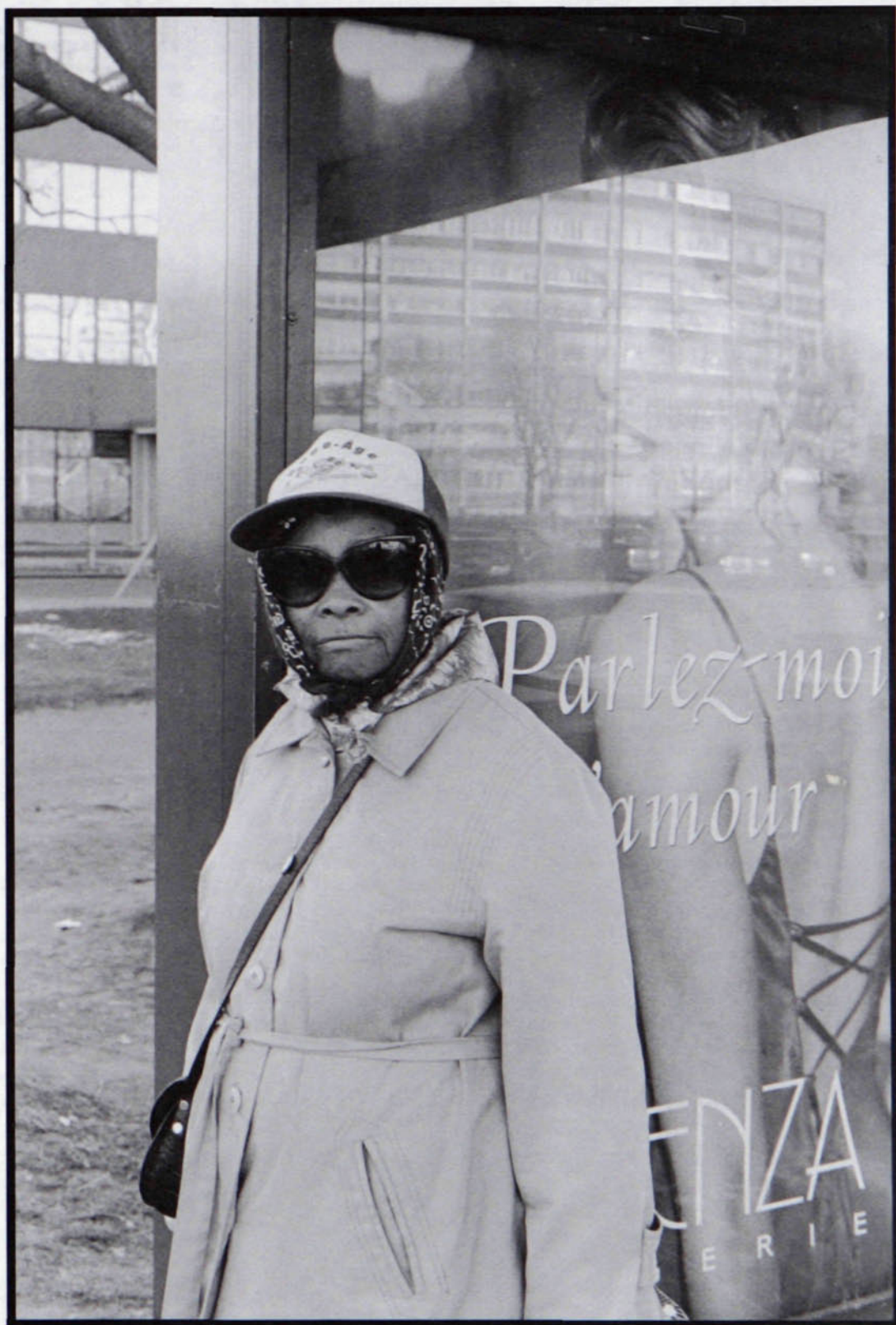


PHOTO:
GUNTHER GAMPER



Le patrimoine vivant

LA VIE DES TRÉSORS

entrevue avec Gilles Garand

STÉPHANE TARDIF

EN CE TEMPS DE L'ANNÉE OÙ LE FOLKLORE EST PLUS VOLONTIERS SOLlicitÉ, GILLES GARAND, QUI LE DÉFEND À L'ANNÉE LONGUE, NOUS PARLE DU CONCEPT DE PATRIMOINE VIVANT.

Le mot folklore nous vient de l'anglais et signifie science du peuple (*folk*-peuple et *lore*-science). Si le premier sens du mot désigne l'ensemble des productions culturelles, il peut également signifier la manifestation d'un pittoresque superficiel... Pour Gilles Garand, le mot folklore tend aujourd'hui à se colorer négativement du second sens, celui de folklorisé avec tout ce qu'il comporte de «cheap» et de «quéteine». Il lui préfère donc le terme de musique traditionnelle et, de façon plus large, de patrimoine vivant. Patrimoine: pour l'héritage et ce qui nous vient de l'histoire et de la culture populaire. Vivant: afin de souligner qu'il s'agit de personnes, et marquer qu'il n'est nullement question d'attendre leur mort avant d'en tirer les enseignements!

La fondation du Conseil québécois du patrimoine vivant date d'octobre 1993. Le souci de l'organe d'information du Conseil, le bulletin *Paroles Gestes et Mémoire*, est d'assurer un certain équilibre entre les différents champs: facteurs d'instrument, oralité (conte, légende, devinette), expression (danse, musique et chanson), arts populaires et agréables (patenteux, cuisine), arts textiles, métiers du bâtiment et métiers d'art.

**Conseil québécois
du patrimoine vivant**
Direction générale
C.P. 1442, Québec (Québec)
G1K 7G7

IDENTIFIER

Concrètement, la tâche première du Conseil québécois du patrimoine vivant tourne autour de l'effort identitaire: trouver qui fait quoi. En d'autres mots, il s'agit, à partir d'un savoir-faire donné, héritage de nos ancêtres, d'identifier les porteurs-ses actuels de la tradition. À Montmagny, par exemple, on peut penser aux facteurs d'accordéon que sont Marcel Messervier et Raynard Ouellet.

Le rêve ultime de Gilles Garand est de faire reconnaître et mettre en valeur des trésors vivants à l'instar de ce qui se fait au Japon. Au Japon, précurseur en la matière, les gens reconnus trésors vivants bénéficient d'une bourse à vie afin qu'ils reçoivent des apprentis dans leur atelier. Ainsi, il existe un atelier où se perpétue le savoir-faire de la teinture indigo. Depuis deux ans, la France emboîte le pas au Japon en reconnaissant des artisans transmetteurs de manière à ce que le culturel ait des retombés économiques. L'idée part des travaux de l'UNESCO, et d'une recommandation de 1993, avançant que le patrimoine ne comporte pas seulement des pierres et des édifices, mais également des personnes. Suite à ce travail favorisant l'identi-

fication des porteurs-ses, des chercheurs-es et des diffuseurs-ses, il est enfin possible d'élaborer des structures maîtres-apprentis-es prometteuses.

DE L'UN À L'AUTRE

Gilles Garand prend le soin d'affirmer que le travail identitaire réalisé au sein du Conseil québécois du patrimoine vivant n'est pas unique: «Nous ne sommes pas les seuls à effectuer le travail. En raison de la mondialisation, d'autres le font sur leur territoire. Par exemple, Robert Bouthillier, qui est un ethnologue québécois, procède en Bretagne à l'identification et à l'inventaire du patrimoine breton pour DATSUM, un organisme communautaire. Le centre d'archives populaires de Resnes, partie intégrante du DATSUM, offre la possibilité de reproduire des enregistrements sur cassettes et de photocopier des partitions...» Le but avoué de cet accès dé-



**À La grande
rencontre, un public
de tous les âges.**



PHOTO: GUNTHER GAMPER

Suggestions pour s'aventurer en folklore-fusion récent

■ **Raoul**, *Coolklez* (Mosaïque, distribution Analekta). Ce quatuor québécois joue le *klezmer*, mélange de musiques d'Europe de l'Est que l'immigration a emportées dès les années 20, lors de fêtes et mariages pour la communauté juive québécoise.

■ **Groovy Aardvark**, *Vacuum* (MPV, distribution Sélect). Ce groupe d'origine longueuilloise a développé depuis une dizaine d'années un son devant autant au *hardcore* qu'au métal. Question folklore, ils ont deux pièces sur cet album: *Boisson d'avril*, avec des invités de La Bottine Souriante, et *Le p'tit bonheur* de Félix Leclerc, version piment fort...

■ **Michel Faubert**, *Carême et Mardi Gras* (Mille Pattes, distribution Sélect). Un conteur à qui l'on doit de sauver de l'oubli les complaintes. Ce disque a également le mérite de donner à entendre des noms à connaître pour leur projets propres: Les Charbonniers de l'enfer (quatre voix *a capella*, dont Faubert), La Bottine Souriante et Alain Lamontagne.

■ **Henri Band**, *Il* (MPV, distribution Sélect). Ce jeune quintette mêle avec beaucoup d'habileté le *rock'n'roll* et les différents courants du patrimoine québécois pour faire lever les *partys*. Ajoutons que les textes ne manquent pas d'imagination et de références historiques.

■ **Danielle Martineau & Rockabayou**, *Bal canaille* (Mille Pattes, distribution Sélect). Troisième album d'une force féminine passée par le milieu de la danse folklorique. Accordéoniste et compositrice, elle donne autant qu'elle prend au patrimoine... avec un faible pour la culture *cajun*.

■ **WD-40**, *Né pour être sauvage* (démonstratif, disponible à L'Oblique, à Montréal (514) 499-1323). Influencé par le *western* et la chanson française à texte, ce groupe *punk* vient de Chicoutimi... La culture populaire québécoise y est célébrée avec un humour dangereusement corrosif.

■ **Jimmy George**, *Hotel Motel* (Cargo, distribution Cargo). Cet octette d'Ottawa, un peu à la manière des Pogues (Irlande), balance un *rock* aux racines celtiques avec banjo, mandoline, accordéon et instrumentation *rock* habituelle...

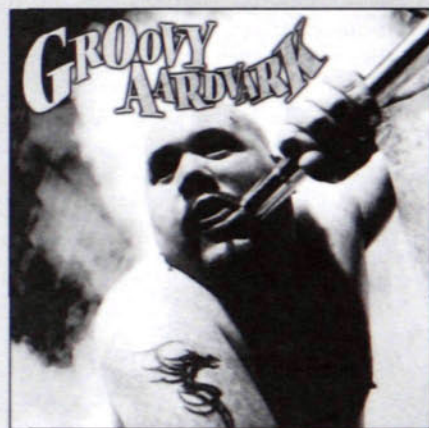
■ **Garçons Bouchers**, *Écoute, petit frère!* (Boucherie, distribution Cargo). Actif en France depuis plus de dix ans, ce groupe continue de bousculer la scène alternative. Un vrai cocktail molotov mêlant *hardcore* et... musique traditionnelle, voire même médiévale! Vielle à roue, mélodéon, cornemuse etc.

il mentionne l'importance de ne pas s'en tenir qu'à cela pour laisser mourir le patrimoine le reste de l'année...

L'expérience du festival de la Nouvelle-Orléans, générant une méga affluence venue des quatre coins du monde, fait figure de modèle de fidélité à ses racines. Gilles Garand a visité plusieurs fois le pays *cajun*.

LES INTER-INFLUENCES

Les origines celtiques de la musique et des danses sont étroitement liées à l'ar-



mocratique est de favoriser une mémoire multiplicative.

«Le patrimoine vivant, ultimement, est contre une définition étroite et intangible de la culture en dévoilant la vie derrière l'image. Il faut faire ressortir l'apport du cœur qui est l'essentiel du quotidien», nous explique encore Gilles Garand qui renchérit en narrant comment, dans un atelier sur la turlute lors du festival Mémoire et racines, la tradition de l'oralité opère sa magie. «C'est en écoutant, dans l'oralité donc, qu'est découvert l'autre. Le passage, de l'un à l'autre, comporte une bonne part de création et d'amalgame qui ravivent la tradition, la font renaître!»

La quatrième édition de *La grande rencontre* avait lieu sur quatre jours en juin dernier, à Montréal. Le choix des dates de ce festival de musiques et de danses traditionnelles québécoises s'est fait en prévoyant de clôturer par un feu de la Saint-Jean. Gilles Garand se dit très à l'aise avec les différents temps forts qui ponctuent l'année en lien avec les saisons et les fêtes qui les célèbrent. Mais



PHOTO: NICOLAS ROY

rivée massive d'Irlandais-es chassés-es par la famine. Les maillages et les mariages entre les gens d'ici et les Irlandais-es étaient chose aisée puisque la religion catholique leur était commune. La prochaine édition de *La grande rencontre*, en juin 97 à Montréal, rendra hommage à cet apport irlandais.

Les retombées du patrimoine vivant prennent toutes sortes de chemins et ramifications à la manière d'une source d'eau vive. Une des voies qui émeut le plus Gilles Garand est liée au

suite en page 21

Une guerre de librairies

LE RECEL DE LIVRES

PATRICK GIGUÈRE

Une librairie d'occasion renferme des milliers de petits trésors cachés. De vieilles éditions épuisées, de beaux livres à prix plus qu'abordables et plus ou moins en excellent état. En bref, on y retrouve des bouquins et des disques compacts dits... d'occasion! Comment se fait-il qu'on y retrouve parfois des éditions qui semblent neuves, des disques tout frais sortis des studios ou même des livres récents. Parfois, on retrouve plusieurs fois le même titre de la même collection de la même année de publication.

Un jour, dans une de ces librairies d'occasion, un jeune homme vient vendre des disques compacts et des livres. On regarde, on évalue et on lui dit d'attendre quelques minutes, le temps de faire le compte. Bref, une rencontre habituelle de vente d'occasion par un particulier.

On rappelle le jeune homme un peu plus tard et une personne lui demande alors d'où viennent tous ces disques de promotion et ces livres non encore vendus en librairie. Cette personne se présente comme un responsable des promotions d'une compagnie de disques et exige des explications. Le jeune homme reste silencieux, puis il bafouille une vague histoire d'ami qui lui a demandé de vendre ces livres et disques, mais que lui ne sait pas d'où ils viennent. L'histoire n'est pas banale. Elle n'est pas courante, mais malheureusement, on l'entend parfois. Livres et disques volés chez le distributeur? Peut-être.

De vendre ou d'essayer de vendre le produit du vol, on nomme ça le recel. Une place où on achète du matériel d'occasion, c'est un paradis des receleurs professionnels.




PHOTOS: YVES PROVENCHER, SARI

«Je perds chaque année environ 100 000\$ en vol de livres et disques», me dit sans enthousiasme Raymond Talbot, de la Librairie Champigny. «Il est prouvé qu'il se vole plus de livres et de disques, en proportion, que n'importe quel autre produit manufacturé, mais le vo-

leur qui "pique" pour lui, le kleptomane ou le cassé, me fait moins de tort que le receleur, parce que celui-ci vole mon marché.»

UNE RÉGLEMENTATION

«Nous sommes dans une économie de marché et de libre concurrence, je ne peux empêcher un libraire d'occasion qui vend des livres achetés honnêtement, mais je ne peux souffrir celui qui achète des produits de recel, il fait du tort à l'industrie du livre dans son ensemble», nous dit Louise Rochon, directrice de l'Association des libraires du Québec. Alors, y a-t-il une solution au recel? Louise Rochon pense qu'une bonne réglementation, un genre de code d'éthique, serait une solution satisfaisante. «Il faut que les libraires demandent des preuves d'identification rigoureuses.»

«Mais nous demandons déjà le nom et le numéro de téléphone des gens qui viennent vendre leurs livres, pour les retrouver», déclare Yves Charbonneau de l'Échange. «Oui, et les gens peuvent dire ce qu'ils veulent, n'importe quel nom, n'importe quel numéro de téléphone», réplique Raymond Talbot. Il faudrait que les vérifications soient plus rigoureuses, demander deux cartes d'identité par exemple, le permis de conduire et la carte d'assurance-maladie. Il faudrait que les libraires de livres d'occasion tiennent un registre de leurs achats de manière sérieuse. Les libraires sont d'accord avec ce principe, il s'agit de s'entendre pour établir des normes, mais il ne faut pas sombrer dans la vérification à outrance et voir des agents-es de vérification venir dans notre magasin à toutes les semaines, répliquent les libraires d'occasion. 




LA VIE DES TRÉSORS

suite de la page 19

dialogue intergénération, à la transmission et à l'évolution du leg. Lui-même père de famille, Gilles Garand avoue ne pas connaître plus grande intimité parentale que celle qu'il a en jouant de la musique avec son fils Alexandre: «C'est une complicité extraordinaire que d'exprimer, ensemble, nos révoltes respectives en langage musical.» Alexandre illustre à merveille la dialectique tradition/évolution, puisqu'il joue dans deux types de groupes: «Perdu l'nord», plus versé en musique traditionnelle (Gilles Garand n'a rien du fa-

natique croyant en une musique traditionnelle «pure»), et «Orange étrange» qui réalise un cocktail contemporain mêlant funk, jazz et rap.

Plus largement, Gilles Garand s'emballe des solidarités, de la chaleur humaine (dont le simple fait de se prendre les mains en dansant) et même, des complicités intergénérationnelles qui sont le coeur des fêtes populaires traditionnelles. Ces fêtes sont des occasions de partage et de découvertes, quand ce n'est pas de maillages nouveaux avec

d'autres traditions. «Finalement, dans notre folklore, qui a influencé qui? Il y a probablement la chanson française pour les paroles, les Irlandais pour la musique et même les Autochtones autant pour les pas de danse que pour la musique! Et il y a sûrement des inter-influences...» De façon similaire, les courants de fusion des musiques traditionnelles avec le rock, le rap, ou le hardcore contribuent à garder le patrimoine en éveil, et vivant le coeur d'un monde capable de mémoire et d'évolution. 

L I R E

CAP-AUX-DIAMANTS,
la revue d'histoire du Québec
et
CONTINUITÉ,
le patrimoine en perspective

Au Québec, le débat se poursuit sur l'enseignement de l'histoire dans les écoles et les institutions de haut savoir. Par contre, un public, déjà féru d'histoire, trouve son compte dans les revues *Continuité* et *Cap-aux-Diamants*, méconnues.

L'économique, le culturel, la politique, le religieux, l'artistique: les champs d'intérêts sont larges. La revue aborde plusieurs disciplines, comme l'archéologie, l'architecture, la généalogie, voire même la philatélie, afin de faire revivre la trame historique de notre collectivité. *Cap-aux-Diamants* s'inscrit ainsi dans la production d'une littérature historique, de celle pouvant constituer un «ouvrage décrivant des événements passés, une évolution» (Petit Larousse illustré, 1993).


Dans *Cap-aux-Diamants*, on présente un thème spécifique à chaque numéro et des chroniques. S'adressant au grand public, les textes sont très abordables, intéressants et courts. Cette production soignée, sur papier glacé, abondamment illustrée, paraît à chaque saison.

...

Continuité, pour sa part, se voue à l'étude et à la connaissance du patrimoine. Ce dernier désigne un «bien, héritage commun d'une collectivité». Le patri-

moine forme un concept global qui inclut tant l'histoire, la culture, la langue d'un peuple que sa géographie naturelle, ses sites archéologiques et son bâti architectural. Ce dernier aspect, d'ailleurs vu en tant qu'élément dynamique, est mis en relief. Ce qui nous vaut une véritable défense et illustration des différents quartiers et types d'habitat humain.

De belle présentation, sur papier glacé et abondamment illustrées, notamment de photos d'époque, tant *Cap-aux-Diamants* que *Continuité* s'avèrent être des instruments de qualité au service de la collectivité et de l'histoire l'ayant façonnée.

Si les vieilles pierres vous rebutent, allez-y voir quand même; le patrimoine peut aussi être contemporain et les thématiques très variées. Cette revue paraît aussi quatre fois par année. 

L'HISTOIRE SUR PAPIER COUCHÉ(E)

PIERRE HAMEL
ET DIANE BRULOTTE



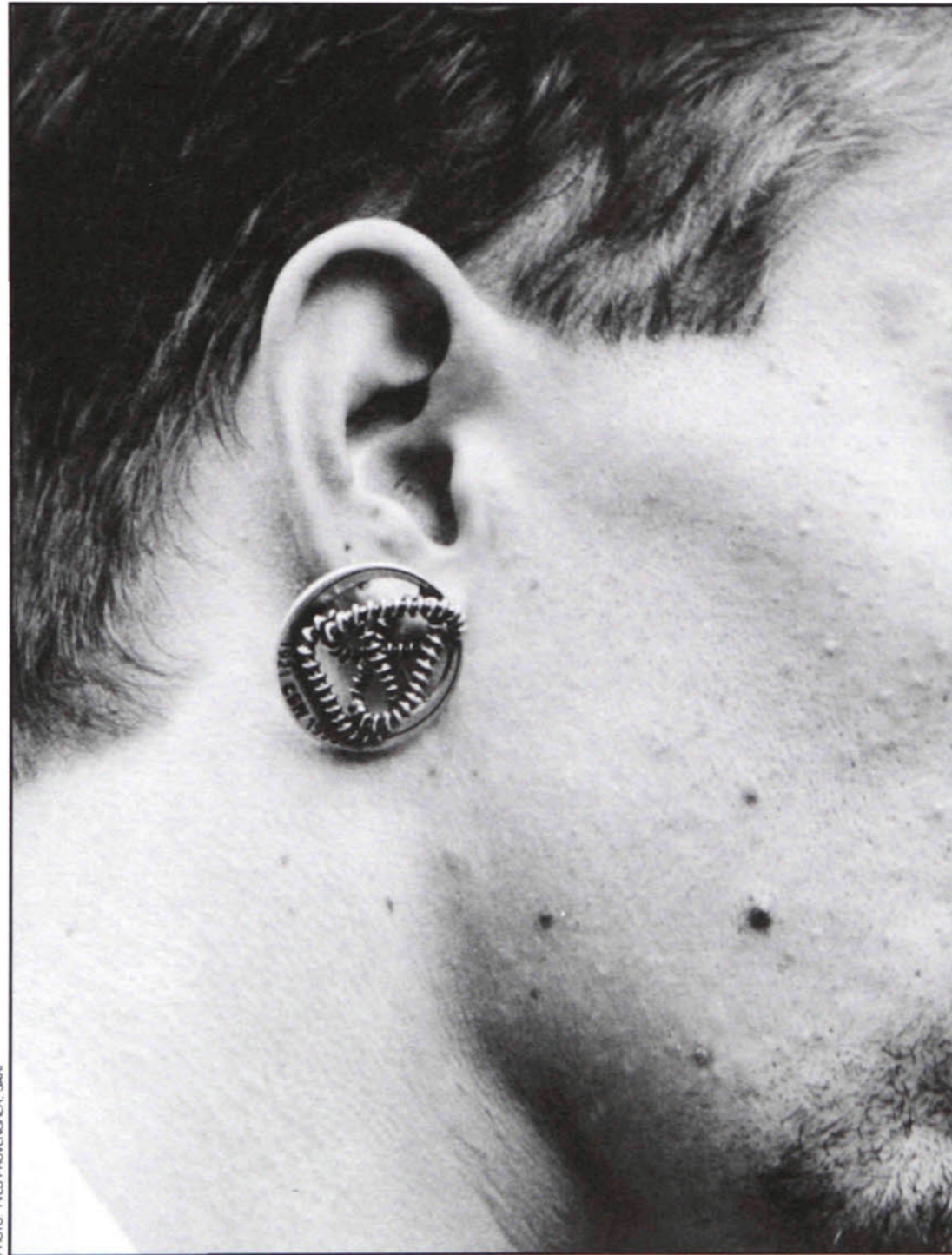


PHOTO: YVES PROVENCHER, SARI

JEUNES ET SYNDICATS

Ce n'était qu'un début, continuera-t-on le combat?!?

L'IMAGE DU SYNDICALISME VIEILLIT, SES MEMBRES AUSSI. ILS DEVRONT POURTANT TROUVER LA FORCE D'ASSURER UNE RELÈVE. L'ADVERSITÉ EST DE TAILLE. LE PLEIN EMPLOI N'EXISTE PLUS. ET C'EST DANS LE SECTEUR TERTIAIRE, DU COMMERCE, DU TRAVAIL AUTONOME, DES MICRO-ENTREPRISES, QU'ON RETROUVE LE PLUS DE JEUNES, DANS DES EMPLOIS PEU «SYNDICABLES», AUX CONDITIONS SOUVENT DIFFICILES. PLUS SCOLARISÉS-ES, PLUS AMBITIEUX-SES, LES JEUNES NE S'IMAGINENT PLUS PASSER 40 ANS DANS L'EMPLOI DE SUBSISTANCE QU'ILS ONT DÉNICHÉ, ILS NE PRENNENT DONC PLUS LE TEMPS DE S'Y ORGANISER. MAIS CERTAINS-ES PARLENT, CRITIQUENT, S'OFFUSQUENT: DE NOUVELLES FORMULES D'ACCREDITATION SYNDICALE SONT DÉBATTUES.

CERTAINS-ES JEUNES, MINORITAIRES, S'ENGAGENT ET DÉCOUVRENT STRUCTURES ET TRADITIONS. QUE PEUVENT FAIRE LES SYNDICATS POUR CES JEUNES QU'ILS REJOIGNENT ENCORE? PEUT-ON RAJEUNIR LE SYNDICALISME EN REJOIGNANT LES PRÉCAIRES? LA PRÉSENCE DES JEUNES DANS LES SYNDICATS A HISTORIQUEMENT ÉTÉ CYCLIQUE, AU GRÉ DES FLUCTUATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMBAUCHE. MAIS DEPUIS 20 ANS, LA RESSOURCE S'ÉPUISE...

ALLERGIQUES À L'ARBITRAIRE PATRONAL ET À L'INJUSTICE, DES JEUNES DES ANNÉES 90 OSENT SE SYNDIQUER. MOINS NOMBREUX-SES, MOINS «ACTIVISTES» QUE LEURS AÎNÉS-ES, LES SYNDIQUÉS-ES DE MOINS DE 30 ANS ONT OPTÉ POUR LE MÊME OUTIL D'ORGANISATION. MAIS PAS FACILE DE FAIRE SA PLACE QUAND ON NE REPRÉSENTE QUE 20% DES EFFECTIFS SYNDICAUX. PLUS ON GRIMPE DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES, PLUS LA MOYENNE D'ÂGE S'ÉLÈVE. LAISSE-T-ON AUX JEUNES UNE VOIX ET DU POUVOIR POUR RENOUVELER LES PRATIQUES SYNDICALES?

UN DOSSIER COORDONNÉ PAR JULIE PERREAULT



Au Colloque du Comité des jeunes de la CSN, 1985.

SANS

ISABELLE BURGUN

à 25 ans⁴, et 3 ou 4 pour celui de Québec. Ces jeunes syndiqués-es, souvent issus du syndicalisme étudiant ou des groupes de gauche, sont alors plus scolarisés et politisés que leurs aînés-es. Le syndicalisme représente «un» des moyens pour améliorer le sort de la classe ouvrière.

En 1996, le portrait a vieilli: les 6 membres de l'exécutif du Conseil central de Montréal sont âgés-es de 34 à 45 ans, tout comme les 5 membres de Québec. «Ceux et celles qui deviennent les leaders de la fin des années 80 étaient rentrés à la CSN dans les années 70», rappelle Patrice Savignac-Dufour. Ce qui est probablement vrai aussi pour une bonne partie du membership. À l'occasion de l'Année internationale de la jeunesse, en 1985, pas surprenant que les syndicats (CEQ, FTQ et CSN) réfléchissent sur la place des jeunes dans leur mouvement.

LA MODE EST AU JEUNE

Seule la CSN connaîtra une suite concrète: la création, en 1986, d'un «comité jeune». On devra attendre 1992 pour voir la CEQ se doter d'un comité semblable. Seule la FTQ ne voit pas la pertinence d'un tel comité: la jeunesse n'étant qu'«une étape» dans la vie de tout-e travailleur-se.

Le mandat du Comité jeune de la CSN est de conseiller la confédération sur les dossiers «jeunesse». Depuis cinq ans, une Formation-soleil, dans des bases de plein air, est offerte aux jeunes syndiqués-es: on s'initie au syndicalisme. Histoire et structures de la CSN, «négo» et «mob», sont à l'ordre du jour. On est loin des réunions clandestines nocturnes où un vieux syndicaliste partageait son expérience avec de jeunes militantes. Actuellement, on est souvent «libéré-e», c'est-à-dire payé-e, pour suivre des formations syndicales.

Les jeunes syndiqués-es des années 90 sont toujours plus scolarisés-es que la génération précédente mais moins po-

«**Y**a-t-il encore place pour les jeunes dans nos syndicats?», titrait un article de la revue *Travail*¹... en novembre 1963! 33 ans plus tard, la question est toujours d'actualité.

Fêtant ses dix ans cette année, le Comité des jeunes de la CSN a voulu retracer le rôle des jeunes au sein du syndicat. Première découverte: la documentation sur les jeunes dans le syndicalisme est rarissime. La seconde: dans les années 50, un comité similaire se préoccupait du peu de place réservée aux jeunes. Il tissait des liens avec d'autres organisations catholiques², dont la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC).

Au début de la révolution tranquille, la JOC va offrir des cours d'éducation syndicale. Plusieurs préjugés circulent parmi les jeunes: «les syndicats, ça fait plus de tort que de bien», «ce sont toujours

des histoires de grève», ou encore «un employé est plus surveillé dès qu'il fait du syndicalisme». Les cours visent donc à démystifier contrat de travail, grève et tribunal d'arbitrage. La pertinence du syndicalisme est débattue.

LE BOOM DES JEUNES

La fin des années 60 et le début des années 70 marquent un tournant. La modernisation de l'État fait en sorte qu'une multitude de nouveaux emplois s'ouvre aux jeunes, nombreux et plus scolarisés. En 1964, la réforme du Code du travail facilite la syndicalisation, instaure la formule Rand — retenue syndicale obligatoire à la source — et reconnaît le droit de grève dans le secteur public³.

«Le critère «jeune» dans les années 70 n'a pas de sens parce que tous les officiers avaient moins de 30 ans», souligne Patrice Savignac-Dufour, actuel responsable du Comité national des jeunes de la CSN. À preuve, en 1976, 6 des 9 membres de l'exécutif du Conseil central de Montréal (CSN) sont âgés de 22

3 Bernard DIONNE, *Le syndicalisme au Québec*, Boréal, 1991.

PHOTO JEAN-CLAUDE CHAMPAGNE, COURTOISIE CSN



Au Conseil central de Montréal de la CSN de 1976, Michel Chartrand est déjà l'aîné...

4 *Dossier Vie Ouvrière*, n° 101, 1976.

HISTOIRE

ET JULIE PERREAULT

litisés-es. Selon Patrice Savignac-Dufour, les jeunes sont très conscients des problèmes sociaux mais ils sont moins militants, moins «manifestants». «Il leur manque cette étincelle qui permet, ponctuellement, de s'oublier comme individu pour lutter collectivement. Les jeunes ne voient pas les retombées

individuelles qui peuvent en découler.»

PLUS SCOLARISÉ, MOINS POLITISÉ

Alliant études et travail, la participation au syndicat est souvent leur première expérience



Le Congrès 1964 de la CSN, l'année du Code du travail et de la formule Rand...



PHOTO: COURTOISIE CSN

ce d'organisation. On le fait avec maturité et écoute, mais les besoins de formation sont pressants. Patrice Savignac-Dufour a rencontré les étudiants-es de l'Institut d'hôtellerie et du tourisme. «Ils ne savent rien des syndicats alors que tous leurs enseignants sont syndiqués. Pourtant, ils devront travailler avec la CSN dans leurs futurs emplois.» À la CEQ comme à la CSN, les comités de jeunes tentent de pallier au vide. «Dès que les jeunes connaissent un peu l'histoire de leur syndicat, ils sont plus motivés à militer», soutient Marlyne

Harpin, de la Fédération des intervenantes en garderies. Le hic? Chaque centrale ne présente que son histoire corporative.

On observe un peu le même phénomène chez les conseillers-ères syndicaux, de moins en moins issus des rangs des militants-es. Fraîchement sortis-es de l'université, études de relations industrielles sous le bras, c'est la nouvelle garde. La combativité des syndicats s'en trouvera-t-elle neutralisée? La question est posée.

Statistiques

Y A-T-IL UN JEUNE DANS LE SYNDICAT?

ISABELLE BURGUN

«On ne compile pas les taux de syndicalisation par âge», note Régis Leblond du Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail. Pour les bureaux de recensement statistique, au Québec comme au Canada, la notion «jeune» ne rime jamais plus avec «syndicalisme».

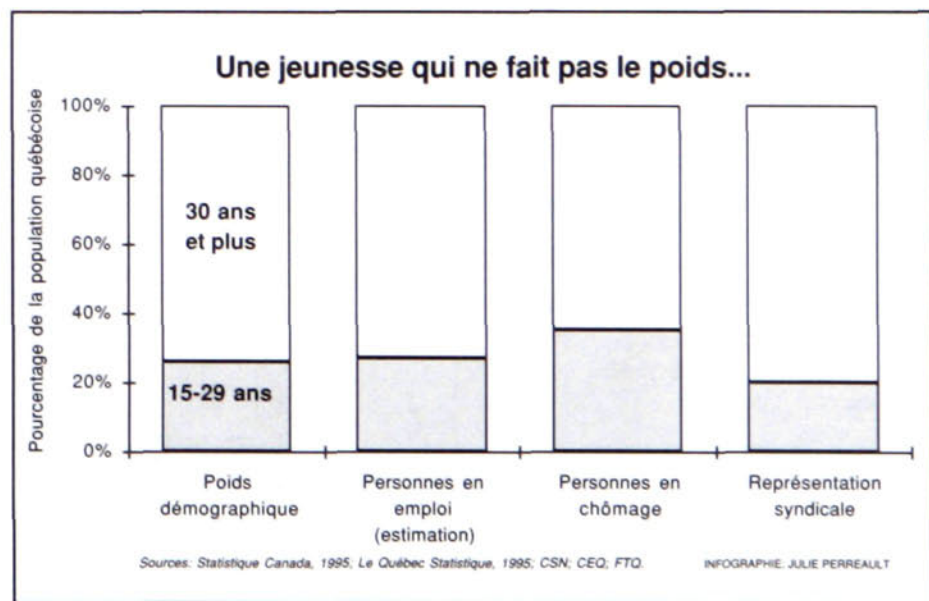
Les centrales syndicales ont parfois des estimations des membres de moins de 30 ans. La CSN en compterait 15%, pour 21% à la FTQ et 23% à la CEQ.

Une rare donnée, compilée en 1993 par Yves Lacroix, documentaliste de la CSN, porte sur les 600 personnes qui travaillent pour la CSN, seulement 17 ont moins de 30 ans, 12 femmes et 5 hommes.

Dans le secteur du commerce, les jeunes représentent près de 50% des syndiqués-es. Pourtant, «dans nos 13 syndicats locaux, on n'a pas un seul jeune

délégué syndical salarié à plein temps», lance Francine Leblanc du Syndicat des

travailleurs-ses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC).



LES JEUNES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 1996

ISABELLE BURGUN



PHOTO: COURTOISE CSN

Le Comité Jeunes CSN à la manif du RAJ, à la marche des jeunes chômeurs, à Montréal, le 15 juin 1985.

Sur le marché du travail comme dans la société, les jeunes ne font pas le poids. Et les difficultés qu'éprouvent les jeunes à se tailler une place dans la société diminuent d'autant leur accès au syndicalisme. Face aux nouvelles réalités du travail, beaucoup pensent que les syndicats doivent s'adapter et se mobiliser. Tout comme les jeunes!

Au Canada, les 15-24 ans sont deux fois moins nombreux en 1992 qu'en 1980. Ils sont aussi les plus touchés par la crise conjoncturelle et structurelle du marché de l'emploi. La hausse des qualifications requises, le fort impact du chômage et des études longues, amènent les jeunes à entrer plus progressivement sur le marché du travail. On note une augmentation sensible du travail partiel et des emplois atypiques: temporaires, contractuels, autonomes et même cumulés.

Où sont les jeunes? Au Québec, 3 sur 4 des 15-19 ans sont dans le secteur «produits et services». En 1990, 47,9% des jeunes travaillent dans le domaine des services et 31% dans le commerce. Entre 1981 et 1990, l'emploi des jeunes a chuté de 8%. «Je ne vois plus de jeunes. Ils n'ont chez nous que des contrats de trois mois. Ont-ils vraiment la possibilité de se syndiquer?», s'interroge Joane Hurnes, la vice-présidente québécoise de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Depuis quatre ans, le secteur public n'embauche officiellement plus. Sauf à contrat et à la tâche, à l'image de l'entrepreneur privé.

SYNDICAT ET JEUNESSE: MÊME COMBAT

Plus ça change, plus ça va mal... Depuis 1980, la moitié des emplois créés au Canada

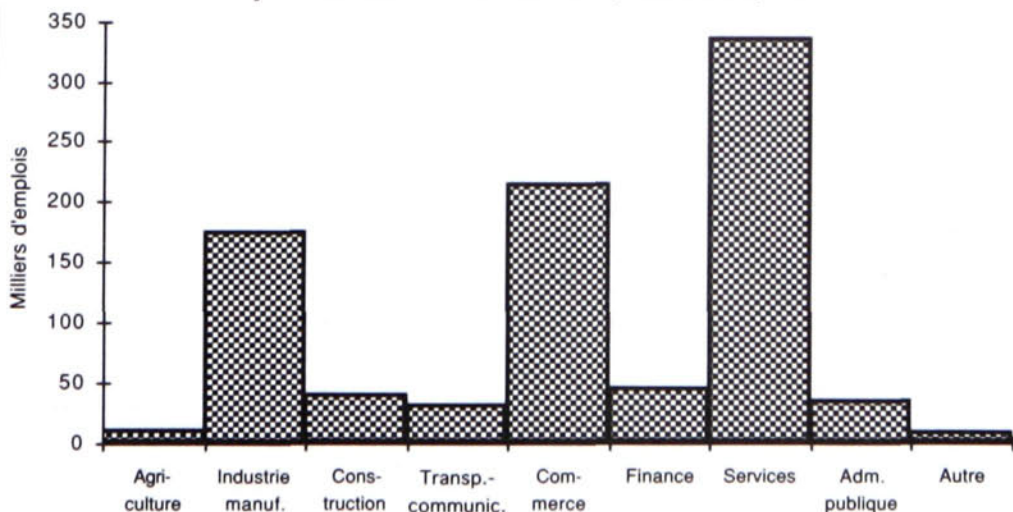
sont précaires et mal payés. En 1994, les emplois atypiques sont devenus très fréquents dans le secteur de la production de biens et dans les autres industries de services. Autrement dit, là où on retrouve les jeunes.

Au Québec, sur les emplois créés entre 1976 et 1995, le travail à temps plein a augmenté de 6%, celui à temps partiel de 139% et le travail autonome de 101%. Les emplois à temps partiel sont surtout le lot des jeunes et des femmes. Cette forme d'emploi est montée en flèche chez les 15 à 24 ans, tandis que le nombre de jeunes travaillant à temps plein a reculé, passant de 1,6 million en 1990 à 1,2 million en 1994. Pour les embauches temporaires et contractuelles, on y retrouve presque trois fois plus de jeunes que de personnes de 35 ans et plus.

La précarité constitue le principal obstacle à l'insertion des jeunes sur le marché du travail et par conséquent à leur syndicalisation. À la pige, à contrat ou à domicile, le faible lien d'emploi minimise le sentiment d'appartenance à une communauté de travail. Les jeunes sont également nombreux dans les petites et moyennes entreprises où le taux de syndicalisation s'élève à peine à 10%, soit quatre fois moins que la moyenne nationale.

Une fracture s'est faite entre les structures syndicales, le code du travail et les nouvelles réalités du marché de l'emploi. «C'est le rôle du syndicat de s'adapter à ses membres et non le contraire», s'écrie Jean-Claude Dubreuil, conseiller syndical. «Le code du travail est également en retard de 50 ans et ne s'adapte plus à l'environnement socio-économique d'aujourd'hui.»

Emploi chez les 15-29 ans, Québec, 1990



Source: La jeunesse québécoise: faits et chiffres, 1992.

INFOGRAPHIE: JULIE PERREault



Jeune syndicat du Casino de Montréal

AÏE TOÉ!

JULIE PERREault

Ding! Ding! Ding! Ding! «Aïe toé! Du change pour un 20!», lance un des milliers de clients-es de la journée. Sans regarder la préposée aux machines à sous, il prend sa monnaie. Au même moment, on lui tape dans le dos, comme si elle était une machine. Elle est jeune. Le respect est rare. L'atmosphère est électrique. Bienvenue au Casino de Montréal, de l'autre côté du guichet.

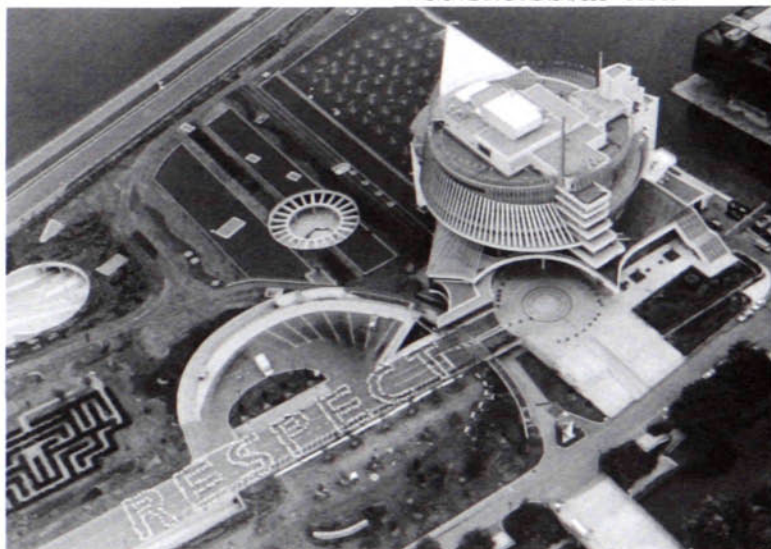
«Tu peux pas t'imaginer la quantité de stimuli extérieurs», me lance Richard Lavallière, conseiller à la mobilisation lors de la grève au Casino. «C'est fou! Les lumières qui clignotent, les cloches qui sonnent sans arrêt...» C'est un peu pour ça que les 1 300 jeunes du Casino, épuisés et tendus, sont partis en grève en juin 1995.

Si le conflit a duré sept semaines, c'est aussi parce que les dirigeants-es du Casino n'ont pas tenu promesse. On a fait miroiter aux employés-es un milieu de travail anti-hiérarchique. En formation, ces beaux jeunes, choisis parmi 150 000 personnes, ont cru qu'ils seraient le coeur du Casino. «Après quatre ou cinq mois, ils ont vite réalisé que c'était la même pyramide qu'ailleurs», raconte Alain Brouillard, conseiller syndical pour le Syndicat des employés de la Société des casinos du Québec (CSN). Injustices, non-respect des pourboires, congédiements, attributions arbitraires de poste et, surtout, gestion policière du Casino, vont faire déborder le vase.

AVOIR DES VIES

Ce qui est particulier dans la grève du Casino de Montréal, c'est qu'il s'agit d'une lutte pour améliorer la qualité de vie. 94% des syndiqués-es souhaitent réduire la semaine de travail à quatre jours, même si cela engendre une diminution salariale de 10% à 15%¹. «Ces personnes veulent avoir des vies, aménager le temps différemment, avoir du temps libre», fait remarquer Richard Lavallière. Pour Alain Brouillard, «c'est significatif d'une nouvelle génération qui arrive sur le marché du travail. La valeur du travail n'est plus la même.

PHOTO: ALAIN CHAGNON, COURTOISE CSN



Une chorégraphie humaine, pendant le conflit... avec 375 personnes.

Gagner plus d'argent n'est pas la seule façon de se réaliser».

La direction du Casino n'a pas compris le message. La grève a été dure et longue. D'un côté, on voulait casser ce syndicat de jeunes. Voulait-on aussi préserver le «look jeunesse» du Casino? Car qui dit syndicalisation, dit sécurité d'emploi et vieillissement éventuel du personnel... De l'autre côté, on savait le Casino trop rentable pour que l'État québécois mette la clé dans la porte. On voulait que les mêmes avantages du secteur public s'appliquent aux jeunes du Casino de Montréal. Il aura fallu un arbitrage d'une année pour que 80% des demandes des grévistes soient accordées et une première convention collective signée. Pour Alain Brouillard, «ces jeunes travailleurs et travailleuses ont appris le rapport des classes. Y'en a plein qui pensaient que la "négo" irait sur des roulettes, qu'"un bon boss ça existe". Ils viennent de mettre un X sur cette pensée-là: leur gain est dû à leur bataille.»

«Ils pensaient aussi que leur grève se réglerait par les médias», poursuit Alain. Ça n'a pas été

1 Cette réduction pourrait créer 95 emplois équivalents à temps plein.

De jeunes syndiqués-es CSN du Casino, avec leurs conseillers. Au milieu, avec la barbe: Yves VEILLETTE, président du syndicat. Complètement à droite: Richard LAVALLIÈRE, conseiller à la mobilisation. Derrière, en veston: Alain BROUILLARD, conseiller syndical.

PHOTO: ALAIN CHAGNON, COURTOISE CSN



le cas. Par chance! On se rappellera les diverses prises de position contre cette grève «d'enfants gâtés», payés de 12\$ à 15\$ de l'heure. Les jeunes libéraux sont même allés jusqu'à proposer le congédiement des grévistes tout en suggérant de les remplacer par... des jeunes! «Comble d'ironie, un des thèmes abordés par ces jeunes libéraux au cours de leur congrès est l'accès à l'emploi pour les jeunes, une des avenues proposées étant la réduction du temps de travail².»

LE JEU DES MÉDIAS

Les jeunes grévistes étaient surpris que les médias ne donnent pas leur position, que leur message soit déformé. Ils ont même pensé payer un message dans les journaux. Mais

2 Alain BROUILLARD, «Jeune croupier cherche désespérément vie sociale», *Le Devoir*, 12 août 1995.

les conseillers syndicaux leur ont fait comprendre qu'à ce jeu-là, Loto-Québec sortirait vainqueur³.

Tout au long des négociations et de la grève, c'est Alain Brouillard qui a conseillé ce jeune syndicat. «J'avais un rôle d'éducation», me confie-t-il. «Je devais m'assurer que les débats se fassent, leur soumettre diverses façons de faire.» Une belle occasion d'inventer des traditions. Lors des assemblées générales, «on n'était pas formaliste, poursuivait-il. On a fonctionné sans code de procédures. Chacun parlait à tour de rôle. On leur signifiait parfois qu'ils venaient de faire une proposition. Personne ne faisait de *show* avec ça.»

3 La méfiance face aux médias semble s'être développée: mes tentatives pour rejoindre trois jeunes syndiqués-es du Casino ont été vaines!

Jeunes syndicats SYNDIQUÉS-ES D'UN TROISIÈME TYPE

ISABELLE BURGUN

AU MILIEU DE L'INSTABILITÉ D'EMPLOI, DE JEUNES SYNDICATS APPARAISSENT.

«À la sortie de l'université, tous les finissants en communication rêvent de se retrouver dans un grand quotidien», note Stéphan Dussault, un journaliste pigiste de 27 ans. Pour les débutants-es, la pige est plutôt une obligation avant de devenir, pour certains-es, un mode de vie. Pour Danny Lemieux, chercheur contractuel à Radio-Canada, la stabilité d'un contrat n'est qu'illusoire. Un «petit répit», avant de retourner à la pige. Loin de la stabilité d'emploi, ces jeunes travailleurs-ses précaires sont pourtant aujourd'hui de nouveaux syndiqués avec l'affiliation récente de l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ) à la CSN.

De manière pratique, il est plus difficile de se regrouper lorsqu'on travaille chez soi, à contrat ou avec des horaires variables. La dispersion des travailleurs-ses est le premier handicap à surmonter. «Les assemblées

générales se déroulent souvent la nuit, après le travail», déclare Sylvain Bissaillon, président du jeune syndicat du cinéma Atwater. Participer à une assemblée syndicale, de minuit à trois heures du matin, exige une forte mobilisation. Mais la participation des jeunes est égale à celle des plus vieux, de 15-20% aux assemblées et de 10% aux manifestations.

UN SYNDICAT «PARTENAIRE»

Le second défi à contourner tient à la nature de l'emploi. Pour les travailleurs-ses autonomes, se réunir est loin d'être assimilé. Michel Charles Major, de l'Association professionnelle de la vidéo du Québec (APVQ), note que «l'intérêt du travailleur autonome va diminuer lorsque les problèmes immédiats sont réglés». Perçu comme un «partenaire», le syndicat peut offrir une représentation politique, des services et un lieu de regroupement. Mais il faut aussi former les jeunes et leur transmettre les valeurs collectives en conservant les idéaux du mouvement. Ces nouveaux syndiqués-es demandent avant tout des résultats.

Les acupuncteurs-rices se sont regroupés-es en premier, il y a huit ans, avec la volonté d'une reconnaissance professionnelle. Selon les

Michel Charles Major,
conseiller syndical.



Lyne Fréchet,
présidente de l'AJIQ.



Catherine Loumède,
du STCV.

délégués syndicaux, la principale difficulté est d'établir un groupe représentatif de la profession.

Oubliez l'ancienneté, la définition des tâches, les horaires fixes. «Même pour un syndiqué, c'est difficile de faire valoir ses droits dans ce milieu plus précaire», note Catherine Loumède du Syndicat des techniciens du cinéma et de la vidéo (STCVQ). Les syndiqués-es de l'Union des artistes, de l'Association professionnelle des arts de la scène, de l'APVQ et du STCVQ sont protégés par la Loi du statut de l'artiste. C'est plus compliqué pour l'AJIQ, affiliée à la CSN.

Pas de loi, pas de protection? «Nous partons de plus loin, nous ne sommes même pas reconnus», note Lyne Fréchet, la présidente de l'AJIQ. Lors de leur dernier congrès, les journalistes pigistes ont décidé de rendre officielles leurs fiançailles avec la centrale syndicale. Depuis quatre ans, la CSN conseillait l'association. En avril dernier, les pigistes ont donc sauté le pas. Ils se sont syndiqués moyennant des cotisations plus élevées, 300\$ au lieu des 50\$ de l'an passé. Une grosse mise et le fruit de longues discussions...



PHOTO YVES PROVENCHER, SARI



Jeunes syndicalistes à Montréal

LA MILITANTE DES SALLES OBSCURES

ISABELLE BURGUN

La benjamine a 21 ans. Véronique Coulombe, étudiante, est la vice-présidente du jeune Syndicat des travailleurs et des travailleuses du cinéma Parisien (STTCP), affilié à la CSN. Alliant travail et études, cette jeune maman s'est impliquée syndicalement pour «ne plus se laisser marcher sur les pieds».

Véronique avoue: «Le syndicat, c'est l'idée de Charles Gagnon.» Au cinéma, ils avaient le «minimum». Pas de plancher d'emploi, un salaire minimal et des horaires susceptibles de changer du jour au lendemain... De bonnes raisons pour se syndiquer. Loin d'être découragée par les tentatives antérieures avortées, l'équipe a ramassé 30 signatures de carte sur les 37 employés-es, en trois jours. «Comme Charles, le président, a 31 ans et travaille au Parisien depuis 8 ans, cela a été plus facile», note Véronique. Quelques réticents-es avaient pourtant peur de perdre leur emploi ou de se faire «réprimander» par l'employeur. D'après elle, le syndicat permet d'apprendre à défendre ses droits de travailleur-se.

Véronique suit des cours de «Syndicalisation 101» offerts par la CSN: trois jours sur les griefs, deux autres sur la mobilisation, un sur l'exécutif. Ce sont d'autres bancs d'école pour cette étudiante en sociologie. «J'ai tellement appris: à mieux m'exprimer, à analyser et à foncer.»

Pourtant, cette fille de facteur n'est pas tombée dans la marmite syndicale lorsqu'elle était petite. Il est vrai que lorsqu'elle travaillait à l'Hôpital St-Luc, elle avait déjà sa carte. «Je n'étais pas militante», insiste-t-elle. Du moins pas encore... En septembre dernier, la rentrée s'est faite dans la grogne. L'employeur a présenté un nouveau projet suppri-

mant les avantages acquis en un an de négociations, du plancher d'emploi jusqu'à enlever le vestiaire. «C'est en-dessous des normes du travail et nous n'allons pas nous laisser faire», déclare la vice-présidente. Des tracts ont été distribués, les uniformes ôtés, les pauses prises aux heures les plus achalandées... jusqu'à la grève. De quoi mettre en pratique les cours de la CSN!

PHOTOS: DANIEL S. LEGAULT



D O S S I E R

LA CAUSE DU PÈRE ET DU FILS

I. BURGUN

À 30 ans, Serge Pételle est conseiller syndical délégué à la santé et à la sécurité d'une section locale de débardeurs. Si le titre paraît ennuyeux, Serge adore ce qu'il fait et le crierait presque sur tous les ports. Sa copine trouve ça un peu dur! Et ses amis disent qu'il est fou. C'est vrai qu'il travaille fort: «Je ne fais pas ça pour le salaire. Je travaille près de 12 heures par jour sans compter les soirs et les fins de semaine», soutient Serge dans

un sourire. Il avoue même sacrifier sa vie sociale au syndicat, sans beaucoup de regret dans la voix.

Devant les abus constatés dans certains ports, le jeune homme s'est mis à militer activement. Il marche dans les pas de son père même s'il s'en défend. Cette famille de débardeurs est une famille de syndiqués-es! Ce jeune conseiller syndical affirme qu'être jeune dans un syndicat n'est pas un handicap. Pour-

tant l'ancienneté s'impose à tous comme un véritable pivot. Serge rétorque: «Moi, je suis pour, car un jour ou l'autre, c'est notre tour», avant de rajouter: «Comme l'embauche dépend des retraites, il est vrai que les jeunes peuvent trouver ça long.»

Grève des débardeurs de Montréal, en octobre 1963.

PHOTO: PAUL-HENRI TALBOT



VO n° 263 • NOVEMBRE-DÉCEMBRE 1996

LE PORTE-PAROLE DES PLACIERS

I. BURGUN

La moyenne d'âge des placiers-ères du cinéma Atwater est de 23 ans. Sylvain Bisailon est le délégué de ce jeune syndicat affilié à l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma (AIEST). Cet étudiant à l'UQAM est également conseiller au Conseil du travail de Montréal de la FTQ depuis le 8 mai dernier. Un jeune délégué dans un jeune milieu.

Sylvain milite depuis l'âge de 16 ans, de l'association étudiante au syndicat. Après un premier échec de regroupement en 1987, Sylvain n'a pas baissé les bras. Désirant toujours

PHOTO: YVES PROVENCHE, SARI



PHOTO: YVES PROVENCHE, SARI




ACCOMPAGNÉE


NATHALIE LABONTÉ

Geneviève Perreault enseigne depuis six ans à la polyvalente Jeanne-Mance de Montréal. Voilà déjà quatre ans qu'elle milite activement au sein de l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal. Cette jeune enseignante d'histoire de Secondaire IV avoue avoir eu la voie facile pour accéder à sa permanence. Son militantisme ne l'a jamais désavantagée auprès de la direction de l'école.

«Le militantisme, c'est une affaire de famille chez nous, explique Geneviève. J'ai beaucoup été influencée par mon père, qui est toujours délégué syndical chez Provigo.» Toute petite, elle est initiée aux débats syndicaux et aux valeurs véhiculées par la gauche. Idéaliste, elle admire particulièrement les grands leaders syndicaux, dont Michel Chartrand, et les artistes engagés politiquement, comme Paul Piché. C'est en militant au sein du Parti québécois qu'elle se familiarise au jargon des assemblées délibérantes.

Geneviève compte parmi les sept délégués-es de son école. Elle y anime les assemblées syndicales, conseillée depuis le tout début par Pierre Lemaire, professeur de français et syndicaliste d'expérience. «C'est Pierre qui m'a encouragée à m'engager, car la relève se faisait discrète au syndicat, et lui devait se retirer bientôt. J'ai trouvé cela difficile de remplacer un ancien président de l'Alliance, toujours très influent à la Centrale des enseignants du Québec. Toutefois, Pierre m'a toujours respectée dans mon apprentissage. Quand on commence, c'est indispensable d'avoir une personne d'expérience à ses côtés; la convention collective ne dit pas tout.»

En général, Geneviève observe une certaine démobilitation et une fatigue chez les professeurs-es plus âgés, tandis qu'elle considère les plus jeunes individualistes, matérialistes et apolitiques: «Souvent la seule façon de les faire réagir, c'est de leur parler de coupures de salaire.» À 28 ans, Geneviève continue son propre perfectionnement à l'intérieur du syndicat et à l'Université. 

voir naître un syndicat au cinéma, il noue des contacts à l'AIEST. À sa seconde tentative en 1994, il lui suffit de trois jours pour syndiquer son lieu de travail. Aujourd'hui, 9 des 20 cinémas de la compagnie Odéon sont syndiqués, grâce à lui. «La connaissance du milieu de l'industrie du cinéma de ce syndicat était importante pour nous», note-t-il. Tout comme l'obtention des mêmes grilles de salaires que les autres et d'un bon plancher d'emploi pour les placiers-ères. 



Jeunes syndicalistes en régions

LES RÉGIONS EN MAL DE JEUNESSE

ISABELLE BURGUN

Le manque de travail, de formation, de loisirs dans les régions poussent les jeunes à réagir et à partir... pour la métropole. «Derniers rentrés dans le marché du travail, ils sont les premiers sortis», note Michel Cliche, le délégué abitibien de la FTQ. Les régions ne possèdent pas les mêmes structures économiques ni les grosses infrastructures de la métropole. Les industries du secteur primaire embauchent des jeunes hautement qualifiés, les autres postes pour les cadets sont plus saisonniers. «Le jeune ingénieur se trouve bien isolé au sein de l'entreprise», dit Michel Cliche. Et les conditions sociales et culturelles varient elles aussi d'une région à l'autre.

C'est pourquoi les syndicats s'associent à des programmes régionaux d'insertion pour retenir «la matière grise qui se perd». Prenant leur bâton de pèlerin, les délégués-es syndicaux vont sur les routes rencontrer les moins de 30 ans, contactant les maisons de jeunes et les associations étudiantes. Mais il faut composer avec des budgets plus petits qu'en métropole. Pour Pierre Harvey, délégué CSN, tout reste encore à faire: «Nous avons, depuis peu, un jeune rattaché à la cause des moins de 30 ans de la région. Son premier travail va être de faire le portrait de la situation. Ensuite, il faudra voir si les budgets seront suffisants pour passer à l'action.»

CURE DE VIEILLESSE

Formés-es dans les grands centres, les jeunes reviennent peu en région. Étrangement, certains-es jeunes de la métropole prennent le relais pour 2 ou 3 ans. «Les jeunes contractuels s'expatrient où il y a des contrats, comme dans l'éducation», souligne Nicole de Sève de la CEQ, ajoutant qu'il y a certains avantages financiers à faire le choix de «s'expatrier». Mobiles et avides de travail, ces jeunes pourtant ne s'enracinent guère en région. L'isolement reste la plus grande difficulté à surmonter.

L'équilibre social des villes locales se modifie lorsque les jeunes s'en vont. Les régions comme les structures syndicales changent de visage et vieillissent! «Il faut profiter de la combativité et de l'engagement des jeunes», affirme René Lachapelle, président du Conseil central de la Montérégie. Dans cette région proche de la métropole,

la situation ressemble pourtant beaucoup à celle de Montréal. «Le vrai problème est la crise de l'emploi. Serons-nous capables de régler ce problème de l'exclusion des jeunes?», ajoute René Lachapelle. Pour lui, face à la précarité du travail, les jeunes et les plus vieux doivent ensemble faire front commun. ↴

PHOTO: DANIEL S-LEGAULT



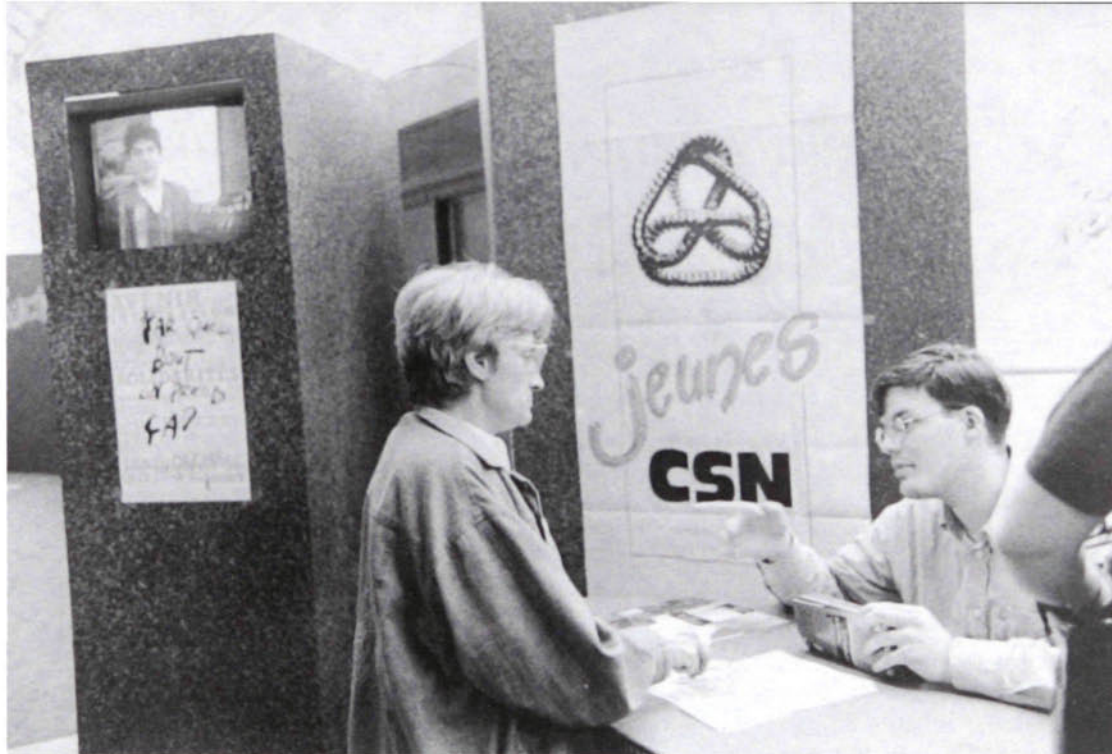
L'AGRICULTRICE DE L'EST

I. BURGUN

Les jeunes agriculteurs-rices trouvent à la Fédération de la relève agricole de l'Union des producteurs agricoles une oreille syndicale. À 25 ans, Nadine Groulx est présidente du Cercle de relève régional de l'Estrie et vice-présidente de la fédération provinciale.

Le territoire de l'Estrie est vaste et le budget du Cercle ne l'est pas. Communiquer avec ses membres les plus lointains demande à la jeune femme de l'imagination : «j'ai souvent recours

au bouche à oreille». Ce comité accueille des jeunes agriculteurs-rices de 16 à 35 ans. Selon Nadine, ses 65 membres représentent un tiers du potentiel syndical de la région. La participation des jeunes est importante: 25-30% au niveau de la province et 50% en Estrie. La «clientèle» cible a 18-30 ans. Le cercle est également un lieu d'échange où chacun-e vient faire partager son expérience. Au niveau provincial, son rôle est de représenter et de défendre les revendications de ses membres. «En cela, le syndicat a un rôle plus traditionnel», note sa vice-présidente. →



Patrice Pagé.

PHOTO: ALAIN CHAGNON, COURTOISE CSN

LE JURISTE DU NORD

I. BURGUN

Patrice Pagé est le plus jeune conseiller syndical de la CSN. En charge de 25 syndicats dans la région de la Côte-Nord (métallurgie, santé, garderies, etc), ce juriste de 24 ans couvre au sein de son équipe un territoire de Tadoussac à Sept-Îles. Pour lui, «la jeunesse est le poumon du syndicat».

Pour ce jeune homme, le syndicalisme en région est différent de celui de Montréal où il y a un gros syndicat structuré. Après avoir fait ses «classes» à la métropole, Patrice note plus de flexibilité et plus de mobilité dans ses syndicats régionaux. Et une forte participation des plus jeunes dans les exécutifs. «En région, un jeune peut prendre tou-

te la place qu'il veut. Et avoir la chance de participer à la vie syndicale», lance-t-il.

Ce jeune conseiller est passé de ses études d'avocat au travail de syndicaliste, et de Montréal à Baie-Comeau. Un parcours singulier construit sur la passion: «J'ai milité à gauche avant d'entreprendre des études de droit. Mon métier de juriste est au service de mes convictions.» C'est comme ça qu'il voit son rôle dans la société. Patrice se trouve plus pragmatique que lorsqu'il était étudiant. Pourtant il conserve toujours l'espoir d'améliorer le monde. Ce socialiste de cœur voit sa profession comme un choix politique.





En agriculture, le transfert de fermes des parents aux enfants est un moment délicat. À 25 ans, un-e jeune n'a ni le capital, ni l'expérience d'un-e entrepreneur-e. Il doit pourtant être crédible auprès des institutions financières, et même auprès de ses parents. «Surtout que ces derniers ne sont pas toujours prêts à sacrifier leur retraite et à vendre en dessous de la valeur», rappelle Nadine. Le cercle essaie également de rendre la formation accessible aux jeunes. Les parents bénéficient souvent des programmes de l'Union des producteurs agricoles. Et il y a parfois un problème de transmission des connaissances. 



PHOTO: COLLECTION YVES BEAUREGARD

Tandis que la société se pose des questions sur l'avenir des syndicats, Patrice s'interroge sur celui des jeunes. «Pour eux, revendiquer paraît être dépassé. On leur dit: "contentez-vous de ce que vous avez!"» Les plus jeunes, selon lui, n'ont pas appris à militer et à prendre conscience de l'existence du groupe. Et ce sont des valeurs importantes que doivent transmettre les anciens-nes syndicalistes aux nouveaux-llés.

Pour lui, le syndicat doit se réajuster plus rapidement aux nouvelles réalités sociales: petites unités de travail, le lien d'emploi court et plus précaire, etc. «Cette adaptation est en train de se faire, pourtant je la trouve parfois un peu lente face à l'urgence.» Et la présence des jeunes syndicalistes va rendre cette évolution plus facile. 



Les jeunes enseignants-es et la CEQ

CHANGEMENT DE GARDE

NATHALIE LABONTÉ

TRÈS PEU DE JEUNES ENSEIGNANTS-ES MILITENT AU SEIN DES STRUCTURES SYNDICALES, OÙ LA MOYENNE D'ÂGE DES MEMBRES FRÔLE LA CINQUANTAINE. PLUS ÂGÉS ET ENDETTÉS QUE LEURS PRÉDÉCESSEURS EN DÉBUT DE CARRIÈRE, CES JEUNES PROFESSEURS-ES N'ONT PLUS DE PLAN DE CARRIÈRE DEVANT EUX ET VIVENT SOUVENT DE FAÇON PRÉCAIRE. LES JEUNES ONT DE LA DIFFICULTÉ À RECONNAÎTRE L'UTILITÉ DU SYNDICAT ET À S'Y RETROUVER.

LE FOSSE DES GÉNÉRATIONS

Au sein des différents syndicats, toutes sortes de comités sont mis sur pied et sollicitent la participation des jeunes. Plusieurs d'entre elles vont militer dans le but d'avoir une vision plus globale de leur milieu. De plus, les congrès nationaux de la CEQ représentent une grande source de motivation pour les jeunes syndicalistes. «Ces grands rassemblements de délégués sont toujours impressionnants», dénote Érica Saby-Geoffroy, déléguée de l'école Félix-Leclerc. Pour Geneviève Perreault, «c'est une bonne occasion d'échanger avec d'autres délégués qui vivent des expériences similaires». ➔

Dans le lobby de l'auberge Universel, rue Sherbrooke Est à Montréal, Gracia Triunfo, une jeune militante, accueille les nouvelles délégations de l'Alliance des professeurs et professeurs de Montréal pour la première assemblée de l'année. Parmi les 200 enseignants-es présents, une vingtaine environ ont moins de 30 ans. On est loin d'un renouveau syndical.

et redit qu'ils sont privilégiés d'avoir un emploi.»

De plus, on exige énormément des nouveaux professeurs-es. «Leur tâche est souvent très lourde, estime Gracia, alors ils ont très peu de temps pour militer.» Au sein des commissions scolaires, on tend de plus en

plus vers les valeurs et la culture du secteur privé, où règnent la performance et la compétitivité. «C'est très fréquent de voir des jeunes, avec cinq ans d'ancienneté, victimes d'un *burn out*», observe Christiane Trottier, présidente du Syndicat des enseignants des Bois-Francis.

Pour Gracia, déléguée de l'école Marguerite-de-Lajemmerais, c'est clair: «les jeunes ne prennent pas assez leur place et, par conséquent, on n'entend pas la voix des statuts précaires». Plusieurs ont de la difficulté à situer le rôle de leur syndicat et ne voient pas la nécessité de militer. «Pour les jeunes, juste le fait d'avoir un emploi est incroyable, affirme André Patry, délégué de l'école Irénée-Lussier. Ils n'ont pas une conscience historique des luttes syndicales et prennent leurs droits pour de l'acquis. Dans le courant néolibéral, ces jeunes vont acquiescer aux coupures, parce qu'on leur a dit

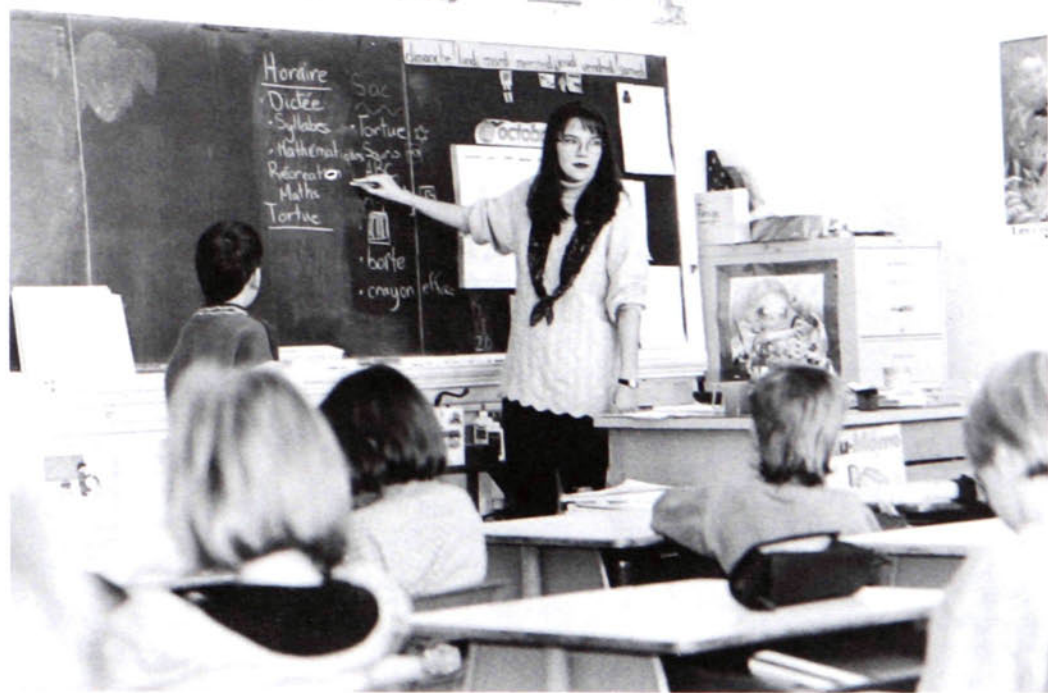


PHOTO: YVES PROVENCER, SARI



PHOTO: DENIS VAUDREUIL



PHOTO: DENIS VAUDREUIL

Les jeunes n'ont pas l'impression de vivre un conflit de générations avec leurs aînés-es. Ils ont surtout peur de se retrouver dans un vide. «Les professeurs engagés au début des années 70 et ceux qui les remplaceront au tournant du millénaire n'auront pas le temps de cohabiter et d'échanger tant aux plans syndical que pédagogique», note Geneviève. 40% de l'effectif enseignant va se retirer en l'espace de cinq ans. Certains jeunes sont conscients qu'ils vont devoir se priver de l'expérience de leurs collègues en route vers la retraite. «Ce sont des mines d'histoires importantes que les jeunes militants vont perdre, pense Erica. Imaginez l'expérience des femmes qui ont vécu la lutte pour l'obtention du congé de maternité.»

André Patry, à 37 ans, y voit plutôt deux mentalités différentes, coïncidant à la période où les professeurs-es ont été engagés-es. «Aujourd'hui, il n'y a pas beaucoup de profs de mon âge, car les débouchés dans l'enseignement étaient rares en 1980. Très peu de gens arrivaient à se placer.» Généralement, quand les jeunes choisissent un moyen de pression, ils sont prêts à aller jusqu'au bout, parce qu'ils n'ont rien à perdre, contrairement aux plus vieux. Au dire de Gracia, «il n'y a pas seulement les lourdes structures du syndicat qui démotivent les plus jeunes, mais aussi plusieurs professeurs, encore frustrés et désillusionnés des événements de 1982, qui ont lutté sans rien ré-

colter auprès du gouvernement.»

SUR LA DÉMOBILISATION DES JEUNES

En général, les militants-es d'expérience sont déçus-es du manque de participation des jeunes aux assemblées syndicales. «Trop souvent, les jeunes n'ont aucun réflexe syndical et pratiquent la délation envers leurs collègues, déplore Christiane Trottier. Certains jeunes enseignants à statut précaire vont se plaindre de leur problème de discipline au directeur, au lieu de consulter leurs collègues plus expérimentés.» En se plaignant, ces jeunes se discréditent eux-mêmes devant leur employeur-e, qui a bien d'autres chats à fouetter.

Les jeunes enseignants-es ayant obtenu leur permanence ne sont pas plus militants-es que ceux à statut précaire. «Quand on leur parle des grandes luttes des années 70, c'est comme si on leur parlait du 17^e siècle, constate Christiane Trottier. Plusieurs ne sont même pas conscients qu'ils ont une convention collective 14 carats que les générations précédentes ont défendue page par page.» Christiane Trottier qualifie les jeunes de «demandeurs de services» vis-à-vis leur syndicat, parce qu'ils participent rarement à défendre leurs droits collectifs, mais sont là pour les faire valoir. Gracia Triunfo n'est pas du même avis: «Ce n'est pas le cas de tous les jeunes, y'a aussi des vieux qui agissent de la sorte.»

Julie Labonté, Nancy Lafond, Christiane Trottier (présidente du syndicat), Caroline Michel-Gariépy et Korinne Laurendeau.

Le coin des précaires

N.L.

Dans la région des Bois-Francs, chaque enseignant-e en quête de contrats doit faire sa tournée auprès des différentes petites commissions scolaires, qui n'observent pas les mêmes procédures d'embauche. «À chaque rentrée, il existe beaucoup de rivalité entre les jeunes professeurs, indique Christiane Trottier, présidente du Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs. Tous veulent survivre et se battent les contrats. Au lieu de s'unir pour se défendre auprès des commissions scolaires, on se divise pour ramasser toutes sortes de compléments de tâche.» La liste de priorités d'emploi pour l'octroi de contrats et la suppléance sont négociées localement. À chacun ses procédures. «C'est un peu comme le repêchage au hockey, explique Julie Labonté, suppléante au primaire depuis trois ans. Si un directeur a été impressionné, il va aller te chercher. Le physique et les performances comptent pour beaucoup.»

Fatiguées de se faire damer le pion par des enseignants-es moins expérimentés, quatre jeunes professeurs de la région de Victoriaville ont mis sur pied un comité de statuts précaires. «Nous avons voulu effectuer le lien entre le syndicat et tous les enseignants à statut précaire, qui n'ont pas vraiment de port d'attache dans une école», relate Nancy Lafond. Parmi les 310 suppléants-es, professeurs-es à la leçon et à temps partiel, une centaine font partie d'une chaîne téléphonique. «Ce moyen de communication permet à tous ces professeurs-es itinérants d'être informés sur les réunions syndicales et les sessions de formation à venir (assurance-chômage, chèque de paie, etc.).»

Cet automne, ce comité des statuts précaires s'est donné pour mandat de se rapprocher des dirigeants-es des commissions scolaires de la région, afin de connaître leurs procédures d'embauche. La précarité en emploi dans l'enseignement constitue une préoccupation majeure pour la CEQ et la Fédération des enseignants et enseignantes des commissions scolaires (FECS). Ces derniers ont déjà élaboré un plan d'action pour les comités de statut précaire de la province.



L'ACCUEIL DE LA RELÈVE

JULIE PERREAULT

«**D**ans plusieurs milieux de travail, c'est le patron qui présente la convention collective et fait signer la carte syndicale aux jeunes syndiqués», raconte Marlyne Harpin, du Comité des jeunes de la CEQ. Ailleurs, ce n'est qu'après la période probatoire de trois mois, pendant laquelle on paye sa cotisation syndicale, qu'on rencontre un-e membre du syndicat local et qu'on est pleinement protégé par ce dernier. Un contact plutôt étrange avec le syndicalisme...

Souvent trop occupées par leur poutine interne, les structures syndicales oublient d'accueillir leurs recrues. Pas surprenant que plusieurs jeunes syndiqués-es ne connaissent pas le nom de leur syndicat local.

Il est urgent pour le syndicalisme de se recentrer sur ses membres. C'est une des conclusions à laquelle est arrivée la FTQ, au terme d'une vaste enquête en 1993¹. On incitait alors les délégués-es locaux à rencontrer les nouveaux-lles, à prévoir des soirées d'information et même à organiser du parrainage «syndical». Le b-a-ba, quoi!

Le comité des jeunes de la CEQ croit aussi qu'il faut simplifier le discours pour faciliter l'intégration des jeunes à la vie syndicale. «C'est souvent compliqué. On se perd dans les abréviations», lance Marlyne Harpin, de la Fédération des intervenantes en garderie. «Il faudrait aussi que les instances soient moins structurées. Les jeunes sont souvent apeurés par les codes de procédures.» ↴

1 Mona-Josée GAGNON et Dominique SAVOIE (dir.), *Face aux changements: de nouvelles solidarités*, Colloque de la FTQ, mars 1993.



PHOTO: YVES PROVINCHE, SARI

Il faut que les instances syndicales ouvrent leurs portes aux jeunes, en leur permettant une représentation et une participation aux débats. «Ce qui est négocié reflète la préférence de la majorité vieillissante. Pour que ça change, il faut que les jeunes en prennent le contrôle», souligne le sociologue Bernard Brody.

Syndicalisme de demain **REDÉPLOYER LE PARAPLUIE**

J. PERREAULT

Les syndicats doivent renouveler leur approche pour rejoindre la main-d'œuvre plus jeune et plus isolée. Le syndicalisme industriel, syndiquant toute une usine avec le même syndicat, correspond de moins en moins à l'organisation du travail. Des jeunes osent ouvrir le débat de l'accreditation syndicale.

Pour Patrice Savignac-Dufour, vice-président du syndicat de l'Hôpital Fleury, «il faut développer un syndicalisme sur une base professionnelle. Ainsi, pour un milieu donné, on pourra avoir différents syndicats selon les secteurs d'activité professionnelle. Dans les petites unités syndicales, comme les garderies, on pourra les regrouper régionalement.»

Patrice Savignac-Dufour.

Le Conseil permanent de la jeunesse parle d'associations sectorielles de travail. Elles seraient complémentaires aux syndicats d'emplois et aux associations de sans-emploi. Elles regrouperaient «ceux qui ont accès à du travail sans protection et sans garantie de travail. (...) et se financeraient à partir d'une légère cotisation de tous les travailleurs d'un secteur non-syndiqué (selon la formule Rand actuelle).»

Nathalie Desrosiers, de la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC), travaille surtout avec des jeunes en chômage, précaires ou inscrits à des programmes d'employabilité. Pour ces jeunes, être syndiqué représente une étape bien lointaine. Elle pense qu'on pourrait faciliter leur syndicalisation par des accreditations multipatronales. «Par exemple, dans les centres d'achat, on trouve

PHOTO: ISABELLE BURGUN





souvent plusieurs petits comptoirs de bouffe. On pourrait les syndiquer ensemble.»

LE SYNDICALISME INDIVIDUEL

Mais qu'on se le dise. Syndiquer de petites unités de travail est moins rentable pour l'appareil syndical. Il y a moins de cotisations qui rentrent et les services offerts sont équivalents. La logique bureaucratique en vient donc à refuser des demandes de syndicalisation. Selon l'Union des employées et employés de service (FTQ), c'est rarement leur cas. «Le fait d'être amalgamé, c'est-à-dire de ne pas être tributaire d'un seul secteur, tout en regroupant des secteurs rentables, nous permet de dégager des énergies vers de petits milieux», explique Paul Béland, représentant syndical. «Le défi c'est d'inventer des modes de négociation pour que les gens découvrent leur rapport de forces.»

Pour Nathalie Thibault, de la JOC, «ce serait plus facile si les membres pouvaient adhérer individuellement aux syndicats», comme c'est le cas en France. Ainsi, même une employée, seule dans une petite boutique, pourrait profiter des gains de son syndicat et se sentir moins isolée. C'est la sacro-sainte formule Rand, une forme de protection syndicale, qui est ici remise en cause. On questionne le fait que l'adhésion soit liée aux milieux de travail accrédités. «Lorsque tu rentres dans une boîte, t'as pas le choix de l'organisation, même si le syndicat de la place ne te revient pas!», lance Josée Desrosiers.

À l'interne, on ne veut pas discuter de cette question. Sans doute par crainte de perdre un excellent outil d'autofinancement. Patrice Savignac-Dufour pense que c'est aussi «par peur d'accélérer la désyndicalisation. Moi, je crois à ce système. Les jeunes ne le com-

prennent pas parce qu'il va à l'encontre des droits individuels...»

Autre fondement du syndicalisme québécois, les clauses d'ancienneté sont perçues par les jeunes précaires comme des mesures anti-jeunes. Richard Lavalrière, conseiller à la mobilisation de la CSN, ramène les pendules à l'heure: «Le blocage que ressentent les jeunes n'est pas une conséquence du syndicalisme, mais du marché du travail.» Une fois en poste, même les moins de 30 ans font l'unanimité quant au respect de l'ancienneté.

Pour les personnes syndiquées, le respect de l'ancienneté représente la moins pire des solutions face à l'arbitraire patronal. «Mais cette clause rencontre ses limites dans les milieux très spécialisés», fait remarquer Patrice Savignac-Dufour. «Il va falloir trouver une solution, négociée entre les patrons et les syndicats, pour respecter le critère d'ancienneté, tout en tenant davantage compte des compétences professionnelles.»

NOUVELLE FOURNÉE

La plupart des intervenants-es du milieu syndical que nous avons rencontrés s'entendent sur la nécessité d'offrir de nouveaux services. À la CSN, on songe à des services juridiques, de gestion ou de fiscalité pour les travailleuses autonomes. À la FTQ, on a mis sur pied la formule des délégués-es sociaux. Selon Paul Béland, la plupart des 1 200 délégués-es «sont jeunes et répondent à des problématiques vécues principalement par d'autres jeunes syndiqués.» Il s'agit d'une ressource en milieu de travail, pour aider des collègues à régler des problèmes d'endettement, de toxicomanie ou d'alcoolisme.

Une réforme récente des structures du Syndicat des fonctionnaires provinciaux

du Québec (SFPQ) permet aux précaires, occasionnels-les et saisonniers-ères de se faire élire sur les instances syndicales. «On veut faire moins d'exceptions pour les précaires», soutient la vice-présidente, Nicole Boudreault. «Dorénavant, ils pourront se prévaloir de congés d'étude selon les mêmes normes que les permanents.»

Dans le milieu syndical, on commence à comprendre tout le tort qu'ont causé les clauses «orphelines»¹ et la différenciation des statuts entre syndiqués-es. Pour Marlyne Harpin, «la meilleure façon de promouvoir le syndicalisme auprès des jeunes, c'est en rejoignant et protégeant davantage les précaires.»

1 Acceptation dans les conventions d'une double échelle de salaire: plus élevée pour les anciens-nes, plus basse pour le nouveau personnel, qui sont souvent des jeunes.





TOUR DU QUÉBEC

Projet de route à Waskaganish L'ISOLEMENT TERRITORIAL A UN PRIX...

PIERRE LACHARITÉ

La communauté crie de Waskaganish, aux abords de la rivière Rupert, à proximité de la Baie-James, est la seule de cette région à ne pas être dotée d'une route permanente qui la relierait aux autres villages. Pour une courte période durant l'hiver, de la mi-janvier à la mi-mars, les camions peuvent rouler sur la rivière Rupert gelée. Le reste de l'année, l'approvisionnement de Waskaganish en matières premières ou en denrées alimentaires se fait donc par voie aérienne ou par barge.

Les frais associés à ces deux modes de transport, plus élevés que ceux par camion, sont directement reflétés aux consommateurs-rices. On pourrait croire que ce sont ces frais qui expliquent un coût de la vie terriblement élevé. Bien que cela soit vrai en partie, il ne s'agit pas du principal facteur...

Une récente étude démontre que la situation de quasi-monopole exercé par les commerçants-es de l'endroit y est pour beaucoup dans cette pratique de prix élevé. L'absence de concurrence les incite à se réserver une marge de profit démentielle. Comparons les prix de plusieurs produits vendus à Waskaganish avec ceux vendus dans un commerce du village de Radisson, lequel doit également défrayer une somme importante en frais de transport pour s'approvisionner. Ainsi, un kilo de riz blanc se vend 4\$ à Radisson, comparativement à 7,38\$ là-bas. Les frais de transport sont pourtant les mêmes dans les deux cas, soit 1\$. Un pot de confiture de 500 ml qui se vend 3,20\$ à Radisson se détaille 5\$ à Waskaganish. Le coût du panier d'épicerie à Waskaganish est supérieur de 55% à celui de Montréal. Et on ne parlera pas ici du prix des appareils électroménagers ou des vêtements...

UN BOUT DE ROUTE


Cette pratique de prix élevé risque toutefois de changer si le projet de construction de route permanente à Waskaganish, dont les dirigeants-es de la communauté discutent depuis plus d'une décennie, aboutit. Il a été obser-

vé lors de l'ouverture des routes permanentes à Wemindji et à Eastmain, autres villages de la Baie-James, que les habitants-es, après avoir découvert les avantages financiers de faire l'épicerie ou leurs achats à l'extérieur de la communauté, n'achètent désormais que le strict nécessaire chez l'épicier du coin. Or, si la Diamond Enterprise et la Northern Store de Waskaganish ne diminuent pas radicalement leurs prix lors de la construction de la route permanente, ils subiront probablement le même sort que les épiceries des villages avoisinants.

Ce sort est peu enviable. Selon Guy Roy, vice-président d'une entreprise de distribution de produits alimentaires pour le Grand-Nord, l'épicerie de Eastmain aurait subi une diminution de son volume d'affaires d'environ 30% à 50% depuis l'avènement de la route permanente. Scénario similaire à Nemaska, tandis qu'une des deux épiceries à Wemindji vient de faire faillite. «C'est uniquement le refus du propriétaire de baisser ses prix, malgré une diminution importante de ses frais de transport, qui explique cette fermeture. Ces Cris savent aussi compter. Ils ne sont pas fous», précise Guy Roy. «En revanche, mes ventes auprès des hôteliers de ces villages ont considérablement augmenté puisque le développement touristique s'est fait parallèlement à la construction des routes.»



PHOTOS: YVES PROVENDIER, SARI

Le projet de construction de la route aboutira-t-il? Billy Diamond, chef de la communauté, s'y oppose par crainte de voir la culture non-autochtone et tous ses à-côtés peu réjouissants (alcool, drogue, etc.) envahir le village. Son frère Georges, responsable du développement économique, est pour sa part très favorable à ce projet, parce que, dit-il, il faut que le village s'adapte à la réalité du monde moderne. Comme les deux sont liés de près à la Diamond Enterprise de leur frère Stan, seront-ils prêts à sacrifier les intérêts financiers de ce dernier pour le bénéfice de l'ensemble de la population? 

DEUX CENT MILLIONS DE PERSONNES SONT ENCORE AUJOURD'HUI DES ESCLAVES¹, SOUS DES FORMES TRÈS DIFFÉRENTES SELON LES PAYS. L'ESCLAVAGE N'ÉPARGNE PAS MÊME LES ENFANTS. LE COMMERCE EST BIEN ORGANISÉ ET BÉNÉFICIE DE LA COMPLICITÉ DISCRÈTE DE L'OCCIDENT.

L'esclavage à travers le monde

HUMAINS-ES À VENDRE

LUDOVIC HIRTZMANN

«**L'**esclavage est l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux.» Cette définition fut retenue en 1926 par la Société des Nations, le prédécesseur de l'ONU. La servitude a depuis lors pris trois visages. Le premier est la prise de guerre. Le second est l'esclavage pratiqué de génération en génération. La troisième forme est la servitude pour dettes.

L'ESCLAVAGE DES SABLES

Le Koweït est le paradis de l'esclavage. Des petites bonnes philippines corvéables à merci sont les bêtes de somme des familles locales. Les filles travaillent 16 à 18 heures par jour et terminent leurs journées dans le lit de leur patron arabe.

Le scénario est le même dans tous les États du Golfe. La péninsule arabique sous-traite la totalité de son travail; la tentation est grande pour les habitantes du Tiers Monde. Les proies viennent se jeter dans la gueule du loup après avoir lu une promesse d'emploi alléchante dans un journal philippin ou sri-lankais. Dès leur arrivée à Koweït

City ou à Bahrein, la machine négrière se met en marche. Les passeports des «travailleurs-ses» sont confisqués par les employeurs. Sans passeport, plus besoin de chaînes, l'individu est lié à son maître. Le passeport devient le sésame pour la liberté. Bien peu d'esclaves cherchent d'ailleurs à s'évader, le prix à payer est trop lourd: condamnation à mort, coups de fouet...

Sarah Balabagan, jeune bonne philippine aux Émirats Arabes Unis, avait été condamnée à mort l'an dernier pour avoir tué son patron violeur. La pres-

sion de l'opinion mondiale a conduit à sa libération en juillet dernier. La mansuétude dont a fait preuve le gouvernement local relève presque du miracle.

L'ASSERVISSEMENT TRADITION

L'Afrique est le continent de l'esclavage. On y trouve les derniers grands marchés de «captifs-ves». À Khartoum, la capitale du Soudan, un marché aux esclaves avait lieu tous les samedis matin il y a encore cinq ans. Au siècle dernier, un chef de tribu ougandais entretenait une armée de 6 000 soldats pour trouver des esclaves. Aujourd'hui encore, de nombreux roitelets perpétuent la tradition.

En Afrique, appartenir à l'ethnie «faible» du pays est bien souvent un synonyme de condamnation à la captivité. En Mauritanie, l'ethnie haratine courbe le dos depuis des siècles. Les Haratines qui représentent 40% de la population mauritanienne sont par tradition les esclaves des Beydanes, les Maures blancs.

L'ESCLAVAGE DES ENFANTS

100 millions. C'est le nombre des enfants esclaves dans le monde. Les petits Pakistanais-es tissent des tapis 12



PHOTO: BENOÎT GYSEMBERGH



1 D'après les sources de l'ONU, 1995.

heures par jour pour 50 sous par semaine et sont attachés avec des chaînes à leur poste de travail. Les petits Thaïs, Indiens-nes ou Philippins-es sont enfermés-es dans des bordels. Pour le plaisir des touristes mais aussi majoritairement de la clientèle locale.



PHOTO: MARK PETERS


Les gamins-es indonésiens fabriquent nos souliers de *jogging*. Une paire de souliers de tennis vendue 100 dollars au Canada rapporte 17 sous à l'enfant qui les fabrique... Domestiques au Maroc, mineurs au Pérou, employés-es au défrichage au Brésil. Les exemples sont légion et plus macabres les uns que les autres. Les enfants servent souvent de monnaie d'échange pour obtenir un contrat de travail pour un-e adulte. Les victimes sont issues de familles pauvres, analphabètes, généralement indigènes. Les rabatteurs viennent des villes. Ils n'ont aucun mal à convaincre les parents de vendre leur progéniture. L'enfant est une sorte d'assurance-vie dont on se sépare comme d'un objet.

LES FILIÈRES DE L'ESCLAVAGE

Le marché de l'esclavage est prospère et obéit aux lois de l'offre et de la demande. Selon le lieu, selon le moment, les dividendes de la servitude ne sont pas les mêmes. Ceux qui sont allés au Moyen Orient avec une compagne se sont vu proposer des chameaux en échange de leur amie. En Afrique, une femme vaut 20 chameaux (deux fois plus qu'un homme, soit dit en passant). Pourtant, dans certains marchés aux es-



claves du Soudan, le prix tombe à 30 dollars. En Mauritanie, il est de 150 dollars.

Si les traditionnels marchés aux esclaves ont tendance à disparaître, c'est au profit d'un commerce humain plus organisé. Les Airbus ont succédé aux bateaux négriers. L'ambassade des Philippines au Koweït joue le rôle d'agence de placement. Les Philippins-es sont ainsi dirigés vers leurs maîtres par leurs propres compatriotes. Le réseau est efficace et crée des milliers d'esclaves chaque année... 

POUR QUE LE MONDE TOURNE PLUS JUSTE



DÉVELOPPEMENT ET PAIX

(514) 257-8711

5633, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1N 1A3

PHOTO: DANIEL S-LEGAULT



La technologie dans le métro de Montréal

UNE DÉPENSE INHUMAINE

LUDOVIC HIRTZMANN

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL (STCUM) DÉCIDE DE SUIVRE L'EXEMPLE FRANÇAIS: DEPUIS LE MOIS DE MAI, DES PORTILLONS AUTOMATIQUES REMPLACENT LES GUICHETIERS-ÈRES À CERTAINES DES SORTIES DES STATIONS DE MÉTRO. LA DISPARITION DE L'HUMAIN-E DOIT FAIRE ÉCONOMISER 600 000\$ PAR ANNÉE À LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT. EN PRINCIPE... CAR LA FINE TECHNOLOGIE A DÉJÀ DES RATÉS ET LES EXPÉRIENCES SIMILAIRES EN EUROPE NE SONT PAS VRAIMENT CONCLUANTES.

Pour ne pas manquer le train du progrès, la STCUM vient d'installer un système de perception électronique muni de lecteurs optiques dernier cri, aux stations Laurier, Jean-Talon. Le modèle est utilisé à Milan, Paris et dans plusieurs villes européennes. Pour

Michel Lebœuf, responsable des relations de presse de la STCUM, les expériences outre-atlantique «ont permis de voir que c'était faisable techniquement, que c'était relativement bien perçu par les clients et qu'il n'y avait pas de problème d'exploitation avec la clientèle...»

Dès 1976, l'usage des portillons et péages automatiques se généralise dans le métro parisien. Les «poinçonneurs-ses» disparaissent et vont rejoindre le lot des chômeurs-ses. Le taux de fraude ou d'impayés, d'environ 2%, passe 15 ans plus tard à plus de 7% de la facture¹. Acheter son ticket de métro devient démodé. On rit du-de la bon-ne payeuse. 300 000 voyages ne sont pas payés chaque jour, soit une perte d'une centaine de millions de dollars par an. De quoi financer 2 500 emplois!² Vingt ans après son installation, le pendant français du système québécois a fait les preuves de son inefficacité. Malheureusement, le processus est irréversible.

**ON EST GRATUITS
SI VOUS LE VOULEZ!**

À Montréal, la fraude n'inquiète guère les dirigeants-es du métro. La technologie est là. Les portillons sont équipés d'«une série de lecteurs optiques» et la porte se referme automatiquement sur l'usager-ère. Comme à Paris... soit dit en passant. Pour le confort des voyageurs-ses, la société de transport n'a pas trouvé le compromis miracle. Si les portillons se referment trop rapidement, les gens qui ont des colis, des poussettes, ou leur chien, ne peuvent pas passer. Les cyclistes et les parents accompagnés d'enfants de moins de six ans font partie du lot des atypiques qui ne plaisent pas aux portillons automatiques. Si le système d'ouverture est plus lent, plusieurs personnes réussissent à entrer avec une seule carte.

Actuellement, seuls les porteurs-ses de cartes à tarif régulier peuvent utiliser les nouveaux guichets; les étudiants-es et les personnes âgées sont exclus du manège. À la station Laurier, l'Âge d'or doit effectuer un long détour pour prendre le métro: les personnes âgées de l'avenue Laurier courbent l'échine jusqu'au boulevard Saint-Joseph³ pour voir

1 Estimation officielle inférieure à la réalité.
2 Sur la base du salaire d'un-e ouvrier-ère spécialisé-e de la Régie des transports parisiens, plus charges sociales, année 1992.
3 À Montréal, on a accès à la station de métro Laurier, comme plusieurs autres stations, par deux édifices différents, 300 mètres l'un de l'autre, avec deux rues passantes à traverser.



PHOTO: DUFEU

leur carte à tarif réduit acceptée. Michel Leboeuf rappelle que «les personnes âgées sont plus réfractaires à changer leurs habitudes de déplacement». Elles sont un grain de sable bien désagréable dans la belle machine de la STCUM. Les étudiants-es en revanche «maîtrisent bien les nouvelles technologies...»

LA STCUM VOUS SOUHAITE LA BIENVENUE

En Europe, la suppression des guichetiers-ères, outre la fraude, a provoqué une dégradation de la sécurité dans le métro. Les actes de vandalisme et les agressions se sont multipliés et ont encore alourdi la facture.

La direction des métros montréalais ne cache pas ses craintes dans ces deux domaines, et promet de maintenir force caméras et microphones pour que sa clientèle puisse communiquer avec un-e agent-e en cas de problème. Du côté des préposés-es au guichet, le sourire est encore moins large que d'habitude. La douzaine de préposés-es aux quatre guichets nouvellement automatisés ont été affectés-es à d'autres tâches à la STCUM. La Société ne cache pas que ces personnes sont sur le point



PHOTO: PATRIK JARNOUX

de prendre leur retraite. Une façon comme une autre de supprimer des emplois sans licencier.

L'opération «portillons» est, selon la STCUM, une action ponctuelle. Rien de plus. Pourtant, il y a quelques mois, on parlait de trois stations supplémentaires automatisées d'ici la fin de l'année. Rien ne s'oppose techniquement à un métro totalement automatisé comme à Vancouver.

La STCUM semble miser sur le pacifisme quasi légendaire des Québécois-es pour vouloir nous faire croire que le métro montréalais ne deviendra jamais le «coupe-gorge» qu'est devenu le métro parisien. En ces temps de réductions budgétaires, où les rames de métro commencent à ressembler à de vastes panneaux publicitaires, douter des bons mots de la STCUM n'est pas vain.



Fédération des professionnelles et
professionnels de l'éducation du
Québec (CEQ)

**Au service des jeunes et des adultes
dans les commissions scolaires.**

9405, rue Sherbrooke Est - Montréal H1L 6P3
Tél.: (514) 356-0505 Téléc.: (514) 356-1324

G E S T I O N
COOP

SERVICES DE GESTION
POUR COOP ET OSBL

1415, RUE JARRY EST, BUREAU 420
MONTREAL (QUEBEC)
H2E 1A7

TÉLÉPHONE : (514) 376-4090
TÉLÉCOPIEUR : (514) 376-4099

Tout ce qui est en bas est
comme tout ce qui est en haut.



«Tout ce qui est en bas est
comme tout ce qui est en haut»

Encre de chine sur papier 1985, 27,5 x 37,5 cm
Cette oeuvre de Marc Lincourt est identifiée
au programme des dons planifiés de
La Fondation Centraide

Gosselin + Associés

COMPTABLES AGRÉÉS

1415, RUE JARRY EST, BUREAU 420
MONTREAL (QUEBEC)
H2E 1A7

TÉLÉPHONE : (514) 376-4090
TÉLÉCOPIEUR : (514) 376-4099

Un travail de moine...

On connaît l'importance du travail de copiste des moines depuis les premiers siècles de l'ère chrétienne. De nos jours, les moines se mettent à l'Internet: leur travail consiste plutôt à établir les index et itinéraires d'accès aux sources d'information connues. Les moines compilent aussi des banques d'archives. Ils se sont coordonnés grâce à *The Electronic Scriptorium*, une compagnie qui a su agencer les besoins commerciaux des institutions et les horaires et styles de vie des moines.

Wired, août 96

L'avenir de l'argent?

D'ici cinq ans, les cartes-monnaie qui ont fait leur début cette année seront largement répandues; d'ici huit ans, on assistera à la fin du papier-monnaie, mais les pièces de monnaie, elles, survivront. Finalement, il faudra attendre 2010 pour être témoin de la naissance de LA monnaie planétaire.

Wired, août 96

Le président Clinton à propos de la nouvelle loi réduisant l'aide sociale: «Le public dit dans les sondages que tu es un aigle»; la petite voix: «C'est le moment de le pousser hors du nid pour voir».

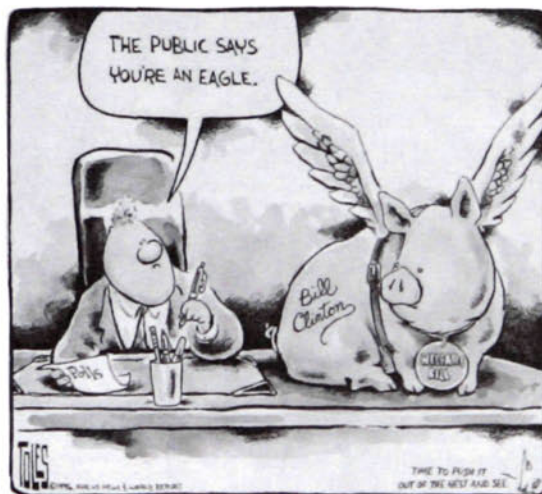


ILLUSTRATION: TOM TOLES

Moins cher de s'endormir...

La mise en application de la nouvelle loi sur les médicaments cause des problèmes d'éthique aux pharmaciens-nes: quels médicaments recommander aux patients-es qui ne peuvent payer pour l'ensemble de ceux qui leur sont prescrits? En bout de ligne, c'est le-la patient-e qui a le dernier mot. Or, on sait que les médicaments pour endormir et les anti-dépresseurs coûtent moins cher que les médicaments qui aident vraiment. Le choix se fait assez rapidement quand on n'a plus d'argent...

Radio-Canada, 16 août 1996

Nouveaux manuscrits de la Mer Morte?

Grâce à un travail journalistique dans les archives secrètes du Vatican, nous savons maintenant que Jésus renaîtra en 1998 d'une vierge de l'Idaho (É-U). L'année suivante, les scientifiques vaincront toutes les maladies grâce à un élixir à base de noyaux d'olives. Finalement, en l'an 2000, le deuxième déluge durera 100 jours cette fois. Le tabloïd explique que les représentants de l'Église s'opposaient à la publication de ces manuscrits, les considérant trop dangereux pour les masses.

Sun, 11 juin 1996



PHOTO: TIM OLIVE

Quoi faire avec 10 000\$?

Malgré le fait qu'il n'y ait plus que 1 200 pandas géants survivants en Chine, on peut se procurer à Hong Kong, à Taïwan ou au Japon, moyennant 10 000\$, une peau de l'animal. C'est à peu près la valeur d'un kilo de corne de rhinocéros noir lorsque transformée en produits médicinaux. Mais la corne est aussi utilisée telle quelle au Yémen pour fabriquer les «Jambiya», des poignards rituels. Ce pays est responsable de la chute, en 20 ans, de 95% de la population de rhinocéros noirs.

Le Monde Diplomatique, septembre 1996

Une autre façon de voir les taux d'intérêt

Jean-Paul Fitoussi, *Qu'est-ce qu'on ne sait pas?*: «Le taux d'intérêt est, techniquement, le taux auquel on escompte le temps, c'est-à-dire le baromètre de la valeur que l'on accorde au futur. Ainsi le taux d'intérêt est-il la mesure exacte... que nous apporte le savoir économique de la dépréciation de no-

tre avenir... C'est donc un étalon de la valeur du futur. S'il est faible, le futur aura beaucoup d'importance et l'on raisonnera à long terme. On peut imaginer une société, d'ailleurs, qui accorde tellement d'importance au futur et à ses enfants que le taux d'intérêt serait négatif.»

**Pour
un avenir
prometteur...**

**Une présence
active !**

Un partenaire indispensable !

LE
FONDS
DE SOLIDARITÉ
DES TRAVAILLEURS
DU QUÉBEC (FTQ)



Montréal : (514) 383-8383 Sans frais : 1 800 361-5017

1921-1996



CSN

DU

CŒUR

DE SON

TEMPS