

# LE MONDE OUVRIER

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

SEPTEMBRE-OCTOBRE 1999 / N° 32

PER

M-67

BNQ

## Bell Acti-Média (Pages Jaunes) TOUTE UNE VICTOIRE!

Page 15

*Aussi dans ce numéro*

page 4

*Caisses populaires*

**LA SYNDICALISATION PROGRESSE**

page 16

*Code du travail*

**IL FAUT QUE ÇA BOUGE!**

Pages 7 et 19

*Négociations*

**SECTEUR PUBLIC ET HYDRO-QUÉBEC**

# SOMMAIRE



PHOTO ALAIN HOGUE

Bulletin d'information  
publié par la  
**Fédération  
des travailleurs et  
travailleuses du Québec  
(FTQ)**

Président  
**Henri Massé**

Secrétaire général  
**René Roy**

545, boulevard Crémazie Est,  
Montréal, Québec H2M 2V1  
Téléphone: (514) 383-8000  
Télécopie: (514) 383-8001

Responsable  
**André Messier**

Fichier  
**Jacques Martin**

Collaboration  
Brigitte Bergeron,  
CR-Saguenay –  
Lac-Saint-Jean –  
Chibougamau – Chapais;  
France Burnonville, CR-  
Montréal;  
Carole Clément, Louis  
Fournier, André Leclerc,  
Dominique Savoie, FTQ

Graphisme  
**Anne Brissette**

Photographie  
**Serge Jongué**

Produit par des travailleuses  
et travailleurs syndiqués chez  
Richard Veilleux, imprimeur

Tirage  
50 000 exemplaires

Toute reproduction totale  
ou partielle des articles  
est permise, et même  
encouragée, à condition  
d'en indiquer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque  
nationale du Québec.

ISSN 0700-8783



- 3 SALABERRY-  
DE-VALLEYFIELD**  
Inauguration de la sculpture  
monumentale

- 4 SYNDICALISATION**  
Ça avance dans les caisses  
populaires



PHOTO JEAN-PHILIPPE DUMAS

- 6 TRAVAIL DES ENFANTS**  
Un outil pour intervenir

- 7 SECTEUR PUBLIC**  
Des offres sérieuses, sinon...

- 8 ÉQUITÉ SALARIALE**  
Des ressources  
supplémentaires

- 9 MACMILLAN BATHURST**  
De nouvelles équipes créent  
de l'emploi

- 10 SAGUENAY –  
LAC-SAINT-JEAN**  
Premier colloque des délégués  
sociaux

**SÉCURITÉ DES  
CAMIONS LOURDS**  
C'est le temps des solutions

- 11 À LA SOURCE**



**Bulletin  
Santé-sécurité**

- 15 BELL ACTIMÉDIA**  
Une vraie belle victoire

- 16 CODE DU TRAVAIL**  
La réforme, ça urge!



PHOTO SERGE JONGUÉ

PLUS DE 450 CONSEILLERS ET  
CONSEILLÈRES DÉBATTENT LA  
RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

- 18 AMNISTIE INTERNATIONALE**  
Campagne syndicale d'appui

**FORMATION SYNDICALE**  
Deux consœurs au Maroc

- 19 HYDRO-QUÉBEC**  
Les vrais enjeux

- 20 FORMATION  
PROFESSIONNELLE**  
Deux activités internationales

- 21 LES BRÈVES**

- 24 CENTRAIDE**  
Notre participation est  
déterminante

# Salaberry-de-Valleyfield

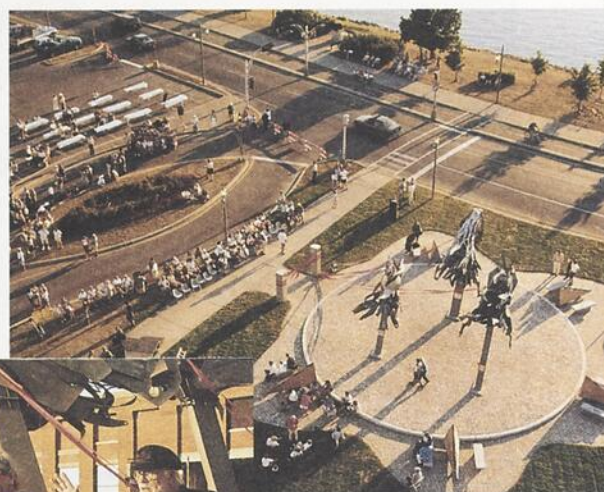
## UNE CÉRÉMONIE REMARQUABLE

Trois années de travail, de détermination et d'efforts de la part de la coalition syndicale COTON 46 ont abouti, le 3 septembre dernier, alors que se déroulait, en présence de centaines de personnes de la région et d'ailleurs, l'inauguration officielle de la *Place des Tisserands* et de la sculpture monumentale *Souffle d'Éole*. Cette sculpture commémore la grève menée à la Montreal Cottons en 1946 par les membres du syndicat des Ouvriers unis du textile d'Amérique (OUTA).

Tout autour de la sculpture, sont gravés, sur des plaques, les noms des centaines de personnes et d'organismes qui ont participé au financement populaire du projet, dont le coût s'élève à 140 000\$. Cette inauguration s'est déroulée dans le cadre des fêtes du 125<sup>e</sup> anniversaire de la ville.

La Place des Tisserands, où est érigée la sculpture, est au cœur de la ville de Salaberry-de-Valleyfield, un endroit pas-

sant s'il en est un. Les personnages semblent s'envoler au-dessus de la Baie St-François. Derrière eux, la cheminée et une partie des anciens bâtiments de la Montreal Cottons qui ont d'ailleurs été intégrés dans la construction de l'hôtel Delta qui abrite, dans son sous-sol, une exposition permanente. On y traite du vécu des ouvriers et ouvrières et de leurs luttes pour la reconnaissance syndicale.



Les sculpteurs, Denis Poirier, à gauche, et Reynald Piché, prennent eux aussi la position d'envol qui caractérise les trois personnages de l'œuvre en acier inoxydable, une femme, un homme et un enfant. Chaque personnage pèse plus d'une tonne. À propos de leur création, ils disent: «*Par son caractère figuratif et narratif, l'œuvre affirme avec éloquence la valeur des gestes posés par Trefflé Ledux, Léa Duval, Madeleine Parent et Kent Rowley. L'histoire de leur action nous convie à nous inspirer des qualités et de l'idéal de ces personnages qui ont marqué le destin des travailleurs de Salaberry-de-Valleyfield.*»

### «Un exemple à suivre!»



Henri Massé,  
président de la FTQ

«*La sculpture, tout comme la peinture ou la chanson, c'est aussi une façon de prendre la parole. Vous avez magnifiquement réussi. Dans toutes les régions du Québec, on devrait prendre exemple sur vous,* déclarait le président de la FTQ, Henri Massé, au cours de la cérémonie d'inauguration, ajoutant que, si les monuments invitent parfois au silence, le vôtre, bien au contraire, invite à prendre la parole, à poursuivre la lutte de ceux et

*celles qui, dans l'ombre, ont façonné le syndicalisme québécois.*»

Henri Massé n'a pas manqué de souligner le travail énorme accompli par COTON 46 et, plus particulièrement, par le président du Conseil du travail de la région de Valleyfield, Daniel Mallette, avec qui il apparaît sur la photo.



Au centre, Madeleine Parent, organisatrice syndicale des OUTA et une des dirigeantes de la grève de 1946. On peut apprécier la foule importante qui s'était déplacée pour l'événement.

PHOTOS ALAIN HOGUE

# Caisses populaires

## Des progrès évidents dans la syndicalisation

En 1989, le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB) ouvre un bureau à Québec. On poursuit deux objectifs: mieux desservir les membres de la région et de l'Est du Québec et recruter de nouveaux membres. Les résultats n'ont pas tardé à se faire sentir. Aujourd'hui, il y a deux conseillers et une conseillère au bureau de Québec.

Le SEPB est présent dans le secteur des institutions financières depuis fort longtemps puisqu'en 1967, il devenait le premier syndicat à s'implanter dans le secteur bancaire alors qu'il recrutait

les salariés de ce qui est devenu depuis la Banque Laurentienne. Dans le mouvement Desjardins, le SEPB représente aujourd'hui plus de 3 800 travailleurs et travailleuses.

À Québec, *Le Monde ouvrier* a rencontré, en plus des deux responsables de campagnes dans des caisses (voir textes encadrés), les trois conseillers du bureau de Québec, Denis Fréchette, Laure Lapierre et Pierre Bernatchez, ce dernier étant responsable du recrutement. Tous les trois sont assez fiers des gains réalisés dans la région au cours des dix dernières années. «Quand je suis arrivé à Québec, raconte Denis, il n'y avait que trois caisses syndiquées. Aujourd'hui, il y en a 17, pour un total de 350 membres, sans compter 8 autres caisses dans le Bas - Saint-Laurent, pour un autre 270 membres.»

### Caisse populaire Saint-Pie X

#### Le syndicat, c'est génial!

*«Je me souviens du temps où nous hochions la tête dès que le directeur de la caisse commençait à parler, raconte Lise Dorval, avec un sourire en coin. Depuis que nous avons le syndicat, les choses ont bien changé. Aujourd'hui, tout le monde, sans exception, se tient debout, défend ses droits et ne se laisse pas marcher sur les pieds.»*

Lise Dorval, présidente de l'unité, a été à l'origine de la syndicalisation. Ce qui a déclenché le processus, c'est l'insécurité créée par la décision de fusion avec une autre caisse. Mais le fruit était mûr puisque la campagne s'est faite avec la rapidité de l'éclair.

C'est le beau-frère de Lise qui lui a dit de téléphoner à la FTQ. Rapidement, une rencontre, au cours de laquelle elle était accompagnée d'une consœur, était organisée. «Le samedi, se souvient Lise, nous avons rejoint tout le monde par téléphone et les avons convoqués à une réunion qui se tenait dès le lendemain, le dimanche. Il ne manquait qu'une personne et tout le monde, sans exception, a signé pour adhérer au syndicat.»

Comme tout bon patron, celui de la caisse a mal réagi. «Plusieurs ont vécu des moments difficiles, raconte Lise. On nous en a fait arracher. Je me souviens particulièrement des semaines qui ont suivi mon élection à la présidence de l'unité.»

Et les négociations? «L'enfer! dit-elle spontanément. Ils refusaient de nous rencontrer. Les négociations, qui ont duré 18 mois, ont commencé uniquement après notre demande de conciliation. Même au moment de la signature de la convention en juin dernier, c'était très, très froid.»

«Aujourd'hui, avec toutes les transformations qui ont cours dans la caisse, personne ne regrette quoi que ce soit. Notre décision, c'était quelque chose de génial!», conclut-elle en riant.

Lise Dorval, présidente de l'unité de la Caisse populaire St-Pie X



#### On se syndique parce que...

«Sous certains aspects, les gens dans les caisses se syndiquent pour les mêmes motifs que dans d'autres milieux de travail, explique Pierre Bernatchez. Depuis quelques années cependant, tout le processus de réingénierie mis en place par Desjardins a provoqué beaucoup d'insécurité. L'opération «fusion de caisses» a créé encore plus d'inquiétudes chez les gens qui voient leur avenir menacé, qui ne savent pas s'ils vont conserver leur emploi et dans quelles conditions.»

Depuis un an ou deux, c'est cette insécurité qui a amené de nombreux groupes à se tourner du côté du syndica-

lisme. Même si le syndicat ne peut empêcher les fusions ou les réorganisations, l'existence d'une convention collective permet de sauver des emplois dans certains cas, d'empêcher les injustices et le favoritisme, de créer des conditions de départ plus favorables s'il doit y avoir des départs, etc.

*«Les salariées des caisses non syndiquées qui se renseignent constatent que la présence du syndicat offre de nombreux avantages pour les salaires et conditions de travail, donne des protections qu'ils n'ont pas, déclare Pierre. Ils voient bien que, sans syndicat, ils sont à la merci de l'arbitraire le plus total.»*

## Des difficultés propres aux femmes

Dans les caisses, comme dans l'ensemble du secteur des services, la main-d'œuvre est majoritairement féminine. Laure Lapierre ne pense pas que cela pose des problèmes particuliers pour le recrutement syndical, mais elle considère qu'il en va tout autrement pour la participation aux activités du syndicat. *«Même s'il y a eu des progrès notables quant au partage des tâches entre conjoints, affirme-t-elle, il y a encore de trop nombreuses femmes qui ne peuvent s'impliquer syndicalement parce qu'elles assument seules le travail à la maison et l'éducation des enfants. Si elles sont actives, cela vient s'ajouter à tout le reste.»* Elle donne en exemple le cas d'une femme qui, pour pouvoir participer à une session de formation syndicale, a préparé tous les repas de la fin de semaine avant son départ!

## Priorité au recrutement

Au SEPB, comme dans la grande majorité des syndicats de la FTQ, on consacre de plus en

## Caisse populaire Saint-Agapit Toujours à 100 %

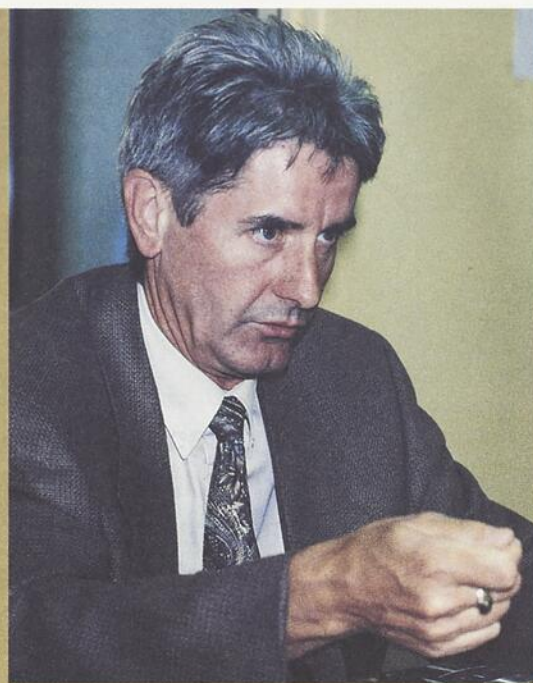
Ce qui caractérise la vingtaine de personnes qui travaillent à la Caisse Populaire Saint-Agapit, c'est l'unanimité la plus complète. Le 1<sup>er</sup> février 1997, 100 % des membres ont signé leur carte d'adhésion. Dix-huit mois plus tard, devant l'impasse des négociations, 100 % ont voté en faveur de la grève. Et 100 % ont accepté la nouvelle convention collective.

Cette belle unanimité n'est pas venue parce que la bataille a été facile. *«Si la signature des cartes s'est faite en 30 minutes lors d'une assemblée, explique un des piliers de la campagne, Jean Marchand, il a fallu beaucoup de patience, une solidarité à toute épreuve et quatre mois de grève pour passer à travers.»*

Au départ, l'employeur a refusé de reconnaître le comité de négociation que les membres avaient élu. Puis, il n'était pas disponible pour des rencontres ou il les annulait tout simplement. Pour faire bouger les choses, le syndicat décide d'une journée de grève, au début du mois de septembre 1998, mais les choses ne bougent pas vraiment. Alors c'est la grève générale à compter du 15 octobre.

*«La solidarité était déjà très présente, affirme Jean Marchand, mais la grève l'a renforcée d'avantage. Jamais personne n'a parlé de lâcher tant que nous n'aurions pas une convention collective qui réponde à nos besoins.»* Les membres ne se sont pas contentés de maintenir des lignes de piquetage. Pendant leur conflit, ils ont aussi syndiqué une autre caisse populaire, Saint-Antoine de Tilly.

*«Le conflit a rapproché les gens qui sont aux services spécialisés et ceux qui sont aux comptes courants. Si c'était à recommencer, nous poserions les mêmes gestes, conclut Jean. Pendant la grève, nous nous étions promis d'organiser une activité après le règlement et nous l'avons fait: une journée en autobus au casino de Charlevoix au mois de mai dernier. C'était la fête de la victoire et de notre solidarité.»*



PHOTOS JEAN-PHILIPPE DUWAS

Jean Marchand, conseiller aux entreprises à la caisse et un des leaders de la syndicalisation

plus de ressources au recrutement syndical. D'ailleurs, la lecture de la chronique «Bienvenue à la FTQ» dans *Le Monde ouvrier* démontre que ce travail donne des résultats. À tous les mois, des dizaines de requêtes en accréditation sont déposées au ministère du Travail. Pierre Bernatchez, après avoir consacré la majorité de son temps au cours de la dernière année au dossier des commissions scolaires à cause des fusions, reprend maintenant le collier quotidien. *«J'ai plusieurs dossiers en marche»,* dit-il, se gardant bien, comme tout bon organisateur, de les nommer...



Deux travailleuses de la caisse avaient planifié des vacances avant la grève. Qu'à cela ne tienne. Pour montrer qu'elles ne lâchaient pas les filles, elles leur ont fait parvenir cette photo. La ligne de piquetage s'internationalisait sur les plages du Mexique!



# Travail des enfants

## FAIRE ADOPTER LA CONVENTION INTERNATIONALE

La Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants a été adoptée en juin dernier par les délégués des 172 états membres de l'Organisation internationale du travail (OIT). À partir de maintenant, la vraie tâche commence: convaincre le gouvernement du Canada de la mettre en application et entreprendre des actions immédiates en vue d'éliminer les pires formes de travail des enfants.

### DROITS SYNDICAUX Le Canada traîne de la patte

L'année 1999 souligne les 50 ans de la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le droit à l'organisation et à la négociation collective. Jusqu'ici, 140 pays ont ratifié la Convention n° 98 mais le Canada est toujours parmi les 32 pays membres de l'OIT à ne pas l'avoir fait comme les États-Unis, mais aussi le Cambodge, le Congo, l'Iran, le Mexique, l'Arabie Saoudite, la Suisse ou le Vietnam.

### 250 millions d'enfants touchés

Selon l'OIT, il y aurait dans le monde en développement quelque 250 millions d'enfants au travail. Parmi eux, les filles de moins de 16 ans occupent la catégorie d'emploi la plus importante, soit le travail domestique. La ville de Dacca, au Bangladesh, compte 300 000 enfants domestiques. En Haïti, 20% des 250 000 enfants travailleurs domestiques ont entre 7 et 10 ans. La capitale indonésienne, Djakarta, abriterait à elle seule environ 700 000 travailleurs domestiques de moins de 18 ans. Au Brésil, 22% de l'ensemble des enfants au travail sont employés de maison.<sup>1</sup>

Le délégué de la FTQ aux travaux de l'OIT, le conseiller syndical Jean-Pierre Neron, estime qu'on a bonifié les textes de la convention étudiée d'abord en 1998 et adoptée en juin dernier. «Par exemple, nous avons réussi à inscrire le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, comme l'une des pires formes de travail des enfants.»

De même, les définitions de travaux dangereux sont maintenant plus explicites: ceux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psycholo-

giques ou sexuels; qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés; avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou de porter de lourdes charges; dans un milieu malsain, exposé à des produits dangereux ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à la santé, par exemple.

### Constat d'échec

Depuis 1919, une litanie de conventions ont été adoptées par l'Organisation internationale du travail pour améliorer les conditions de travail dans le monde, et particulièrement celles des enfants. Mais les choses évoluent lentement et, quatre-vingts ans plus tard, il a fallu revenir à la charge. Bien sûr, la misère, la pauvreté, le manque d'éducation, le manque de débouchés ainsi que les choix politiques sont les principales raisons pour lesquelles les enfants de nombreux pays doivent travailler.

### Que peuvent faire les syndicats?

Les syndicats peuvent intervenir à plusieurs niveaux. Les pressions auprès du gouvernement du Canada consti-

tuent la première étape pour s'assurer de l'adoption des conventions. On peut aussi obliger les gouvernements à inscrire dans les accords commerciaux des clauses concernant le respect des travailleurs et des travailleuses. Le financement public de programmes tels le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) pour les retirer le plus rapidement possible du marché du travail et les scolariser est une autre solution. Nous pouvons aussi soutenir les revendications visant la réduction de la dette des pays en voie de développement.

Plus près de nous, nous pouvons négocier avec les entreprises des codes de conduite ou intervenir lors de réunions d'actionnaires pour s'assurer que les entreprises appliquent de bonnes normes de travail.

Jean-Pierre Neron insiste: «Les gouvernements doivent investir moins dans l'armement et plus dans l'éducation. C'est, à moyen et long termes, la façon la plus sûre pour ces millions d'enfants de ne plus se faire voler leur enfance.»

1. Que sait-on des enfants domestiques, Les enfants domestiques, Innocenti Digest, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Centre international pour le développement de l'enfance, Italie, mai 1999, p.3.

# Secteur public

## LA MOBILISATION S'ORGANISE

Au moment où vous lirez ces lignes, les 40 000 membres des syndicats locaux de la FTQ, comme ceux des autres centrales, terminent la tenue d'assemblées générales pour se prononcer sur les «nouveaux» moyens de pression décidés par le Front commun, soit: un débrayage légal de 24 heures dans les réseaux de l'éducation et de la santé à la fin octobre, ainsi qu'une grève générale à compter du 18 novembre.

Dans le cas de la CEQ, huit de leur neuf fédérations participeront au débrayage de 24 heures. Seul les enseignants n'en feront pas partie, suite à une décision en ce sens de leur fédération.

### Négociateur pour vrai!

À toutes fins pratiques, il n'y a pas eu de négociations sur l'ensemble de la convention collective, conditions de travail et salaires, depuis 10 ans. Pourtant, pendant cette même période, les réseaux de la santé et de l'éducation ont subi des transformations majeures, sans que jamais il n'y ait aucune forme d'ajustement ou de compensation pour ceux et celles qui donnent les services sur le terrain.

Malgré les nombreuses coupures de postes, l'augmentation effarante de la précarité et de la sous-traitance, la fermeture d'établissements, le virage ambulatoire, la refonte des programmes en éducation et les fusions de commissions scolaires, les conditions de travail demeurent quasiment inchangées depuis 1989. Dans un tel contexte, quoi de plus normal que d'exiger de meilleures conditions de travail et des salaires raisonnables?

### Il y a des limites aux miracles

Les Québécois et les Québécoises tiennent à l'universalité, à l'accessibilité et à la gratuité des services dans la santé et les services sociaux, tout comme à la qualité de l'éducation. Par ses réformes, dont plusieurs sont demeurées incomplètes faute de moyens financiers, le gouvernement met tout en danger.

Depuis dix ans, deux milliards de dollars ont été amputés du secteur de la santé et des services sociaux qui a vu un emploi sur onze disparaître. Parmi ceux et celles qui restent, 55% vivent des situations de précarité. Concrètement, cela veut dire des semaines de travail réduites, des horaires brisés, du travail répété de fin de semaine.

Il y a aussi ceux et celles, surtout des femmes, qui doivent attendre un appel à la maison. Souvent, on leur demande de se présenter au travail en ne leur donnant qu'une heure ou deux d'avis, ce qui cause des problèmes sérieux: garde des enfants, engagements préalables qu'il faut annuler, etc.

En éducation, les budgets ont été amputés de 22% au cours



des quatre dernières années. Les administrations scolaires et universitaires sont de plus en plus forcées de recourir à du financement privé et imposent des frais de toutes sortes. Personne n'y a échappé. Il y a moins de professeurs, moins de professionnels et moins d'employés de soutien. Comme dans la santé, on recourt de manière plus systématique à la sous-traitance et on précarise les emplois.

### Accélération des négociations?

Il y a quelques semaines, le président du Conseil du trésor, Jacques Léonard, promettait une accélération des négociations aux différentes tables sectorielles, particulièrement en ce qui a trait aux conditions de travail. Il est encore trop tôt pour faire un bilan de cette promesse. Mais une chose est claire pour les dirigeantes et les dirigeants syndicaux: il y a une échéance, le 25 octobre.

«Ce n'est pas vrai, de déclarer le président de la FTQ, Henri Massé, que nos membres dans le secteur public vont passer leur tour une nouvelle fois. On ne construira pas la société québécoise en appauvrissant ceux et celles qui donnent des services à la population, en précarisant leurs emplois, en les traitant comme des citoyens de seconde classe. Le gouvernement doit le comprendre, sinon, il se dirige vers un affrontement majeur.»

### Des outils pour s'informer

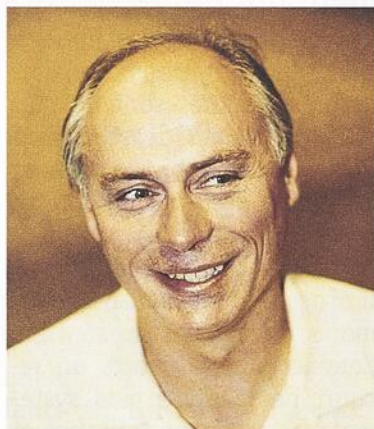
Le Front commun a mis en place différents outils d'information afin de tenir les membres au courant de ce qui se passe aux différentes tables sectorielles et au niveau de la centrale. Un premier numéro d'un journal spécial à grand tirage, 100 000 exemplaires, a déjà été distribué. De plus, les membres peuvent aussi se renseigner sur le site internet à: <http://total.net/~frontcom/index.html>

# Équité salariale ON ACCÉLÈRE!

Avec l'ajout de nouvelles ressources au Service de la condition féminine, la FTQ entend soutenir l'ensemble des syndicats affiliés afin de faire en sorte que le dossier de l'équité salariale avance rapidement.



Les deux nouvelles ressources qui se joignent au Service de la condition féminine de la FTQ pour coordonner nos actions en équité salariale: M<sup>e</sup> France St-Laurent et Serge Perreault, du SCFP.



Serge Perreault est directeur du Service d'évaluation des emplois au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Serge collabore depuis plusieurs années avec la FTQ dans le cadre de la formation en évaluation des emplois.

France St-Laurent est avocate à l'étude Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière et associés. Elle nous prêtera main forte pour

le volet juridique. Elle travaille déjà avec la FTQ et plusieurs affiliés dans ce dossier et siège au groupe de travail de la FTQ sur l'équité salariale.

La participation syndicale aux exercices d'équité salariale est fondamentale. Il faut développer des stratégies syndicales afin d'amener les employeurs à négocier des programmes d'équité salariale sans délai.

C'est pourquoi la FTQ a eu recours à de nouvelles ressources spécialisées tout en développant du matériel d'information et des outils.

## Le 16 juin : une excellente réunion

Plus de 250 conseillers et conseillères, militants et militantes ainsi que des membres d'exécutifs de différents syndicats, bref autant d'hommes que de femmes, ont participé à la journée organisée par le Service de la condition féminine de la FTQ, le 16 juin dernier, sur l'équité salariale.

Le secrétaire général de la FTQ, René Roy, a donné le coup d'envoi de la journée en mettant l'accent sur la participation syndicale dans le processus d'équité salariale. «*Nous nous sommes battus pour une loi proactive et la reconnaissance syndicale. Elle est en vigueur depuis un an et demi. Il est maintenant temps qu'on la fasse appliquer!*», a-t-il dit.

L'animation a été assurée par les trois vice-présidentes Suzanne Amiot, Nicole Bluteau et Johanne Vaillancourt qui, à tour de rôle, se sont assurées du bon déroulement de la journée et des discussions.

Pour l'occasion, la FTQ avait réuni une brochette d'excellentes conférencières pour traiter des enjeux de l'équité salariale et de sa mise en œuvre; de la démystification des aspects légaux; du rôle de la Commission de l'équité salariale et des outils disponibles; des aspects souvent oubliés du travail des femmes; d'une démarche d'équité salariale exempte de biais discriminatoires.

Forts de ces informations, les participantes et participants ont discuté de stratégies syndicales en tables rondes et en plénière. Ils sont retournés dans leur milieu de travail bien outillés pour partir du bon pied et concrétiser l'équité salariale.

Clôturent l'événement, le président, Henri Massé, a insisté : «*On n'a pas une minute à perdre!*, a-t-il lancé. *Le 21 novembre 2001, les travaux d'équité salariale dans les entreprises doivent être terminés et dans nos milieux de travail. Nous avons en main tous les outils nécessaires pour enfin passer à l'action et faire reconnaître la valeur réelle du travail des femmes. Prenons les devants!*»

## De nouveaux outils

À cet effet, une nouvelle affiche fonctionnelle s'ajoute au guide syndical d'information et d'action sur l'équité salariale intitulé *L'équité salariale : maintenant à nous de jouer...* rendu public en novembre 1998. L'endos de l'affiche décrit les différentes étapes d'un plan d'action syndical dans le but d'obtenir l'équité salariale dans les milieux de travail. Ces deux outils sont disponibles au Centre de documentation de la FTQ.

# Créer des emplois

## AVEC DES HORAIRES «HUMAINS»

Dans les années 1990, MacMillan Bathurst (MBI), qui compte une dizaine d'usines au Canada, dont deux au Québec, impose la production continue avec des quarts de travail de 12 heures et un horaire en rotation de quarts. À l'usine de Saint-Laurent, le syndicat résiste et trouve des solutions qui respectent la qualité de vie de ses membres et les exigences de production de l'employeur.

### Le nombre d'emplois chute

Les effets du premier refus syndical en 1995 (voir encadré) se font cependant sentir puisque les emplois passent de 180 à 130 dans l'usine qui produit du carton ondulé. «Des travailleurs de 14 ou 15 ans d'ancienneté perdaient leur emploi alors que dans l'autre usine montréalaise, tout le monde travaillait. Ça commençait à grogner», explique Claude Lambert, le président du syndicat local. Il fallait retourner négocier pour maintenir les emplois. La négociation de 1998 donnera des résultats concrets et il y a maintenant près de 200 emplois.

### Priorité à la qualité de vie

La proposition patronale d'un horaire 2-2-3-2 (voir encadré) était carrément inhumaine pour qui veut continuer à avoir une vie familiale et sociale. L'employeur se disant prêt à considérer toute proposition syndicale qui permettrait le travail sur 7 jours et des quarts de 12 heures, après réflexion et consultation, le syndicat a carrément inventé le 3-3-1. Il y a une

réduction du temps de travail (et de la paie) de 40 à 36 heures, mais en permettant le travail un dimanche sur quatre à taux et demi (soit 18 heures à taux simple), les 4 heures manquantes par semaine sont compensées.

Le syndicat a aussi proposé une formule de volontariat pour le travail du dimanche: l'employeur ne peut obliger les membres de l'équipe affectée que s'il n'y a pas assez de volontaires. «Il y en a donc pour tout le monde», affirme Claude Lambert. *Ceux qui veulent profiter de la réduction travaillent rarement le diman-*

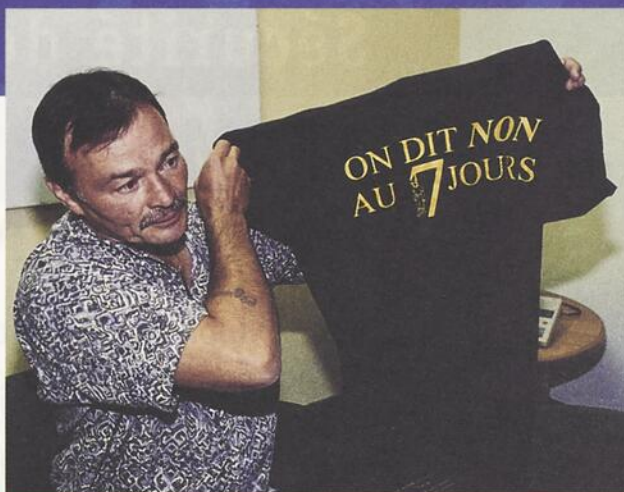


PHOTO SERGE JONGUE

*«Les plus jeunes ont forcé les 12 heures pour ne pas perdre leur job. La contrepartie, ça a été la recherche de quarts stables qui avantagent les plus vieux qui choisissent surtout les quarts de jour. Aujourd'hui, tout le monde aime les 12 heures et les horaires stables et personne ne voudrait perdre cet avantage.»*

Claude Lambert, président de la section locale 291 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

*che. Ceux qui veulent faire des heures supplémentaires ont l'espace pour le faire.»* Cet horaire 3-3-1 commence à faire des adeptes dans les autres usines de MBI...

Si les membres adorent la nouvelle formule, il devrait en aller de même pour l'employeur. Les accidents du travail, l'absentéisme et les congés de maladie de longue durée ont baissé. Ça aussi, ce sont des coûts en moins.

En 1995, l'employeur a eu un choc à son arrivée à la première rencontre de négociation. Les membres du comité syndical avaient troqué chemise et cravate pour un chandail noir au slogan on ne peut plus explicite. Surprise encore plus grande: tous les travailleurs de l'usine le portaient aussi.

### PETIT COURS SUR LES HORAIRES 2-2-3-2 OU 3-3-1

Dans un horaire 2-2-3-2, avec quart de 12 heures, on travaille par exemple les lundi et mardi de jour (2), les mercredi et jeudi sont des congés (2), retour au travail de nuit pour les vendredi, samedi et dimanche (3), suivi de congés pour les lundi et mardi (2)... et ça recommence. On travaille donc un dimanche sur deux.

Dans l'horaire 3-3-1, avec quart de 12 heures stables, il y a quatre équipes. L'équipe A travaille du lundi au mercredi de jour. L'équipe B du jeudi au samedi de jour. L'équipe C du dimanche au mercredi de nuit. L'équipe D du mercredi au samedi de nuit. Pour combler les besoins du dimanche, chaque équipe assume un dimanche à tour de rôle (soit un dimanche par mois).

# Sécurité des véhicules lourds

## TEAMSTERS ET MÉTALLOS DEMANDENT DE L'ACTION RAPIDE

Rendu public à la mi-août par le ministre des Transports, Guy Chevrette, le rapport de la Table de concertation gouvernement-industrie sur la sécurité des véhicules lourds a rapidement fait l'objet de commentaires de la part de la FTQ et de ses deux syndicats qui représentent plusieurs milliers de chauffeurs de camions au Québec, les Teamsters (35 000) et le Syndicat des Métallos (6 000).

Tous s'entendent pour réclamer l'application des recommandations dans les plus brefs délais et invitent le ministre à passer à l'action. Il y a cependant quelques bémols. Le Syndicat des Teamsters n'est au-

cunement convaincu de la capacité de la Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ) d'assurer efficacement le contrôle routier et il demande la mise sur pied d'une nouvelle agence publique dont

ce serait le mandat. En ce qui a trait à l'embauche de 125 nouveaux contrôleurs routiers, le président du Conseil québécois et vice président de la FTQ, Pierre Deschamps, a fait remarquer que c'est la troisième fois que le ministre fait une telle annonce.

De son côté, le Syndicat des Métallos déplore le fait que le ministre ne fasse pas mention des courtiers en transport, ou donneurs d'ouvrage, qui ont un rôle très important à jouer en matière de sécurité dans le camionnage.

Quant à la FTQ, elle accueille très favorablement le fait que la Table de concertation gouvernement-industrie devienne permanente. «*Nous avons demandé sa mise sur pied, a déclaré le président, Henri Massé. Il y a encore beaucoup de travail à faire, entre autres autour de toute la question de la formation des chauffeurs, dans une industrie qui souffre d'une grande pénurie de main-d'oeuvre.*»

### Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau-Chapais

## UN RÉSEAU SUR LA BONNE VOIE

C'est sous le thème «*Violence et harmonie au quotidien*» que se tenait à Jonquière, les 10 et 11 septembre dernier le 1<sup>er</sup> colloque du Réseau FTQ des déléguées et délégués sociaux (DS) de la région Saguenay - Lac-Saint-Jean - Chibougamau - Chapais. Cette activité, orchestrée par la coordonnatrice du Réseau, la consœur Brigitte Bergeron et cinq délégués sociaux formant le comité organisateur, a été un succès sur toute la ligne, de l'avis des 90 participants et participantes.

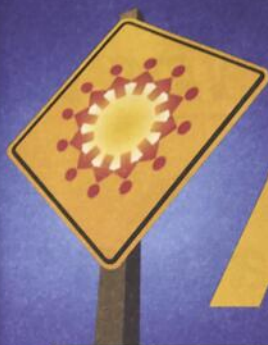
Le colloque s'adressait non seulement aux déléguées et délégués sociaux de la région, mais aussi à tous les affiliés. Il a permis de se rencontrer, de fraterniser, d'apprendre et même de s'amuser malgré un sujet qu'il fallait, de toute évidence, traiter avec sérieux, ce qui a été fait de façon magistrale par la conférencière invitée, la consœur Francine Burnonville, coordonnatrice du Réseau dans la région de Montréal, donnant ainsi le ton au travail des ateliers.

Même si ce n'est qu'à l'automne 1997 que se donnait le premier cours de DS, déjà 134 personnes ont été formées et sont actives dans 45 milieux de travail et dans la construction. De plus, pas moins de huit rencontres thématiques ont été organisées dans la région au cours des deux dernières années.

1<sup>re</sup> rangée: Louise Tremblay, secrétaire de la FTQ, Brigitte Bergeron, coordonnatrice régionale du Réseau FTQ, Johanne Deschamps, directrice au Service de l'éducation FTQ, Nicole Bruneau, membre du comité organisateur, Francine Burnonville, coordonnatrice du Réseau au CTM et conférencière invitée, Carole Bouchard, déléguée sociale et membre du comité organisateur, Nicole Bluteau, présidente du Conseil du Travail FTQ Saguenay - Lac-Saint-Jean

2<sup>e</sup> rangée: Robert Gagnon, Jean Giasson et Daniel Leblond, tous trois délégués sociaux et membres du comité organisateur, Paul Leblanc, président du Conseil du Travail FTQ du Haut du Lac-Saint-Jean-Chibougamau-Chapais, Jean-Marc Crevier, représentant régional FTQ





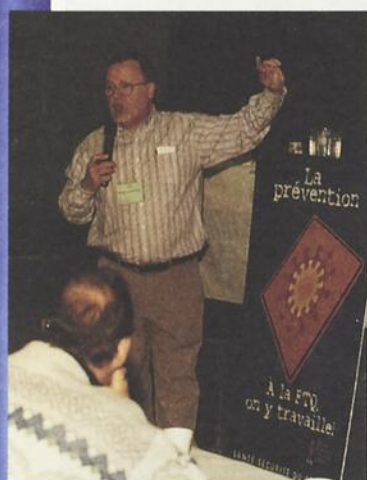
# À la Source

BULLETIN DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ) / SUPPLÉMENT AU MONDE OUVRIER, SEPTEMBRE-OCTOBRE 1999

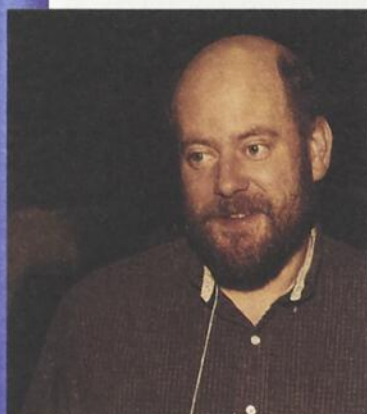


CTTE

## L'action syndicale au coeur de la prévention par l'ergonomie



Luc Desnoyers, professeur en ergonomie à l'Université du Québec à Montréal



Jean Dussault, du Service de l'éducation de la FTQ

La journée-prévention organisée par le Conseil des travailleurs et travailleuses de l'Estrie (CTTE), avant les vacances d'été, a porté sur l'ergonomie en milieu de travail. Les échanges ont permis à la cinquantaine de délégués issus d'une vingtaine de milieux de travail de mieux saisir leur rôle lors de l'intervention d'un ergonome.

D'entrée de jeu, Jean Dussault, du Service de l'éducation de la FTQ, a mentionné que le syndicat peut faciliter l'intervention d'un ergonome et s'assurer que ses recommandations règlent les problèmes. Comment on y arrive? «*Il faut se servir du savoir des travailleurs et des travailleuses, des trucs du métier qui n'apparaissent pas dans la description du travail, suggère-t-il. Pourquoi on fait le travail de telle ou telle façon? Il y a toujours des motifs et les ergonomes ont besoin de les connaître. Cela nous permet de réfléchir aux raisons qui motivent les différents ajustements.*»

Jean a rappelé que pour faire l'étude ergonomique d'un poste, il faut faire des observations, souvent prendre des photos et filmer une ou plusieurs personnes à l'oeuvre. «*C'est notre rôle d'expliquer à nos membres que ces outils ne servent pas à évaluer la productivité ou à les surveiller mais plutôt à améliorer la situation. Toute la structure syndicale doit être impliquée pour établir un climat de confiance de part et d'autre et rendre l'intervention la plus efficace possible, au profit des travailleurs et des travailleuses.*»

### Attention aux charlatans

De son côté, l'ergonome Luc Desnoyers a eu la tâche difficile de résumer en une

heure un des volets du cours offert par la FTQ en prévention et qui porte sur cette jeune science qu'il enseigne à l'Université du Québec à Montréal, l'ergonomie. En résumé, l'ergonomie a pour but de comprendre comment se fait le travail pour l'organiser de façon à ce que celui ou celle qui l'accomplit soit confortable et efficace à la fois. Il ne s'agit donc pas d'adapter la personne au travail mais bien plutôt l'inverse.

«*Et dans ce milieu comme ailleurs, il faut se méfier des nombreux charlatans*», avertit Luc Desnoyers. Le cours *Actions en prévention* fait le tour de la question en expliquant comment reconnaître un ergonome compétent, qu'est-ce qu'il vient faire dans le milieu de travail, le déroulement de son intervention et le rôle du syndicat.

Pour sa part, Serge Trudel, directeur santé-sécurité du travail à la FTQ, a brossé un tableau de ce qui se fait en ergonomie au Québec, actuellement. Plusieurs syndicats participent à des programmes intégrés d'ergonomie pour régler les problèmes de lésions musculosquelettiques, en collaboration avec les associations sectorielles paritaires. Ces programmes fonctionnent particulièrement bien dans les grandes entreprises. Dans certains secteurs comme le textile ou les scieries, des équipes multidisciplinaires issues des CLSC et de la CSST sont à l'oeuvre. L'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST) a mis au point des programmes d'intervention ergonomique pour l'abattage du poulet, par exemple. Également, un comité de travail de la CSST analyse le poste de caissière dans les supermarchés.

La FTQ et ses syndicats participent d'ailleurs aux travaux de ces organismes.

## Comprendre le travail des femmes pour le transformer: une publication

Comprendre le travail des femmes pour le transformer est le titre d'un livre publié par le Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité (BTS) à Bruxelles, sous la direction de la chercheuse montréalaise Karen Messing, à partir de recherches tenues en collaboration avec les structures en condition féminine des trois principales centrales syndicales québécoises, la FTQ, la CSN et la CEQ, ainsi que l'UQAM.

Les problèmes de santé des femmes au travail semblent difficiles à cerner. L'idée largement répandue que le travail des femmes est sans danger a contribué à développer les préjugés selon lesquels tout problème de santé des travailleuses est dû à leur inaptitude au travail ou à des troubles imaginaires. La station debout prolongée, entraînant des troubles circulatoires ou des problèmes de dos, ainsi que les gestes répétitifs, pouvant provoquer des lésions musculo-squelettiques, paraissent bien moins dangereux que l'éventualité de tomber d'un échafaudage ou de se blesser en sciant du métal. Ces difficultés ont freiné les efforts d'amélioration de la santé des femmes au travail et ont nui à la reconnaissance officielle de leurs problèmes et à leur indemnisation.

Une première du genre, l'ouvrage offre une synthèse d'une douzaine d'études réalisées depuis une dizaine d'années dans des milieux syndiqués au Québec. Les recherches sont fondées sur les préoccupations et besoins exprimés par les salariés, tant des hommes que des femmes. Le plus souvent, elles ont permis d'améliorer les conditions de travail tout en enrichissant les données disponibles sur différentes problématiques. Le livre donne également un bref aperçu de la santé au travail des femmes européennes.

### Les problématiques FTQ

Les études menées dans des milieux FTQ traitent des difficultés vécues par les femmes dans des emplois de caissières de banque et pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles dans différents milieux de travail des secteurs privé, public et parapublic.

Trois études résument le sort subi par les travailleuses devant les instances juridiques. Des travaux réalisés par des chercheuses québécoises en droit de la santé et de la sécurité du travail

démontrent que les femmes sont victimes de discrimination lorsqu'il s'agit de faire reconnaître des lésions professionnelles liées au stress. Les femmes sont souvent exclues du système d'indemnisation à cause de l'invisibilité : des particularités de leurs emplois,

des conséquences d'une maladie professionnelle sur leur vie familiale, des qualifications et de la valeur des emplois qu'elles exercent. Les études ont levé le voile sur les iniquités du système et ont permis à la FTQ de produire des outils syndicaux et de mieux former ses représentants et représentantes devant les instances d'appel.

La dernière étude incluse dans cet ouvrage a été initiée par la FTQ en 1993 et approfondie en 1995. Elle porte sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Elle a été menée auprès de syndiqués des secteurs privé, public et parapublic de la région montréalaise dans les secteurs des communications, de l'énergie et de la santé. On y traite notamment de l'horaire de travail irrégulier des téléphonistes qui provoque des problèmes réguliers de garde d'enfants et de la détresse psychologique.

Cette importante recherche a d'ailleurs donné lieu à la publication des brochures *Concilier l'inconciliable* et *Ré-concilier l'inconciliable*, à une déclaration de politique, à la production d'une vidéo *C'est moi l'inconciliable?* et, plus récemment, au document *Des congés, d'abord à la charge des parents en emploi*, tous disponibles au centre de documentation de la FTQ.



Karen Messing, professeure en sciences biologiques et chercheuse au CINBIOSE de l'Université du Québec à Montréal. Le CINBIOSE, Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement, a récemment été reconnu comme collaborateur de l'Organisation mondiale de la santé.



Denis Bégin, chimiste et agent de recherche au Département de médecine du travail et d'hygiène du milieu de l'Université de Montréal

## L'INVISIBLE QUI FAIT MAL: UNE CONFÉRENCE

La chercheuse Karen Messing est une excellente ambassadrice des femmes au travail. Elle profite de toutes les tribunes pour parler de leur santé et de leur sécurité et des problématiques qui les touchent plus particulièrement, tel cet invisible qui fait mal. Elle en a d'ailleurs fait une présentation fort intéressante dans le cadre des activités québécoises de la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail organisées par Développement des ressources humaines Canada et auxquelles participait la FTQ, au printemps dernier.

Elle donne comme exemple la force exercée par une couturière durant une journée de travail: par les membres supérieurs qui soulèvent plus de 3500

kilos de jambes de pantalon, crochets et ciseaux; 16800 kilos par les membres inférieurs pour l'actionnement de la pédale de la machine à coudre!

«Malgré cela, dit Karen Messing, on porte moins d'attention à ce type de travail dit léger par rapport à d'autres travaux exécutés par des hommes qui soulèvent de grosses charges. C'est cela l'invisible qui fait mal.»

Dans l'entretien ménager, ce sont les caractéristiques suivantes qui font que l'entretien dit léger s'alourdit avec les journées, les semaines et les années: la variété des positions, les étirements multiples, le nombre d'objets déplacés et nettoyés, la quantité de petits gestes. Ce travail est plus répétitif et occasionne souvent aux femmes des problèmes de santé et de sécurité différents de ceux que connaissent les hommes pour le déplacement de moins d'objets plus lourds.

Madame Messing et ses collègues de l'UQAM se sont aussi penchées sur le travail des préposés aux bénéficiaires (PAB) qui ont un taux très élevé d'accidents de travail, surtout au dos. Les femmes en ont 33% plus que les hommes. Ce taux est en croissance et suscite de vives inquiétudes. Les préoccupations sont liées à la répartition des tâches de manutention entre les hommes et les femmes et aux perceptions entretenues par les unes et les autres envers leurs collègues à cause de stéréotypes du genre: «Les hommes forcent plus que les femmes» ou «Les femmes en font moins que les hommes». Concrètement, les stéréotypes constituent un risque pour tout le monde.

## Comment remplacer les solvants dangereux en milieu de travail

De son côté, Denis Bégin, chimiste et agent de recherche au Département de médecine du travail et d'hygiène du milieu de l'Université de Montréal, a parlé des solvants organiques utilisés au Canada. Les chiffres sont faramineux:

▼ 1 331 000 tonnes métriques par année en circuit fermé (travailleurs très peu exposés).

▼ 746 000 tonnes métriques par année utilisées pour le dégraissage, le nettoyage et le décapage de toutes sortes de matériaux et d'équipements, dans les peintures et les adhésifs ainsi que dans une multitude de produits et procédés industriels.

Avec un million de travailleurs exposés, l'utilisation de solvants demeure une préoccupation majeure en santé et sécurité du travail. À la faveur de la réglementation, les entreprises recherchent des solutions de remplacement qui ne sont pas toujours recommandables.

«Les connaissances concernant les nouveaux produits dits non dangereux n'étant pas assez avancées, suggère monsieur Bégin, il est préférable d'éviter d'échanger un problème d'environnement pour un autre en santé-sécurité en faisant des substitutions non avisées.»

Il vaut mieux procéder à l'analyse de substitution pour bien évaluer les solutions de rechange et les tester avant de les implanter. Les syndicats ont sûrement un rôle important à jouer en ce domaine.

Il existe plusieurs organismes spécialisés en substitution de solvants, des banques de données et des sites Internet sur la question. Les coordonnées sont disponibles auprès du Service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ.

# L'arrivée du syndicat a amélioré la santé-sécurité

Depuis quatre ans que la section locale 299 de la Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine (FNFTU) représente les 63 salariés de la Coopérative Lac Mégantic-Lambton, la santé et la sécurité du travail a pris une place qu'elle n'occupait pas auparavant.

«Nous avons tout de suite négocié un comité paritaire, mentionne la présidente de l'unité syndicale, Nicole Morin. Et nous réussissons à obtenir des améliorations graduellement.» Elle comprend qu'il faut y mettre du temps et des efforts mais croit que les gains sont appréciables.

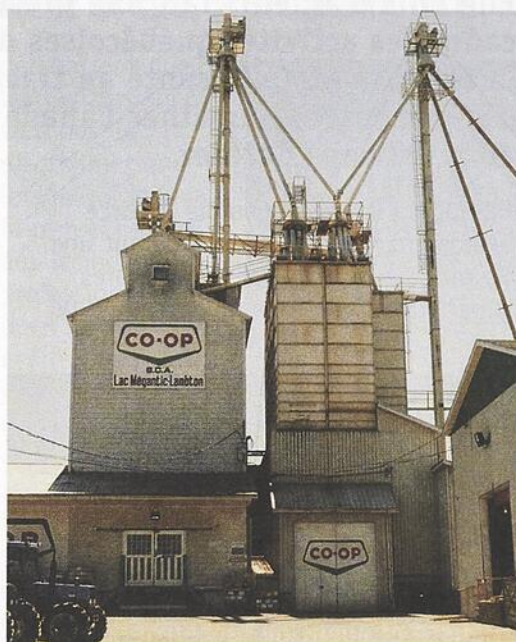
## La meunerie et les silos

L'entrepôt de la meunerie et les silos, où les explosions sont le plus à craindre en raison des gaz dégagés par les grains et des dangers de surchauffe, sont bien ventilés. Les extincteurs sont vérifiés plusieurs fois par année et les affiches interdisant de fumer sont présentes partout.

Réjean Rancourt, meunier à la coop depuis 26 ans, a suivi un cours sur le travail en espace clos qui a donné des résultats rapidement. «J'étais conscient du danger avant de suivre la formation mais j'ai appris comment rendre mon travail plus sécuritaire. J'ai appliqué mon droit de refus et j'ai réclamé un équipement adéquat pour l'entretien et les réparations des silos.» Depuis deux ans, il se sert d'un treuil plutôt que d'une échelle à corde et s'assure qu'un collègue de travail le surveille quand il descend dans un silo.

## Les pesticides

Le responsable des ressources humaines et membre patronal au comité paritaire y est aussi pour quelque chose. «Les gars



ont suivi plusieurs formations, dont un cours sur l'utilisation des produits dangereux, explique Michel Orichefqui. Ici, nous manipulons beaucoup de pesticides. Nous avons maintenant un entrepôt spécial pour ces produits.»

## L'atelier mécanique

L'atelier où l'on fait notamment l'entretien de la machinerie agricole de la région est impeccable d'ordre et de propreté. Aucun câble qui traîne, le plancher est propre, les équipements rangés mais accessibles. Et pourtant, les mécaniciens sont à l'oeuvre. L'endroit est muni d'un système d'aspiration à la source des vapeurs, d'une chambre hermétique pour la manipulation des batteries et de tables de travail ajustables pour les réparations des petits équipements.

«Les améliorations se gagnent les unes après les autres, constate Nicole Morin. Pas toujours sans difficultés mais notre bilan est bon. Les accidents ici sont exceptionnels», conclut-elle.

La Coopérative Lac Mégantic-Lambton emploie 63 personnes membres de la section 299 de la Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine (FNFTU).



Réjean Rancourt est meunier depuis 26 ans. Équipé de ce treuil et surveillé par un confrère, c'est lui qui descend pour faire l'entretien et les réparations dans les silos.



Pour éviter la surchauffe, les silos à grain sont ventilés par le haut et par le bas, comme le démontre la photo.

# UNE VICTOIRE SUR TOUTE LA LIGNE

C'est dans une proportion de 89% que les 350 membres du personnel de Bell ActiMédia ont accepté le projet de convention collective qui leur a été soumis le 16 septembre dernier, après un lock-out qui aura duré six mois. *«Notre ténacité a porté fruit, de déclarer la présidente du groupe, Sylvie Bouchard. Non seulement n'avons-nous subi aucun recul, mais nous avons fait des gains importants.»*

De son côté, la conseillère syndicale au dossier, Kateri Lefebvre, a tenu à souligner le travail du secrétaire général de la FTQ, René Roy, qui, par ses nombreuses interventions, a grandement contribué à l'heureux dénouement.

Membres de la section locale 57 du Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB), les 350 travailleurs et travailleuses du service à la clientèle et du personnel de bureau, dont 90% sont des femmes, étaient mis en lock-out par leur employeur, une filiale de Bell. Jamais, le découragement ne les a gagnées. Les lignes de piquetage ont toujours été fort actives et on a organisé plusieurs actions et manifestations, seul et avec d'autres.

Le secrétaire général, René Roy, a d'ailleurs souligné à quel point le groupe avait été actif lors de la grève des téléphonistes et des techniciens de Bell. *«Je me souviens de leur dynamisme et de leur entraînement, particulièrement lors de la grande manifestation qui*

*s'est déroulée à Hull, à l'occasion de l'assemblée des actionnaires.»*

## Les acquis sont protégés

La plus importante concession que demandait l'employeur touchait les heures de travail qu'il voulait augmenter en ne donnant qu'une compensation partielle qui allait en diminuant à chaque année. Alors que la convention collective prévoyait une semaine de travail de 35,85 heures, dans les faits, tout le monde travaillait 37½ heures mais avait droit à 11 journées de congé en compensation. C'est cette compensation que l'employeur voulait diminuer sensiblement et que le syndicat a réussi à protéger grâce à une formule qui prévoit des journées de congé et des journées rémunérées.

## 10,5% sur cinq ans

Les augmentations de salaires sont aussi très intéressantes,

10,5% pour la durée de la convention collective qui vient à échéance le 30 septembre 2003. De plus, il y a eu augmentation sensible de la prime de séparation qui passe de une à trois semaines par année de service.

La responsable du dossier, Kateri Lefebvre était particulièrement fière du protocole de retour au travail, surtout pour la date de reprise. *«L'employeur voulait faire revenir les filles de manière progressive. Je trouvais ça inacceptable, insultant même. Je n'y suis pas allée par quatre chemins: "Vous avez sorti les filles toutes ensemble quand vous les avez mises en lock-out, alors elle vont aussi rentrer toutes ensemble!". Et c'est ce qui s'est passé le 27 septembre, date de retour au travail. C'était vraiment une atmosphère tout à fait spéciale...»*

Le 27 septembre, devant l'entrée principale, sur la rue Guy à Montréal. Il est 8 h 15, moins quelques poussières. La bonne humeur règne. Après six mois de lock-out, les 350 travailleuses et travailleurs de Bell ActiMédia se préparent à rentrer au travail, une excellente convention collective en main.



## Conseil consultatif et Conseil général

# LA PRIORITÉ DE L'AUTOMNE: LE CODE DU TRAVAIL

Les 20 et 21 septembre se tenait une importante réunion du Conseil général et du Conseil consultatif de la FTQ. Plus de 450 personnes étaient présentes pour débattre trois questions: la campagne de la FTQ pour la réforme du Code du travail, la mise en place du tout nouveau Collège québécois du travail FTQ-Fonds<sup>1</sup> et les orientations du Fonds de solidarité.



Dans le cadre de la campagne pour la réforme du Code du travail, la FTQ a produit une brochure qui présente les enjeux de cette importante lutte de même que les grandes revendications de la FTQ. On peut s'en procurer des exemplaires dans tous les bureaux régionaux et à la centrale.

Moins connu que le Conseil général, instance décisionnelle entre les congrès, le Conseil consultatif regroupe l'ensemble des conseillers et conseillères des syndicats de la FTQ. C'est une structure de consultation qui permet aux dirigeants d'aller chercher le pouls de ceux et celles qui dispensent le service aux membres dans les sections locales. «Il n'y avait pas eu de réunion du Conseil consultatif depuis quatre ans, a déclaré le président, Henri Massé, dans son mot de bienvenue, mais les dernières rencontres avaient suscité peu d'intérêt. Je vois, par l'importance de votre participation, que nous devons vous réunir plus souvent à l'avenir.»

### Notre avenir se joue

En ouverture, Henri Massé a souligné à quel point sont importants les enjeux actuels pour l'avenir du syndicalisme, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. «Si le

taux de syndicalisation dépasse les 90 % dans le secteur public, son droit à la libre négociation est bafoué de manière systématique par les gouvernements. En même temps, le taux de syndicalisation du privé n'étant que de 27%, nous avons un urgent besoin de réformes pour faciliter l'accès à la syndicalisation.»

Les gouvernements doivent cesser d'intervenir et laisser jouer le rapport de force. Nos confrères et consœurs du secteur public doivent retrouver leurs droits fondamentaux. Le président a illustré son propos en donnant l'exemple de la grève des gardiens de prison et des cols bleus, grève qui ne causait pas de problèmes majeurs pour le public et que le gouvernement fédéral s'est quand même empressé de briser par une législation. Il a aussi fait référence à une intervention du premier ministre, Lucien Bouchard, qui a déclaré «que son gouvernement ne tolérerait pas longtemps... une grève légale!»

### Les dangers qui nous guettent

Comme le montre très clairement le tableau, la baisse du taux de syndicalisation au Québec est relativement importante. Est-ce dramatique? Y a-t-il lieu de s'inquiéter? Oui, et pour plusieurs raisons. Si cette tendance se poursuivait, cela signifierait une baisse du pouvoir et de l'influence du mouvement syndical auprès des gouvernements et face au patronat. Nous risquons d'être moins écoutés quand les gouvernements préparent des législations ou prennent des décisions. De son côté, le patronat se sentirait en position de force pour exiger encore plus de déréglementation ou demander des modifications à la baisse de législations comme la Loi sur la santé et la sécurité du travail. La défense de l'accessibilité, de la gratuité et de l'universalité en santé et en éducation serait plus difficile. Mais ce n'est pas tout.

Les salaires et les conditions de travail des membres que nous représentons pourraient aussi en prendre pour leur rhume. Une analyse de quelques nouvelles réalités du marché du travail n'est pas de nature à rassurer. Alors que la création d'emplois se fait dans la petite entreprise et

Taux globaux de syndicalisation ou de présence syndicale 1992-1997

|                | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| Québec (%)     | 49,7 | 46,4 | 43,8 | 41,9 | 41,8 | 40,3 |
| Canada (%)     | 35,7 | 35,8 | 35,6 | 34,3 | 33,9 | 34,1 |
| États-Unis (%) | 15,8 | 15,8 | 15,5 | 14,9 | 14,5 | N.D. |
|                | 17,9 | 17,7 | 17,5 | 16,7 | 16,2 | N.D. |

1. Dans le prochain numéro du *Monde ouvrier*, nous vous présenterons un dossier sur le Collège

qu'il y a des pertes dans la plus grande, les syndicats sont très peu présents là où se créent les emplois: en 1998, le taux de couverture syndicale était de 16,1% chez les moins de 20 employés, et d'à peine 40 % chez les 20 à 99 employés.

À partir du moment où le taux de syndicalisation dans un secteur donné chute sous la barre des 50 ou 40 %, les salaires et les conditions de travail des non-syndiqués exerceront des pressions à la baisse sur l'ensemble du secteur. La négociation de bonnes conditions, de conditions supérieures à la moyenne du secteur, sera donc moins facile.

## Nos grandes revendications

À la réunion, le conseiller FTQ Jean-Pierre Néron, a présenté, point par point, les revendications de la FTQ. Si vous voulez connaître les détails, consultez la brochure dont il est question dans le texte encadré. Précisons cependant que, pour l'essentiel, les revendications de la FTQ touchent l'élargissement de la définition de «salarié», pour rendre le syndicalisme accessible à un plus grand nombre de personnes, et la simplification du processus de reconnaissance syndicale, pour réduire les délais et les recours juridiques. Suite aux interventions des membres du Conseil consultatif, le Bureau de la FTQ verra à apporter quelques modifications à la plate-forme de la FTQ, notamment en ce qui a

trait à la reconnaissance volontaire par l'employeur.

## Rien n'est gagné

«Cette nécessaire réforme, le gouvernement ne l'offrira pas au mouvement syndical sur un plateau d'argent, de dire en conclusion Henri Massé. La FTQ entend donc mener, au cours des prochains mois, une campagne d'information et de sensibilisation auprès des députés et des ministres afin de les amener à saisir l'importance des enjeux pour l'avenir même de la société québécoise. Dans toutes les régions du Québec, différentes actions seront organisées et nous comp-

**«Ce n'est pas être alarmiste que de dire qu'il y a urgence de mettre un frein à la baisse du taux de syndicalisation au Québec. Ce qui est en jeu ici, c'est la qualité des conditions de travail et des salaires des membres que nous représentons et notre capacité, comme mouvement, d'influencer les politiques gouvernementales dans le sens des intérêts de la majorité de la population.»**

Henri Massé



PHOTO SERGE JONGUÉ

tons sur l'appui du plus grand nombre pour mener à bien cette campagne.»

## Fonds de solidarité: on fait le point

Une partie de la réunion des Conseils général et consultatif, en après-midi, a été consacrée à des présentations et des débats sur le Fonds de solidarité, sur sa personnalité distinctive et ses effets structurants sur l'économie québécoise. Pour la circonstance, on avait réuni un impressionnant panel (voir photo), dont les membres ont fait de brèves présentations et répondu aux questions.

Tous les volets de la mission du Fonds ont été abordés. Il a donc été question, bien sûr du rôle moteur du Fonds dans le développement économique par le biais des investissements, du redressement d'entreprises, du soutien à l'exportation, des interventions aux niveaux local et régional, etc. À juste titre, on a aussi souligné le rôle distinctif et unique joué par le Fonds dans la formation économique des travailleurs et travailleuses, sans oublier des services comme VirÂge et la mise sur pied du programme de stages étudiants.

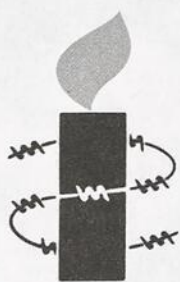
La négociation de clauses dans les conventions collectives a aussi fait l'objet de présentations et de débats. Un accent particulier a été mis sur la négociation de clauses qui prévoient une participation de l'employeur. Le secrétaire général de la FTQ et secrétaire du conseil d'administration du Fonds, René Roy, a fortement invité les conseillers et les conseillères à travailler dans ce sens. «Les clauses de participation de l'employeur permettent de réaliser deux objectifs également importants: fournir aux travailleurs et aux travailleuses un avantage financier en vue de leur retraite et contribuer à la mission de maintien et de création d'emplois du Fonds. En bout de ligne, tout le monde en sort gagnant.»

En conclusion, Henri Massé a rendu hommage au travail remarquable des responsables locaux qui «véhiculent les valeurs et la mission du Fonds dans des milliers de milieux de travail à longueur d'année.»

Dans l'ordre habituel, les membres du panel: Jean Martin, premier vice-président à la direction générale du Fonds de solidarité, Arnold Dugas, directeur québécois du Syndicat des Métallurgistes, René Roy, secrétaire général de la FTQ, Raymond Bachand, président-directeur général du Fonds, Gilles Charland, directeur québécois du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Denis Leclerc, premier vice-président au développement et aux services à l'actionnariat au Fonds



PHOTO JACQUES LAVOIE



## Amnistie internationale

### CAMPAGNE SYNDICALE D'APPUI

À l'heure de la mondialisation des marchés, des réseaux se tissent pour lutter contre les pires effets de cette libéralisation débridée. La FTQ participe entre autres à la construction de l'Alliance sociale continentale, qui veut imposer la dimension sociale dans l'accord de libre-échange des Amériques. Sur le plan des droits de la personne, il existe plusieurs organisations mondiales. L'une des plus dynamiques et efficaces est Amnistie internationale.

Cette année, la FTQ invite tous les affiliés à participer activement à la campagne de financement de cette organisation alliée du mouvement syndical.

Amnistie est une organisation mondiale non gouvernementale qui compte un million de membres répartis dans 150 pays. Fondée en 1961, elle est vouée exclusivement à la défense des droits humains fondamentaux. Elle lutte pour la libération des prisonniers d'opinion, l'abolition de la peine de mort, l'élimination des disparitions forcées et de

la torture, le respect du droit à un procès équitable et l'abolition des exécutions extrajudiciaires. En reconnaissance de son travail, elle a reçu le Prix Nobel de la Paix en 1977.

#### La défense de syndicalistes

Parmi les victimes de ces injustices, Amnistie défend des dizaines de syndicalistes chaque année. En effet, les pays qui ne respectent pas les droits humains fondamentaux, ne tolèrent

pas non plus l'action syndicale. Il est impossible de se réunir et défendre ses droits collectivement si le droit d'association est nié, que les syndicalistes sont emprisonnés, disparaissent, subissent la torture ou sont assassinés.

Amnistie collabore étroitement avec le mouvement syndical, dont notre centrale mondiale, la Confédération internationale de syndicats libres (CISL), pour faire libérer des militants et militantes accusés injustement ou s'assurer qu'ils bénéficient d'un procès juste et équitable. On se rappellera la campagne menée par nos syndicats en faveur du syndicaliste indonésien Muktar Pakpahan, libéré l'an dernier.

Avec l'accélération du phénomène de la mondialisation, le sort de tous les humains est étroitement lié. Là où les droits humains et syndicaux sont bafoués, la main d'œuvre est surexploitée. Il devient de plus en plus difficile de maintenir des conditions de travail décentes même dans les pays industrialisés.

Dans un tel contexte, des organisations comme Amnistie internationale sont des alliés fiables et nécessaires au mouvement syndical. Au Québec, l'ancien président de la FTQ, Fernand Daoust, a accepté de présider la campagne dans le mouvement syndical.

### Formation syndicale pour les femmes LES ACTIONS S'INTERNATIONALISENT

En avril dernier, Francine Leblanc, des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), et Diane Mimeault, du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale et du transport (TCA), donnaient une session de formation syndicale à Marrakech au Maroc. «Une expérience enrichissante et inoubliable», diront-elles.

*«En même temps, nous avons eu un immense choc culturel, s'empressent-elles d'ajouter. Il a fallu une permission spéciale pour avoir des discussions sans présence masculine. Puis, à deux reprises pendant la réunion, des policiers sont venus interrompre pour vérifier les documents distribués... ces mêmes documents qui avaient été longuement examinés aux douanes!»*

Intitulé «Femmes au travail: gagner sa vie sans la perdre», le cours d'une durée de quatre jours a abordé les questions de santé et sécurité, de harcèlement sexuel et de violence. Il se donnait en français avec traduction simultanée en arabe.

Participaient à cette session, 27 femmes de cinq nations arabes: Mauritanie, Maroc, Algérie, Tunisie et Lybie.

Dans l'ordre habituel, Francine Leblanc, TUAC, Ahmed Aichatou, Mauritanie, Diane Mimeault, TCA, Meriem Alioun, Mauritanie, Nadia Mechkel, Algérie



# Hydro-Québec

## CONNAÎTRE LES VRAIS ENJEUX

Depuis maintenant cinq mois, les travailleurs et travailleuses d'Hydro-Québec mènent une grève qui ne cause pas d'inconvénients au public, tout en mettant de la pression sur l'employeur en nuisant à la perception des comptes et à l'exportation de l'électricité. Malheureusement, dans les médias, il est peu question des véritables enjeux de ce conflit, l'accent étant mis sur l'effondrement d'un pylône ou sur de prétendues dissensions syndicales. Mais, quels sont les véritables enjeux?

### Un peu d'histoire

En 1995, les sections locales 957, 1500 et 2000 du

dicat d'Hydro-Québec ont obtenu une convention collective pour les employés de la distribution d'énergie. Cette convention prévoit des augmentations de 1% la première année et de 2% pour les années 2000 à 2003. Pour les deux dernières années, un autre 1% pourrait s'ajouter s'il y a compression des dépenses. S'ajoute, sous forme de forfaitaire, des primes de rendement additionnelles de 3% par année, si l'employeur atteint ses objectifs corporatifs. Il y a donc là des gains potentiels de 15% pour la durée de la convention collective.

En 1995, le ministre de l'Énergie a promis que le contrat de l'énergie ne serait pas une affaire de négociation. Cependant, il n'a pas tenu sa promesse. Les employés de la distribution d'énergie ont obtenu une convention collective, mais celle-ci n'a pas été ratifiée. Les employés ont donc continué leur grève. Le 21 septembre dernier, des milliers de grévistes ont visité les députés à travers tout le Québec pour exiger qu'ils se prononcent sur les enjeux et sur les actions illégales d'Hydro-Québec. Sur cette photo, prise dans les bureaux de la ministre de la Culture et des Communications, Louise Beaudoin, une porte-parole des grévistes est au téléphone avec la ministre.

### Des promesses non tenues

Arrive, en début de négociation. Qu

Québec? Elle renie ses promesses et se retranche derrière la loi.

## DERNIÈRE HEURE!

Au moment d'aller sous presse, nous apprenons qu'il y a une entente de principe à Hydro-Québec. Les membres doivent se prononcer sous peu.

Au niveau salarial, l'entente prévoit des augmentations de 1% la première année et de 2% pour les années 2000 à 2003. Pour les deux dernières années, un autre 1% pourrait s'ajouter s'il y a compression des dépenses. S'ajoute, sous forme de forfaitaire, des primes de rendement additionnelles de 3% par année, si l'employeur atteint ses objectifs corporatifs. Il y a donc là des gains potentiels de 15% pour la durée de la convention collective.

Pour le régime de retraite, il y aura congé de cotisation au cours des cinq prochaines années, pour l'employeur et les employés. Ceci représente environ 5% du salaire qui restera dans la poche des employés. Pour Hydro-Québec, c'est une économie de 100 millions \$ par année. «Ce que nous avons gagné ici, a commenté le responsable de la négociation, Charles Paradis, c'est un réinvestissement de l'employeur d'une partie importante des montants épargnés pour améliorer sensiblement le régime. Nos membres pourront partir plus jeunes sans être pénalisés.»

Le protocole de retour au travail prévoit l'abandon de toutes les plaintes pénales et les outrages aux tribunaux ainsi que l'annulation de la majorité des mesures disciplinaires déposées contre les grévistes.

«J'ai confiance que cette entente sera ratifiée par les membres, de conclure Charles Paradis. Nous avons démontré qu'il était encore possible de revendiquer et de faire des gains. Nous avons un très bon règlement.»



PHOTO SYLVAIN LUPAREL

travail et il s'en rajoute de nouvelles à toutes les semaines. Des infractions ont déjà été constatées dans plus de 100 cas. Alors que les tribunaux accordent rapidement des injonctions aux employeurs pour interdire des moyens de pression ou limiter les actions de piquetage, un juge n'a jugé bon d'émettre une injonction pour empêcher Hydro-Québec de mettre en application les directives des services essentiels (CSE), directives qui visent à protéger le provisionnement québécois en électricité.

menons une grève légale sur toute la ligne, de empêcher Charles Paradis, d'causer de torts ou d'inconvénients aux citoyens et entreprises. Le moins que nous devrions demander à l'employeur, c'est le respect des lois québécoises. Non seulement il ne le fait pas, mais nous avons des preuves que les dirigeants encouragent les cadres à ignorer les directives du CSE.»

Le 21 septembre dernier, des milliers de grévistes ont visité les députés à travers tout le Québec pour exiger qu'ils se prononcent sur les enjeux et sur les actions illégales d'Hydro-Québec. Sur cette photo, prise dans les bureaux de la ministre de la Culture et des Communications, Louise Beaudoin, une porte-parole des grévistes est au téléphone avec la ministre.

# ZOOM...

## SUR LES FEMMES ET LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Du 11 au 13 novembre prochain, la FTQ participera à ZOOM, un important colloque international sur les femmes dans des métiers traditionnellement masculins. Cet événement, en marge du 35<sup>e</sup> Mondial des métiers, véritables olympiades en formation professionnelle et technique, se tiendra à Renaissance Hôtel du Parc à Montréal et accueillera des délégations d'une quarantaine de pays.



**Programme**

**ZOOM**

sur les femmes  
et les métiers non traditionnels

COLLOQUE INTERNATIONAL  
Au Centre de conférence de Montréal  
Renaissance Hôtel du Parc  
Montréal (Québec)  
du 11 au 13 novembre 1999

et ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES  
à l'occasion du 35<sup>e</sup> Mondial  
des métiers  
du 14 au 17 novembre 1999

GlaxoWellcome  
Profil & Whitely Canada  
BONNARDIER ASSOCIATES  
La Presse  
CEQ  
CSN  
FTQ  
Québec

### Une volonté de changer les choses...

Tout comme pour le 35<sup>e</sup> Mondial des métiers et le concours «*Chapeau, les filles !*», la FTQ s'est associée à ZOOM à titre de partenaire et commanditaire. L'implication à ZOOM découle du plan d'action rendu public par la FTQ le 8 mars 1998, en même temps que les résultats de «*Quand le masculin se conjugue au féminin*», une recherche-terrain sur les femmes dans des emplois traditionnellement masculins.

La FTQ y préconisait la concertation entre le monde de l'éducation, les employeurs, les syndicats et le gouvernement pour mieux favoriser l'accès, l'intégration et le maintien des femmes dans le «non-traditionnel».

Ce plan d'action fut un véritable déclencheur. C'est ainsi que, l'an dernier, la FTQ acceptait l'offre du ministère de l'Éducation de participer au concours «*Chapeau, les filles !*». Première centrale syndicale à ce concours (les deux autres centrales s'y sont greffées récemment), la FTQ offrait en outre une bourse nationale de 1000\$ pour lutter contre la précarité en emploi pour les femmes. ZOOM s'ins-

crit donc tout naturellement comme suite logique pour faire avancer cet important dossier.

### Élargir nos horizons...

La participation à ZOOM permettra d'en apprendre davantage quant aux différentes avenues que peuvent emprunter les femmes qui veulent se diriger vers des métiers non traditionnels.

En compagnie de femmes des réseaux de l'éducation, de l'emploi, de la formation de la main-d'œuvre, du marché du travail et de la condition féminine du Québec et d'ailleurs, il sera possible de faire le point sur les meilleures pratiques développées au cours des dernières années pour faciliter l'accès, l'intégration et le maintien des femmes dans les métiers non traditionnels, tout en multipliant les contacts au plan international sur ces questions.

Pour plus de renseignements, communiquez avec le Service de la condition féminine de la FTQ.

### Un rendez-vous à ne pas manquer!

Dans le cadre de ZOOM, la FTQ organise un atelier sur les travailleuses du «non-traditionnel» en milieu syndiqué. Seront abordés des thèmes comme l'organisation du travail, la santé et la sécurité des travailleuses, le rôle des syndicats, etc. Cet atelier aura lieu le 12 novembre en avant-midi.

La FTQ participera également à la table ronde du Comité aviseur femmes d'Emploi Québec et tiendra un stand d'information sur place, pendant toute la durée de l'événement.

## Connaissez-vous Gustave Francq?

Fondateur en 1916 du journal que vous avez entre les mains, *Le Monde ouvrier*, Gustave Francq (1871-1952), ouvrier typographe puis imprimeur, a été «la figure dominante du syndicalisme au Québec durant la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle», selon l'historien réputé Jacques Rouillard.

Une biographie de ce personnage fascinant, qui fut l'un des pionniers de la FTQ, vient d'être réalisée par le jeune historien Éric Leroux, dans le cadre de son doctorat en histoire à l'Université de Montréal. Sa thèse, soutenue récemment avec brio, servira de base à un livre qui doit être publié en l'an 2000. Gustave Francq, qui est né en Belgique, est arrivé au Québec à l'âge de 16 ans.

Militant syndical infatigable, social-démocrate convaincu et réformateur social, il fut l'un des artisans du Parti ouvrier, au début du siècle, et le premier secrétaire de la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ), en 1937. Ce fut l'un des plus grands bâtisseurs du mouvement syndical au Québec. Et le «confrère Francq» est l'un des nôtres!

## DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SOCIAUX

### Conférence annuelle de Montréal

Cette année, la Conférence annuelle des déléguées et délégués sociaux se tiendra le 16 novembre au soir et le 17 novembre durant la journée et se déroulera sous le thème: *Dénouer les crises*.

Il sera question des différentes formes de crises qui surgissent dans les milieux de travail. On tentera

de mieux comprendre ce qu'est une crise, comment réagir, mais aussi comment prévenir. Animation théâtrale, témoignages de D.S. impliqués dans des situations de crise et bien sûr des conférences de professionnels sont au programme.

La conférence d'ouverture sera prononcée par Thierry Pauchant, spécialiste des crises qui a été conseiller lors du déluge au Saguenay et lors de la crise du verglas. Gilles Marsolais, intervenant dans un centre de crise, et Chantale Aourousseau, conseillère en communication organisationnelle, s'adresseront aux participantes et participants le 17 novembre. L'objectif est de mieux s'outiller pour faire face aux situations difficiles: fermetures, suicide, problèmes de santé mentale, agressions et agressivité entre confrères et consœurs, etc.

Toutes les militantes et les militants sont bienvenus. Pour plus d'information, communiquer avec Francine Burnonville ou Claude Gagné au Conseil régional au (514) 387-3666.

## GAIS ET LESBIENNES

### Mise sur pied du comité FTQ

Au dernier congrès de la FTQ, les congressistes avaient adopté une résolution demandant la mise sur pied d'un comité sur les droits des gais et lesbiennes. C'est maintenant chose faite et le comité tenait sa première réunion le 14 juin dernier.

À l'ordre du jour de cette première rencontre, une réflexion sur le mandat tel qu'il a été voté au congrès et une ébauche de plan d'action qui retient, pour le moment, trois grandes priorités:

▼ l'élargissement de la composition du comité pour qu'il soit plus représentatif de la FTQ;

▼ le travail de reconnaissance des droits des gais et lesbiennes, particulièrement en ce qui a trait à l'obligation de modifier les conventions collectives pour y reconnaître les droits des conjoints de même sexe;

▼ l'organisation d'activités et d'interventions pour sensibiliser à la discrimination faite à l'endroit des gais et des lesbiennes.

Ce n'est pas le travail qui va manquer...

## Du nouveau à la FTQ

À la page 8, on a fait état de ressources non permanentes qui se sont ajoutées dans le dossier de l'équité salariale. Mais, il y a plus. En effet, un nouveau conseiller s'est ajouté au Service de la recherche. Il s'agit de Réjean Bellemar qui a été pendant près de 12 ans coordonnateur des services techniques au Syndicat des Métallos où il assumait également les responsabilités de la recherche.

Après avoir passé l'été à la FTQ comme stagiaire, Jacques Théoret vient d'être embauché pour une période d'un an. Il a la responsabilité de l'organisation du colloque de la FTQ sur les jeunes. Son expérience dans le syndicalisme étudiant et ses nombreux contacts dans les milieux jeunes seront d'une grande utilité.

Au mois de juin, nous vous avons présenté de nouvelles personnes embauchées à la centrale. Nous avons alors omis de vous parler de Sylvie Lépine que plusieurs connaissent parce qu'elle est à la FTQ depuis déjà 5 ans dans le cadre d'un programme gouvernemental de prêt. Depuis le 1<sup>er</sup> avril dernier, elle fait maintenant partie de l'équipe permanente de la centrale au Service de la condition féminine.

Bienvenue et bonne chance à tous les trois.

# BRÉVES



Jacques Théoret



Sylvie Lépine



Réjean Bellemar

# BRÈVES

## TOURNOI CTQ-FTQ-FONDS

### Un franc succès!



C'est le 25 juin dernier que se déroulait le tournoi de golf annuel organisé, au profit de la Fondation MIRA, par le Conseil du travail de Québec et le Fonds de solidarité. Sur la photo, les membres du comité organisateur, qui ont bien raison de sourire, en raison du succès de l'activité, même si le beau temps n'était pas de la partie.

La majorité des syndicats et la FTQ en ont accueilli. Au total, plus d'une centaine qui ont non seulement pu bénéficier d'une expérience de travail concrète mais ont également reçu un minimum de formation sur le Fonds et le syndicalisme. Le bilan qu'ils ont dressé à la fin de leur stage a été des plus positifs.



PHOTO SERGE JONGUÉ

Le groupe de stagiaires qui a passé l'été à la FTQ: Roxanne Liboiron, Fanie Clément St-Pierre, Catherine Bernier, Jacques Théoret et Étienne Dubois-Roy

faciles à exploiter. L'abolition des décrets aura des effets désastreux sur la main-d'œuvre syndiquée et entraînera des baisses dans les conditions de travail et les salaires. Des manufacturiers syndiqués se verront même contraints à des licenciements et à des fermetures.

Voilà l'essentiel du message livré par la FTQ et le Syndicat du vêtement, du textile et autres industries (SVTI) devant la commission parlementaire qui étudie le projet de loi 47 déposé par la ministre du Travail, Diane Lemieux. Ce projet de loi, qui entraînera la mort des décrets, fixe des conditions minimales de travail et de salaire dans l'industrie du vêtement. Ces nouvelles normes ne seront plus déterminées par les syndicats et les employeurs mais par l'État, entraînant des conditions de travail détériorées.

Malgré tous les efforts de la FTQ et du SVTI, le gouvernement a décidé d'aller de l'avant. Cependant, son projet de loi présente des lacunes majeures puisque la période de transition n'est que de deux ans. De plus, il n'y a aucune indication de ce que seront les nouvelles normes sectorielles qui devront s'appliquer. Enfin, on ignore également si sera conservé le mode de contrôle et d'inspection qui existe actuellement dans le cadre des comités paritaires.

## STAGES ÉTUDIANTS

### Une belle réussite

C'est grâce à la mise sur pied, par le Fonds de solidarité, du Fonds étudiant solidarité travail du Québec que plusieurs centaines de jeunes ont pu bénéficier de stages au cours de l'été, dans divers secteurs d'activités (syndicats, coopératives, groupes communautaires et très petites entreprises).

## DÉCRETS DANS LE VÊTEMENT

### Leur abolition serait une catastrophe

Dans le secteur du vêtement, caractérisé par la plus basse rémunération horaire moyenne de tout le secteur manufacturier, les trois quarts des salariés sont des femmes, en majorité des immigrantes, vulnérables, souvent craintives, peu portées à faire valoir leurs droits et plus

## LES CONFLITS FTQ AU 24 SEPTEMBRE 1999

| Employeur                             | Ville         | Nombre de travailleurs | Syndicat             | Début du conflit    |
|---------------------------------------|---------------|------------------------|----------------------|---------------------|
| The Gazette (typographes)             | Montréal      | 11                     | SCEP-145             | 96.06.03 (lock-out) |
| Ville de Verdun (cols bleus)          | Verdun        | 134                    | SCFP-302             | 98.10.01            |
| Les Industries Guy Tardif             | Québec        | 31                     | TCA-1044             | 99.03.19            |
| Schneider Canada                      | Granby        | 20                     | Métallos-6750        | 99.03.29            |
| Simon Lussier ltée                    | Saint-Côme    | 28                     | TUAC-501             | 99.05.03            |
| Zellers inc.                          | Rouyn-Noranda | 90                     | Métallos-9019        | 99.05.03            |
| Hydro-Québec                          | Prov. Québec  | 1500                   | SCFP-957, 1500, 2000 | 99.05.05            |
| Bibliothèque municipale Rouyn-Noranda | Rouyn-Noranda | 12                     | SCFP-3217            | 99.05.05            |
| Société de la Place des Arts          | Montréal      | 132                    | AIEST-56             | 99.06.22            |
| Ville de Malartic (cols blancs)       | Malartic      | 5                      | SCFP-4224            | 99.06.28            |
| Ville de Malartic (cols bleus)        | Malartic      | 9                      | SCFP-335             | 99.07.15            |
| Telav Inc.                            | Montréal      | 50                     | SCEP-615M            | 99.09.18 (lock-out) |
| Provigo Distribution inc.             | Saint-Bruno   | 100                    | TUAC-500             | 99.09.21            |

## CAISSE DESJARDINS DE SUTTON

### Tout un contrat de travail

Leur grève aura duré sept mois. Mais elle a donné des résultats puisque le nouveau contrat de travail des 15 salariées est le meilleur qui

ait été négocié dans les caisses affiliées à la Fédération des caisses populaires de l'Estrie.

Côté horaires de travail, un des principaux enjeux du conflit, ils tiennent compte du fait que les employées, membres de la section locale 57 du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB), sont très majoritairement des femmes qui ont des familles. Le syndicat a obtenu qu'elles ne travaillent pas plus de deux soirs par semaine et pas plus tard que 21 heures.

Quant aux salaires, les employées bénéficient tout d'abord d'une intégration salariale variant de 2 à 14% avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 1998 et de hausses salariales de 8% en trois ans, la convention collective venant à échéance à la fin de l'an 2002. Deux autres gains importants: un congé de maternité de 17 semaines payé à 95 % du salaire et, une première dans les caisses populaires de l'Estrie, une clause sur la santé et la sécurité du travail.



Pancarte en main, le secrétaire général, René Roy à droite, participait, le 10 septembre dernier, à une manifestation devant la Caisse populaire de Sutton

## COLLOQUE FTQ SUR LES JEUNES

**À réserver: 27 et 28 janvier 2000**

Parler des jeunes d'aujourd'hui, de leur problématique, c'est un sujet à la mode.

Malheureusement, ceux qui se risquent ne disent pas toujours des choses intelligentes. De nombreux préjugés ont les reins forts, chez les jeunes et chez les plus âgés.

Avant d'avancer des positions, de définir des revendications et des priorités, la FTQ veut donc consulter, faire des débats dans ses rangs. D'où la tenue d'un important colloque, les 27 et 28 janvier de l'an 2000. Vous êtes invités à réserver ces dates dès maintenant. Le colloque précèdera de quelques semaines le Sommet sur la jeunesse organisé par le gouvernement québécois et permettra de préciser les positions de la centrale relativement aux questions qui seront abordées au Sommet.

Mais les débats au colloque ne se limiteront pas aux seules questions abordées au Sommet, puisque le thème qui sera le plus fouillé sera celui du rôle et de la place des jeunes dans le mouvement syndical. Afin de bien préparer le colloque, la FTQ a

mis en place divers outils d'analyse: rencontres avec des syndicats et des groupes de jeunes; analyse de la présence des différents groupes d'âge dans nos rangs

(instances décisionnelles, comités, conseillers et conseillères, etc.); sondage chez les membres de la FTQ, organisé par la maison de sondage CROP. L'objectif ici est de faire le portrait des jeunes dans nos rangs, de connaître leur implication et aussi de vérifier les perceptions, des jeunes et des plus âgés, sur différentes questions qui touchent le syndicalisme.

Le colloque promet d'être fort intéressant et réservera d'ailleurs quelques surprises, agréables bien sûr.

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / JUIN-JUILLET-AOÛT 1999

## BIENVENUE À LA FTQ!

▼ **SCFP** : municipalités de Brossard, St-Antoine-de-Lavaltrie, St-Thomas de Joliette et Notre-Dame-des-Prairies Centre hospitalier ambulatorio régional de Laval, Coup de pouce Travail (Québec)

▼ **SCEP** : Scierie de Landrienne (Abitibi), Services de scierie La Tuque, Entraide diabétique du Québec (Montréal)

▼ **Métallos** : une vingtaine de groupes d'agents de sécurité, Systèmes automobiles Mackie (Laval), Cambior-mine Langlois (Lebel-sur-Quévillon), Clôtures Fenclo (St-Jean), Armoires Cabi-Fab (Iberville), Alcan-installations Bonnard (Jonquière), Crustacés Baie-Trinité (Côte-Nord), Noranda CCR-laboratoire (Montréal-Est)

▼ **Teamsters** : Cybernétique Technologie (Ste-Foy), Location de camions Ryder (Vanier), Cuisine de l'air Sky Chefs (Dorval), Lafarge Canada (plusieurs carrières des Laurentides), Transport Technic Plus (St-Eustache), Gagnon Remorquage (Montréal), Usinage Métro (Montréal), Équipements Arkon (Anjou), Les Industries C.A.T. (Montréal), Jules Milette (Cap-de-la-Madeleine)

▼ **TUAC** : Mets congelés Tomasso (Montréal), Lebeau Vitres d'autos (Hull, Gatineau, Aylmer), Les Brasseries Molson-distribution (St-Jérôme, Ste-Agathe, Gatineau), Les Promotions Atlantiques (Longueuil), Supermarché Robert Pilon (Salaberry-de-Valleyfield), Supermarché Chouinard (Ste-Anne-de-Beaupré), Marché Choquette (Beloeil), Marché Corriveau (Napierville), Équipement Cherbourg (Sherbrooke), Deslongchamps et Fils (Ville des Laurentides), Mégantic Métal (Thetford), Les Délices du Petit Manoir du Casino (Pointe-au-Pic), cafétéria du cégep Maisonneuve (Montréal), Frutta'Si (La Salle), Granilac (Alma), Kvaerner QTC (St-Laurent), Premier Chef (St-Charles-de-Bellechasse), Chemin de fer Charlevoix (Clermont), Alimentation J.A. Drolet (Ancienne-Lorette), Les Revêtements Polyval (Boisbriand), Buanderie H.M.R. (Beauport), Thibeault Pontiac-Buick (Sherbrooke), Fumaison Acton (Acton Vale), Bâtons de hockey Prévost (Huntingdon), A.T.B. Industries (Dorval)

▼ **SQEEES-UES** : Lunetterie New Look (Pointe-Claire), Alarme et Téléphonie de l'Est (New Richmond), Novax (Anjou), Ambulances Demers (Hemmingford), Club de golf de Lorette (Loretteville)

▼ **TCA** : Bois Blanchet (Saint-Nicolas), Acier Drummond (Drummondville), ATC Chimique (Drummondville), Acier Lalime (St-Hyacinthe), Sherbus (St-Hubert), Garage Venne (Repentigny)

▼ **SEPB** : librairies Renaud-Bray (Montréal et Brossard) et librairie Garneau (Sherbrooke), Sécur (Montréal), caisse populaire St-Damase (Montréal)

▼ **SVTI** : Plastiques Polinex (Saint-Laurent)

▼ **SITBCT** : Résidence 2150 Papineau (Montréal)

▼ **SCG** : Distribution Acra (Montréal)

▼ **SPQ** : pompiers de Val-Bélair

▼ **AIEST** : cinéma St-Basile-le-Grand

▼ **Vitriers** : Vitrierie Qué-Verre 2000 (St-Hubert)

# Campagne Centraide



## INVITATION PRESSANTE DE LA FTQ



Tenant la statuette, Sylvain Archambault, directeur de la campagne auprès des employés de Pratt & Whitney et membre du comité exécutif de la section locale 510 du Syndicat national de l'automobile (TCA), entouré d'un groupe de représentants parmi les 38 membres du comité Centraide (Catégorie *Appui global*)



Denis Cadot et Vincent Guadagnago, respectivement troisième et premier vice-président de la section locale de Montréal du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, tous deux responsables de la campagne pour le syndicat (catégorie *Appui syndical*)

PHOTO ALAIN DÉCARIE, GRACEUSETÉ Journal Centraide

Dans une lettre adressée à tous les syndicats de la FTQ, le président et le secrétaire général, Henri Massé et René Roy, lancent une invitation pressante à appuyer la campagne de levée de fonds de Centraide, en contribuant généreusement par la déduction à la source, mais aussi en organisant syndicalement la levée de fonds auprès des membres.

*«Pour la FTQ, ses syndicats affiliés et ses Conseils du travail, un don à Centraide est un geste de solidarité envers des citoyens et citoyennes parmi les plus démunis de notre société. Centraide appuie plus de 1200 organismes communautaires dans nos milieux et dans nos régions»,* peut-on lire dans la lettre.

C'est grâce aux campagnes de levée de fonds en milieu de travail que les Centraide réussissent, année après année, à augmenter les sommes recueillies. À Montréal,

par exemple, cette catégorie de contributions est passée de 10,3 à 14,1 millions \$ entre 1992 et 1997, une hausse de 38% en cinq ans.

Au fil des ans, les syndicats de la FTQ, à Montréal comme ailleurs, ont été les principaux responsables de ces succès. L'an dernier, Centraide Montréal le reconnaissait en incluant la catégorie «appui syndical» dans l'octroi de ses prix «Solidaires» (voir photos). Un exemple à suivre pour les autres Centraide du Québec?

### C O U P O N D ' A B O N N E M E N T

Nom .....  
Adresse .....  
Ville .....  
Code postal .....  
Téléphone Rés. ( ..... ) Travail ( ..... ) .....  
Syndicat .....  
Section locale .....  
Employeur .....  
Nombre d'exemplaires .....

L'abonnement au *Monde ouvrier* est **gratuit**. Pour le recevoir, il suffit de bien remplir le coupon et d'indiquer le nombre d'exemplaires que vous désirez recevoir, à la maison ou au travail. Faites parvenir le coupon à:

**Le Monde ouvrier - FTQ**  
545, boulevard Crémazie Est, 17<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Si vous déménagez, remplissez le coupon et retournez-le avec l'étiquette de votre ancienne adresse. Merci.

**Port de retour garanti**  
545, boul. Crémazie Est, 17<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

POSTES CANADA  
CANADA POST

**POSTE-PUBLICATION**  
**1456474**

**C.P.A. St-Laurent**