

# LE MONDE DU VRIER



BNQ

**PAGE 15**  
Heures  
supplémentaires  
**Des amorces  
de solutions**

**PAGE 16**  
Table ronde  
**Les jeunes  
et le marché  
du travail**

**PAGE 18**  
Condition  
féminine  
**Activités  
du 8 mars**

«CRISE DU VERGLAS»

## Témoignages de travail et de dévouement

PAGES 3 À 11

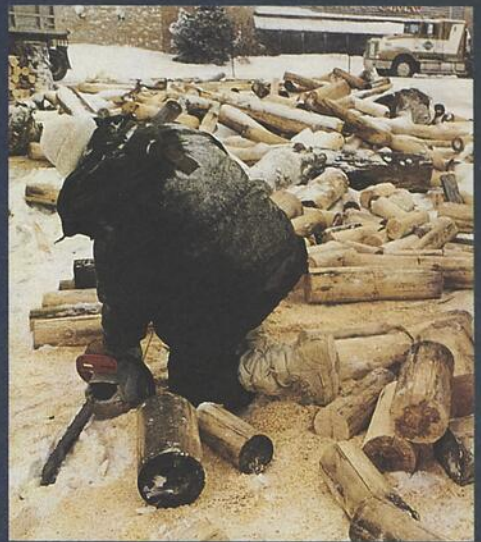
PAGES 3 À 10

LES MEMBRES DE LA FTQ, FIDÈLES AU POSTE

## Sans tambour ni trompette



PHOTOS: SERGE JONGUÉ



PAGE 11



*À la source*

PAGE 15

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES  
Se définir des objectifs réalistes

PAGE 16

### Comprendre la réalité des jeunes au travail

La prochaine fois que vous irez au cinéma, il se peut que ce soit un psychologue qui vous serve votre pop-corn. Chez McDonald's, un diplômé en éducation pourrait vous accueillir au comptoir. C'est que les emplois sont rares et que, même après avoir complété leurs études, plusieurs jeunes conservent ces emplois qu'ils croyaient temporaires. Pas surprenant que, dans de telles conditions, les jeunes commencent à se préoccuper davantage de leurs conditions de travail et se tournent vers le syndicalisme, «une belle école d'apprentissage», sont-ils unanimes à dire.

PAGE 18

CONDITION FÉMININE  
Rapport de la rencontre biennale



PHOTO: SERGE JONGUÉ

Les activités du 8 mars

PAGES 20 À 23

Les brèves

PAGE 24

### Campagne du Fonds de solidarité

C'est le temps de contribuer au maintien et à la sauvegarde des emplois

## LE MONDE OUVRIER

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

Président: Clément Godbout

Secrétaire général: Henri Massé

545, boulevard Crémazie Est, Montréal, Québec H2M 2V1.

Téléphone: (514) 383-8000

Télécopieur: (514) 383-8001

Responsable: André Messier

Fichier: Jacques Martin

Collaboration: Carole Clément, Louis Fournier, France Laurendeau, FTQ.

Animation de la table ronde des jeunes, Normand Guimond, FTQ.

Graphisme: Anne Brissette

Photographie: Serge Jongué

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

Tirage: 51 000 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



# La solidarité s'exprime aussi au niveau du travail

ILS ONT ÉTÉ DES MILLIERS, MEMBRES DE LA FTQ, À TRAVAILLER D'ARRACHE-PIED POUR QUE LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE SOIENT PLUS FACILES À VIVRE POUR LES QUÉBÉCOISES ET LES QUÉBÉCOIS TOUCHÉS PAR LES DOMMAGES CAUSÉS PAR LE VERGLAS. LE MONDE OUVRIER VOUS PRÉSENTE QUELQUES TÉMOIGNAGES DE CES FEMMES ET DE CES HOMMES DE COURAGE.

Tous ceux et toutes celles qui ont travaillé dans les régions sinistrées au cours des semaines de crise ont vécu un stress évident et quotidien, au travail et au niveau familial. Malgré ce stress, malgré les contraintes, ils ont été fidèles au poste, sans tenir compte des horaires, des heures, de leur description d'emploi, de leur situation de sinistrés, etc. Tous et toutes, des exemples de dévouement au service de la population.

Les témoignages qui suivent ne représentent qu'une partie de cette réalité. Il y a bon nombre d'autres groupes dont il n'est pas spécifiquement question dans ce reportage et qui ont été au front: les pompiers, les employés d'hôpitaux, les camionneurs, les opérateurs de machinerie lourde, le personnel des marchés d'alimentation, des pharmacies et des entrepôts, celui des compagnies d'assurances, les fonctionnaires, les travailleurs de la forêt, etc.

## Syndicats et employeurs collaborent

Dans les milieux de travail qui n'ont pas fermé leurs portes, principalement ceux qui donnaient des services à la population, il faut souligner que de nombreuses collaborations patronales-syndicales ont vu le jour pour trouver un juste équilibre entre les besoins des travailleurs et des travailleuses et ceux de l'entreprise, afin que le service à la clientèle soit maintenu au maximum, compte tenu des circonstances.

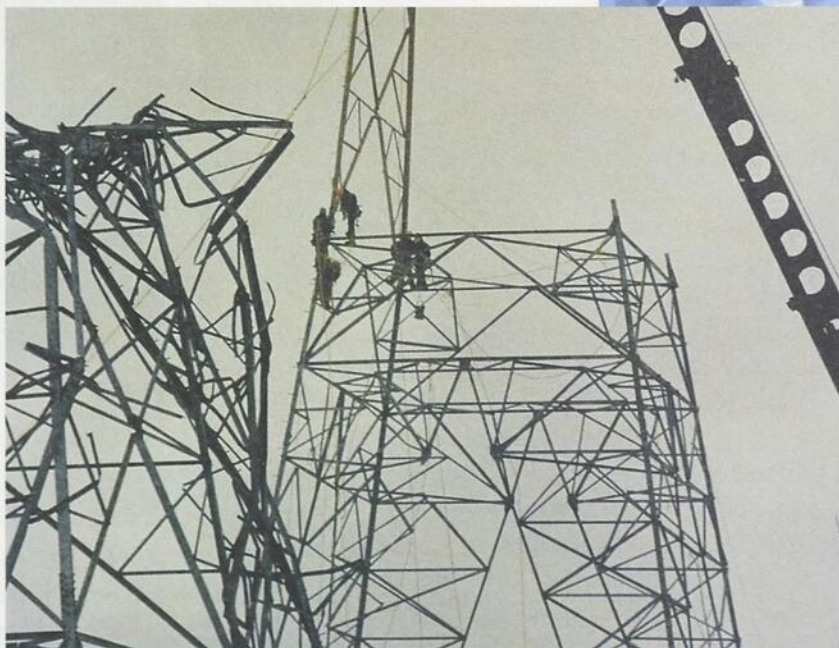
Travailler dans le noir ou dans le froid, changer son horaire régulier, faire des journées de 12 ou 16 heures, changer de métier ou d'occupation, déménager ses bureaux dans un centre de réfugiés, voilà

quelques-unes des réalités que les membres de la FTQ ont vécu.

Fournir des repas, offrir des facilités d'hébergement et de transport, mettre sur pied un service de garde d'enfants sur les lieux de travail, permettre aux enfants d'accompagner leurs parents, voilà quelques-unes des mesures de soutien que plusieurs employeurs ont mis en place.

Toutes ces ententes et mesures particulières ont vu le jour de manière concertée parce qu'il y avait urgence d'agir. Et on a agi!

Même s'il ne s'est pas engagé officiellement à faire tomber le délai de carence de deux semaines, le ministre a fait référence à ce qui s'était passé pour les sinistrés du Saguenay - Lac-St-Jean l'an dernier. Dans leur cas, la Commission n'avait pas réclamé de remboursement des montants versés pour les deux semaines de carence.



PHOTOS DU SPÉCIAL «VERGLAS» - SERGE JONGHÉ

## LES PERTES DE SALAIRE À CAUSE DES FERMETURES

### Que faire?

SUR LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL, MAIS PAS UNIQUEMENT, DES MILLIERS DE TRAVAILLEURS ONT ÉTÉ PRIVÉS DE SALAIRE PARCE QUE LEUR ENTREPRISE A FERMÉ SES PORTES OU PARCE QU'ILS ÉTAIENT DANS L'IMPOSSIBILITÉ DE SE PRÉSENTER AU TRAVAIL. PEUT-ON Y FAIRE QUELQUE CHOSE?

Dans les médias, on a fait état de bon nombre de cas d'employeurs bornés, certains allant même jusqu'à remercier de leurs services des employés qui ne se sont pas présentés au travail. Des gestes condamnables! A priori, les employeurs n'ont pas tous les reins assez solides pour payer leur personnel quand l'entreprise n'est pas en opération. Mais il y a des solutions.

#### Au départ, l'assurance-emploi

Un premier élément de solution, c'est l'assurance-emploi. La FTQ a été la première à demander au ministre des Ressources humaines du Canada, Pierre Pettigrew, d'utiliser les pouvoirs de la Commission de l'assurance-emploi et d'autoriser des paiements anticipés à tous les prestataires qui font une demande à partir de la première journée de cessation du travail. Il faut le reconnaître, le ministre a agi rapidement en annonçant des mesures spéciales pour faciliter et accélérer le traitement des demandes et le paiement des prestations, notamment le versement de paiements anticipés tel que réclamé par la FTQ.

#### Des formules novatrices de compensation

Il n'y a pas une solution unique et universelle qui puisse s'appliquer à l'ensemble des milieux de travail. Mais il peut y avoir des ententes entre le syndicat et l'employeur, ententes qui permettent de compenser à la fois les pertes de salaire et les pertes de production, par des mécanismes d'étalement des heures... à condition, évidemment, que le salaire soit versé pour les journées perdues. Cela suppose bien sûr que la Commission des normes du travail accepte de modifier temporairement les balises entourant l'article 53 de la loi concernant les heures supplémentaires. Dans les cas où il n'y a pas de syndicat, la FTQ considère que la Commission doit faire preuve d'une grande vigilance pour s'assurer qu'il n'y a pas d'abus.

## MONTEUR DE LIGNES À HYDRO-QUÉBEC

### On ne compte plus les heures

PAR LES TEMPS QUI COURENT, NE DEMANDEZ PAS AUX MONTEURS DE LIGNES QUEL JOUR ON EST: ILS ONT PERDU LA NOTION DU TEMPS. SUR LA LIGNE DE FRONT, CEUX QUE TOUT LE MONDE REGARDE OU ATTEND DE VOIR SE POINTER DANS SON QUARTIER VIVENT UN STRESS ÉNORME.

Pierre Labonté est monteur depuis 1979. Il a fait partie des équipes qui sont allées aux États-Unis en 1985 et 1989. «Je n'ai jamais vu rien de tel, affirme-t-il. Il y a d'abord l'épaisseur du verglas mais surtout l'étendue des dommages. Même les plus vieux, qui en ont vu d'autres, n'en reviennent pas.»

«Ce qui est le plus difficile, poursuit Pierre, ce sont les conditions dans lesquelles nous devons travailler. La pluie et le froid, nous avons un peu l'habitude. Mais la glace qui nous tombe sur la tête et surtout l'état glacé du sol, de véritables patinoires, nous posent des problèmes majeurs.»

«C'est évident que l'on sent de la pression. Je travaille dans mon patelin, les gens me connaissent et ils sont un peu après moi. Il faut les comprendre. D'un autre côté, nous devons continuer à travailler dans des conditions sécuritaires, ne pas tourner les coins ronds, surtout que les circuits sont mêlés.»

«Par rapport au travail, analyse Pierre, la seule manière de ne pas se décourager, c'est d'y aller en petit, un poteau à la fois, une petite «job» après l'autre. Si on pense à l'ensemble, on va se dire que l'on ne finira jamais. C'est là que le découragement pourrait s'installer.»

Lui-même sinistré, ce n'est que dix jours après le début de la panne qu'il a réussi à dénicher une génératrice. Des journées de 16 heures, ça laisse peu de temps pour faire des courses...

Quand la crise sera terminée, la travail des monteurs se poursuivra. Pierre juge qu'il faudra au strict minimum une année pour remettre à neuf. «Il faut comprendre que presque tout ce que nous remontons est temporaire, affirme-t-il, qu'il faudra repasser.»



Pierre Labonté, monteur de lignes et membre de la section locale 1500 du Syndicat canadien de la fonction publique, se prépare à quitter le garage pour une autre longue journée de travail.

# Écouter la vie au bout du fil

PIERRE GIGUÈRE EST REPRÉSENTANT AU SERVICE À LA CLIENTÈLE À HYDRO-QUÉBEC. DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE, IL ÉCOUTE. QU'EST-CE QU'IL ÉCOUTE? IL ÉCOUTE LA VIE, LA VIE AU QUOTIDIEN, À L'HEURE, À LA MINUTE: L'INQUIÉTUDE, LES PEINES, LA PANIQUE, LA DÉBROUILLARDE DE GENS ORDINAIRES QUI PARLENT DE CHOSES ORDINAIRES.

**Des fois, c'est amusant.** Comme cette dame qui après avoir répondu elle-même à la question qu'elle posait: «Ça va revenir quand? Oui je sais, vous ne le savez pas.», poursuit en disant que ce n'est pas grave, qu'elle a son foyer, son chien, ses plantes, que tout va bien, que son mari s'en vient et qu'elle va partager une fondue avec lui, etc. Le besoin de parler, c'est tout. «C'était mon dernier appel à la fin d'une journée de 12 heures, se souvient Pierre. Ça m'a fait du bien.»

**Des fois, ça bouleverse.** Comme cette personne âgée qui était la seule à ne pas encore avoir évacué un building où il n'y avait ni chauffage, ni électricité. Elle ne voulait pas aller dans un centre de sinistrés.

«Ce sont des cas difficiles pour nous, explique Pierre. Il m'est arrivé de mettre des clients en attente pour me ressaisir. Ça m'a fragilisé. On passe à travers mais on y laisse des plumes. Dans le fond, notre formation est basée sur un service commercial. Mais dans des situations comme celle que nous vivons, nous sommes presque un 911.»

**D'autres fois, c'est confrontant.** Comme cette dame qui disait: «Vous êtes un meurtrier. Vous avez tué mon chien, mes enfants sont malades, mes poissons sont gelés, mes plantes sont finies, ...» «Il faut tout accueillir, explique Pierre, même les demi-vérités. Il ne faut surtout pas porter de jugement, ni argumenter. Il faut écouter, toujours écouter.

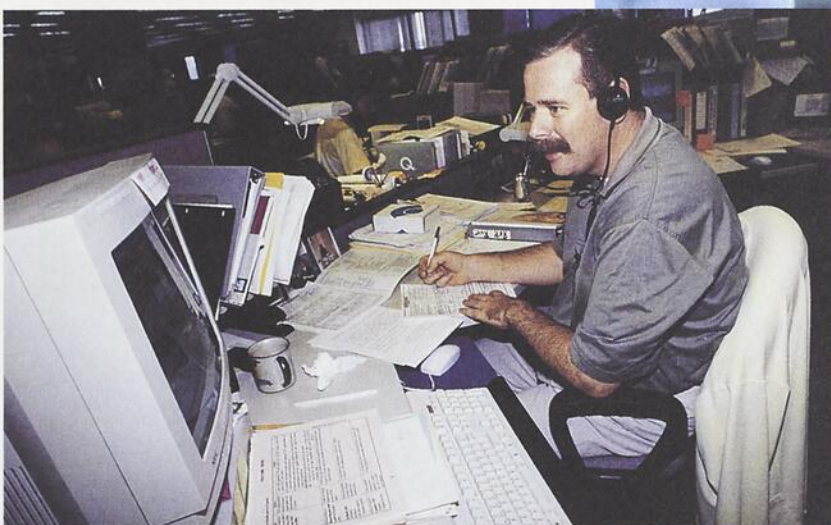
«L'agressivité, c'est l'exception, poursuit-il, et ce n'est pas nécessairement contre Hydro mais plus contre la situation sur laquelle les gens n'ont aucun contrôle. Je dirais qu'ils sont davantage désespérés qu'agressifs.»

«Après un téléphone difficile, ça faisait beaucoup de bien quand l'appel suivant commençait par: «Je ne veux pas vous déranger, je sais que vous travaillez fort...»

La majorité des gens avec qui Pierre travaille sont sinistrés. Pierre considère qu'Hydro-Québec a beaucoup aidé en créant des conditions facilitantes: horaires

adaptés aux besoins de chaque personne, possibilité de coucher sur place, service de garde et cafétéria ouverts 24 heures. «Je ne me suis jamais senti obligé, conclut-il, ni poussé dans le dos. Ça aide à passer au travers.»

*Pierre Giguère, membre de la section locale 2000 du Syndicat canadien de la fonction publique et représentant au service à la clientèle était bien placé pour comprendre les problèmes, particulièrement ceux des personnes seules à la maison avec des enfants. Ce résident de la région de Lanaudière était en congé de paternité l'an dernier lors de la panne qui a touché sa région.*



## FTQ-CONSTRUCTION

### Les 1 200 monteurs sont au travail

Dans le dernier numéro du Monde ouvrier, nous faisons état du chômage aigu que vivaient depuis deux ans les 700 monteurs membres de la section locale 1676 de la Fraternité provinciale des ouvriers en électricité qui sont à l'emploi de contracteurs privés.

Ce n'est plus le cas maintenant puisqu'ils sont tous au travail et qu'ils ont de bonnes chances de le rester encore longtemps avec tout le travail de reconstruction qui pointe à l'horizon. Situation semblable pour les monteurs qui sont membres de la Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité. D'ailleurs, l'ensemble des travailleurs de la construction, besognent et besogneront dur au cours des prochains mois.

EMPLOYÉ DE BUREAU À LONGUEUIL

## Les lieux de travail au Centre des sinistrés

DÈS QUE LES AUTORITÉS MUNICIPALES DE LONGUEUIL ONT VU LA GRAVITÉ DE LA SITUATION, TOUT LE PERSONNEL DE LA VILLE A ÉTÉ CONVOQUÉ AU CENTRE SPORTIF CLAUDE-ROBILLARD. RAPIDEMENT, LE PLAN D'URGENCE A ÉTÉ MIS EN APPLICATION. QUELQUES JOURS PLUS TARD, SOIT LE DIMANCHE 11 JANVIER, PLUS DE 2 600 PERSONNES ÉTAIENT HÉBERGÉES À CLAUDE-ROBILLARD.

Depuis le début de la crise, Guy Blondin travaille 12 heures par jour, majoritairement au téléphone. Ce technicien en génie civil est loin de son travail habituel puisqu'il s'occupe de la coordination des besoins de transport, particulièrement pour les personnes handicapées.

Guy parle fièrement de la qualité de l'organisation à Longueuil. «Dès le début, on a bien partagé le travail à faire, raconte-t-il. On a mis sur pied les équipes pour la cafétéria, les commandes alimentaires, la pouponnière, les services de santé, l'installation des lits et des dortoirs. Quant aux cols bleus, ils ont joué un rôle majeur au niveau du transport, pour les personnes, la nourriture, le matériel et l'équipement, sans oublier le déneigement et, bien sûr, l'enlèvement des branches.»

La grandeur du complexe sportif a aussi permis de donner des conditions de séjour plus qu'acceptables aux sinistrés. On a ainsi pu isoler dans des lieux relativement autonomes, les familles, les personnes âgées autonomes, celles qui demandaient des soins plus particuliers, etc. «De plus, précise Guy, nous avons des douches et des serviettes. C'est un élément important qui contribue au confort des gens.»

La contribution de Guy au soulagement des personnes sinistrées ne s'est pas limitée au travail. Il a hébergé chez lui 12 membres de la famille qui provenaient de Beloeil, Laprairie et Saint-Lazare.



*Guy Blondin, de la section locale 307 du Syndicat canadien de la fonction publique, devant un tableau fort fréquenté à Claude-Robillard. Les parties colorées en rose, indiquent les secteurs qui ont retrouvé le courant. Lors de notre passage, le gros de la crise était passé, ce qui explique l'importance des parties colorées.*

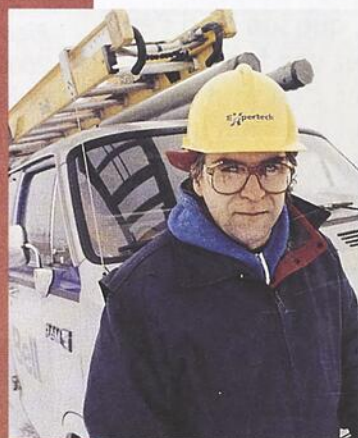


*Pour leur assurer un minimum d'intimité, on avait réservé la mezzanine du gymnase aux personnes âgées autonomes.*

## TECHNICIEN CHEZ BELL

### Sans téléphone, l'isolement devient total

SANS ÉLECTRICITÉ, ON PEUT TOUJOURS SE DÉBROUILLER AVEC UN POÊLE À BOIS OU UNE GÉNÉRATRICE. MAIS SI, EN PLUS DE LA PANNE ÉLECTRIQUE, ON A UNE PANNE DE TÉLÉPHONE, L'ISOLEMENT DEVIENT TOTAL. PLUS MOYEN DE DONNER DES NOUVELLES AUX PARENTS ET AMIS, NI D'EN RECEVOIR OU DE COMMUNIQUER AVEC LE 911 S'IL Y AVAIT URGENCE. IMPOSSIBLE MÊME DE COMMANDER UNE PIZZA!



*Richard L'Heureux, technicien membre de la section locale 82 du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier*

Les techniciens de Bell ont donc vécu, eux aussi, une période intense de travail qui risque de se poursuivre pendant un certain temps encore puisque les rebranchements sont dépendants de la plante des poteaux. «Le garage de Saint-Bruno, explique Richard L'Heureux, technicien chez

Expertech, une filiale de Bell, c'est une vraie fourmilière. C'est plein de gens qui viennent de partout au Québec. Même si les heures sont longues, certains

ont même fait des 24 heures, et que la fatigue commence à se faire sentir, le moral est bon.»

Richard était en négociation à Toronto au moment de la panne. Faute de pouvoir trouver un vol, il a dû, avec ses confrères, revenir en automobile. «Chez nous il n'y avait pas de courant, raconte Richard. Alors, dès mon arrivée, je me suis occupé de la famille. On est déménagé chez ma soeur à Brossard. Depuis ce temps, j'ai des journées remplies... par le travail.»

Quand nous avons rencontré Richard, il passait ses journées de 12 heures dans son camion. C'est que ce camion est muni d'une génératrice qui alimente un système de câble optique. Précédemment, un camion semblable laissé sans surveillance avait été volé. Richard trouve le temps long. Il a bien hâte de reprendre son travail au câblage.

# On dort dans les bureaux à Saint-Jean-sur-Richelieu

QUAND LE RESPONSABLE DU MONDE OUVRIER EST ARRIVÉ AU BUREAU DES TÉLÉPHONISTES À SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU, NICOLE HOMIER EST DESCENDUE LE RENCONTRER AVEC DES COUPONS DE BUANDERIE! UN PEU GÊNÉE, ELLE A EXPLIQUÉ QUE BELL A MIS SUR PIED UN SERVICE POUR LAVER LE LINGE DES EMPLOYÉS ET QU'ELLE PENSAIT QUE QUELQU'UN VENAIT CHERCHER LES SACS...

À Saint-Jean, elles sont deux à dormir sur les lieux de travail. Les autres sont logées dans leur famille ou chez des amis, étant toutes sinistrées. «La première semaine, nous étions complètement désorganisées, raconte Nicole Homier. Tout le monde voyageait soir et matin, ça n'avait pas de bon sens.»

Le lundi suivant, c'était la panique parce qu'il était maintenant clair que ça durerait assez longtemps. On se réunit donc et on fait le point sur la situation et les besoins de chacune.

«Il avait été question de déménager notre service 411 à Montréal mais ça ne convenait à personne, explique Nicole. Tout le monde voulait rester proche de sa famille et de sa maison. C'est alors qu'on a pensé à demander que celles qui le voulaient puissent coucher sur place. Bell a été très compréhensif et a tout organisé pour que nous soyons dans les meilleures conditions possibles.»

«Maintenant nous sommes plus sécurisées, poursuit-elle, et nous pouvons mieux travailler. Dans le fond, on peut dire que quand tes premiers besoins sont comblés, c'est là que tu peux aider les autres.»

Il ne faudrait pas conclure qu'il n'y a plus d'inquiétude. Nicole a un adolescent de 16 ans. Cette journée-là, il faisait du bénévolat au Centre hospitalier. Certains soirs il couche à l'édifice de Bell, d'autres soirs chez des amis. «Ce que je trouve dur, explique Nicole, c'est qu'en l'absence de téléphone, on puisse rarement se rejoindre. A priori, je sais qu'il est en sécurité, mais...»

Au niveau du travail, ce n'est pas la routine habituelle non plus. «Les normes de temps de réponse par appel ont pris le bord, dit Nicole. Nous recevons plusieurs appels de

détresse et nous sommes beaucoup plus occupées qu'en temps normal. Il faut écouter, c'est important pour les gens.»

«C'est un climat très spécial qu'il y a ici, surtout le soir. Je ne pouvais jamais m'imaginer qu'il puisse faire aussi noir dans une ville, conclut-elle. Tout est dévasté. Il ne nous reste que nos maisons... mais elles ne servent à rien!»

*Habituellement, le photographe du Monde ouvrier se tient loin des chambres à coucher. Mais, quand les chambres à coucher sont rendues dans les milieux de travail... Nicole Homier, téléphoniste et membre de la section locale 79 du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, «campe» dans l'édifice de Bell à Saint-Jean, entre des bureaux et des ordinateurs.*



LA VIE CONTINUE  
Au bureau de Bell à Saint-Jean, c'était l'anniversaire de Lise Pelletier. Malgré la situation de crise, on a déniché un gâteau, sans chandelle dans les circonstances. Il y en a bien assez dans les maisons! Comme quoi la vie de tous les jours continue et que les petites attentions sont toujours de mise.



## De jardinier à émondeur

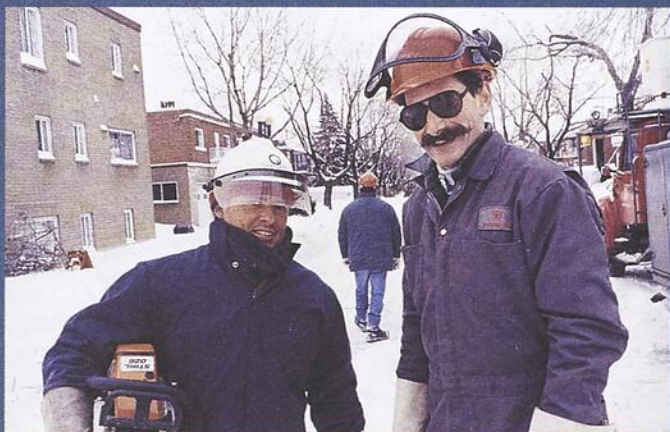
HORTICULTEUR DE MÉTIER, SYLVAIN PILON OCCUPE UN POSTE DE JARDINIER AUX INSTALLATIONS DE LA RUE DIXON DANS L'EST DE MONTRÉAL. DEPUIS QUELQUES SEMAINES, IL EST BIEN LOIN DE SES BOUTURES ET DE SES PLANTES PUISQU'IL TRAVAILLE, DANS LES RUES DE LA VILLE, AVEC UNE SCIE À CHAÎNE. «C'EST PAS MAL PLUS DUR QUE D'HABITUDE, COMMENTE-T-IL, SURTOUT LA PREMIÈRE SEMAINE.

Justement, la semaine du 5 janvier, Sylvain l'a fraîche en mémoire. «Je te le dis franchement, raconte-t-il, on avait la chienne. Surtout le vendredi 9 janvier. À la noirceur, on se promenait entre les fils et les branches cassées. Ça craquait et ça tombait de partout. Une journée infernale.»

«Aux installations de la rue Dixon, poursuit-il, on s'est entendu avec les émondeurs qui ont accepté que nous fassions leur travail, au sol. Dans le contexte des mesures d'urgence, ça s'imposait, surtout qu'il manque d'émondeurs, la Ville ayant de plus en plus recours à la sous-traitance.»

Sylvain est très touché par l'état dans lequel se retrouvent les arbres. Il se souvient très bien des dégâts causés par le verglas de 1983. «Nous venions à peine de nous en remettre, affirme-t-il, et cette fois c'est pire. On en a sûrement pour un autre dix ans!»

Vous avez peut-être lu la nouvelle dans les journaux. Le Syndicat des cols bleus de Montréal (SCFP-301) a accepté que, pendant la crise, ses membres puissent occuper des fonctions autres que celles qu'ils occupent habituellement. Dans les rues de Montréal, il y a donc des centaines de «Sylvain Pilon» au service des Montréalais et des Montréalaises.



À droite, Sylvain Pilon, jardinier et membre de la section locale 301 du Syndicat canadien de la fonction publique, a laissé tombé ses outils de travail habituels pour devenir opérateur de scie à chaîne, 12 heures par jour et sept jours par semaine. Tout un contrat! On le voit ici en compagnie de son confrère de travail émondeur, Sylvain Racine.

## CAISSIÈRE À LA BANQUE LAURENTIENNE

### Travailler à la mitaine... avec des mitaines

«QUAND LES CLIENTS ARRIVAIENT ICI À LA SUCCURSALE, RACONTE LINDA DEROME, CAISSIÈRE À LA BANQUE LAURENTIENNE, ILS N'EN REVENAIENT PAS DE VOIR LA QUANTITÉ DE PERSONNEL QU'IL Y AVAIT DANS LA BANQUE. LES SUCCURSALES AUTOUR ÉTANT FERMÉES, ON AVAIT REGROUPÉ LEUR PERSONNEL ICI. TOUTES LES CAISSES ÉTAIENT OUVERTES. IL Y EN AVAIT DU MONDE!»

La première semaine de la panne, avant ce regroupement du personnel et des clients, la succursale du 6845, boulevard Taschereau à Brossard, est demeurée ouverte pendant trois jours, sans électricité. «On travaillait à la chandelle avec des gants, se souvient Linda. La dernière de ces journées, le lundi 12, a été la pire. C'était incroyable le nombre de personnes qui se sont présentées. Ça se comprend, les gens avaient tellement besoin d'argent.»

La majorité des 15 personnes qui travaillent à cette succursale sont sans électricité. Là comme ailleurs, l'entraide, la débrouillardise et la collaboration de l'employeur ont fait leur oeuvre. «Certains venaient travailler avec leurs enfants, d'autres s'échangeaient du gardiennage, raconte Linda, qui avait emménagé chez sa soeur avec ses deux enfants et son chien. Les heures d'ouverture ont été allongées et les descriptions d'emplois ont pris le bord. Tout le monde faisait tout.»

Linda Derome est membre de la section locale 434 du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau.



## POSTIERS ET FACTEURS À POSTES CANADA

### On déménage le bureau de poste

C'EST QUELQUE CHOSE À VOIR! UN BUREAU DE POSTE COMPLET, CASIERS INCLUS, INSTALLÉ DANS UNE GRANDE SALLE À LA POLYVALENTE DE MORTAGNE À BOUCHERVILLE, UN CENTRE DE SINISTRÉS. LE TOUT S'EST CONCRÉTISÉ GRÂCE À LA VOLONTÉ ET À LA DÉTERMINATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES, COORDONNÉ PAR LES TROIS RESPONSABLES SYNDICAUX LOCAUX, HÉLÈNE ST-PIERRE, PIERRE LÉPINE ET MARIO BONIN.

«Nous trouvons important que ce service à la population soit maintenu, affirment-ils. Localement, notre supérieur, Monsieur Toupin, était d'accord et il a fait des démarches pour un local auprès de la mairesse. Le gestionnaire de Montréal était réticent mais quand il a vu comment nous étions organisés et déterminés, il n'a eu d'autre choix que de donner son aval.»

## 36 heures de travail dans le noir absolu

AU FOYER CHAMPLAIN-CHÂTEAUGUAY, L'EMPLOYEUR DEVRA FAIRE UN SÉRIEUX BILAN DE SON ÉTAT D'ORGANISATION EN SITUATION DE CRISE. «C'EST LE JEUDI 8 JANVIER QUE NOUS AVONS MANQUÉ DE COURANT, EXPLIQUE FLORENCE DURBET, PRÉPOSÉE AUX BÉNÉFICIAIRES. LE LENDEMAIN, LA GÉNÉRATRICE A FLANCHÉ. LES 36 HEURES QUI ONT SUIVI, C'ÉTAIT L'ENFER!»

Quand Florence parle d'enfer, il faut la croire. Fournir les services à 96 personnes âgées, réparties sur quatre étages, sans électricité, sans chauffage, sans cuisine non plus, c'est travailler dans des conditions plus que pénibles. Et ces conditions ont duré plus de 36 heures, le temps qu'arrive une deuxième génératrice.

«Bien sûr, nous ne pouvions donner des bains, ni fournir de véritables repas chauds. Tout au plus pouvions nous faire de la soupe sur un réchaud, dans la cave. Et il fallait monter tous les repas à pied dans les escaliers à la noirceur. Les premières lampes de poche, ce sont les employés qui les ont fournies.»

Malheureusement, la deuxième génératrice n'a pas tout réglé. Elle n'était pas assez puissante! Après l'enfer, ce fut donc le purgatoire. Il fallait chauffer, pendant de courtes périodes, un étage à la fois. L'ascenseur ne fonctionnait toujours pas. Ce n'est pas tout. Il n'y avait pas de

prise dans les cuisines pour la génératrice! Heureusement, le courant est revenu le lundi en après-midi.

«Malgré ces conditions, tout le monde s'est présenté au travail et a mis les bouchées doubles, conclut Florence. Nous avons tout fait pour que les résidents et les résidentes soient le plus sécurisés possible, pour que leur routine ne soit pas trop bouleversée.»



*Florence Durbet, préposée aux bénéficiaires et membre de la section locale 298 du Syndicat québécois des employées et employés de service est très fière du dévouement dont ses confrères et consœurs de travail ont fait preuve pendant cette crise.*

La première semaine, au plus fort de la tempête de verglas, il n'y a pas eu de distribution de courrier parce que les rues étaient impraticables. C'est le lundi 12 janvier que les démarches ont commencé. «Dès le lendemain, racontent nos trois organisateurs, il y avait un service mais c'était broche à foin. On travaillait sur une grande table, sans outils de travail. C'est alors que nous avons décidé de tout déménager.»

Le mercredi, on se met à la tâche. Cinq voyages en camion pour déménager les 27 casiers de classement du courrier. Il faut voir le système. Les citoyens et les citoyennes se présentent sur place avec une pièce d'identité contenant leur adresse. Un comité d'accueil leur indique le numéro de leur route. Au comptoir, d'autres personnes les reçoivent et, avec l'indication de leur route, vont chercher le courrier dans les casiers. Un système efficace et surtout fort apprécié par la clientèle, ravie d'avoir retrouvé au moins un service public de la vie quotidienne.

«Évidemment, c'est plus fatiguant de travailler dans ces conditions particulières, surtout qu'il ne fait pas très chaud concluent-ils. Mais tout le monde se tient, tout le monde travaille, même les occasionnels. On s'encourage. On fait un véritable travail d'équipe, sans égard aux tâches des postiers ou des facteurs et la clientèle l'apprécie au plus haut point.»

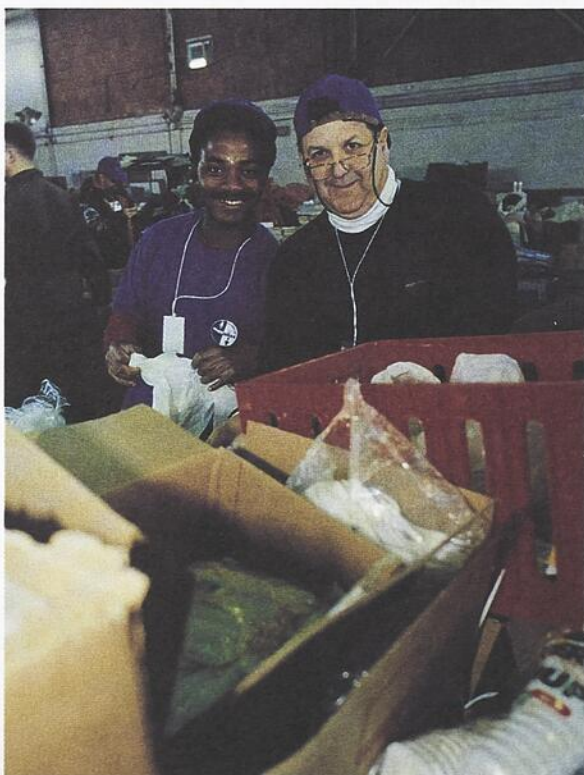
*Mario Bonin, Pierre Lépine et Hélène St-Pierre, membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses des Postes. Considéré comme un peu «flyé» au départ, leur projet d'ouverture du bureau de poste a vu le jour grâce à la solidarité et à l'entraide.*



# Bénévolat et solidarité

LES TÉMOIGNAGES DES PAGES PRÉCÉDENTES METTENT EN ÉVIDENCE DES RÉALITÉS DU TRAVAIL PENDANT LA CRISE. MAIS IL Y A PLUS. IL Y A AUSSI, PARMIS LES MEMBRES DE LA FTQ, CEUX ET CELLES QUI ONT AGI À TITRE DE BÉNÉVOLES À DIFFÉRENTS NIVEAUX: CENTRE DE SINISTRÉS, TRANSPORT, BANQUES ALIMENTAIRES, HÉBERGEMENT, ETC.

Un cas frappant de ce type de dévouement, c'est celui du Centre de distribution alimentaire de Saint-Jean-sur-Richelieu. À ce Centre, une centaine de militants et de militantes des syndicats de la FTQ, en majorité des Métallos, travaillent bénévolement, sans relâche, aux opérations de secours aux sinistrés. «C'est dans des épreuves comme celles-là que la solidarité, et en particulier la solidarité syndicale, se manifestent avec le plus de vigueur», a déclaré le président, Clément Godbout, lors d'une visite au Centre qui fournit quotidiennement des denrées alimentaires payées par le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos.



Deux bénévoles remplissent les «commandes» des sinistrés au Centre de distribution alimentaire de Saint-Jean-sur-Richelieu.

## Les contributions syndicales

De son côté, le secrétaire général de la FTQ, Henri Massé, a souligné que de nombreux syndicats de la FTQ avaient posé divers gestes d'appui pour venir en aide aux sinistrés. Les TCA, entre autres, ont annoncé le versement de 250 000 \$, tout en demandant à leurs syndicats locaux d'en contribuer tout autant. Le Syndicat des communications de l'énergie et du papier a aussi fait sa part avec un don de 50 000 \$.

Un autre type de geste a été celui posé par le Syndicat international de la boulangerie, confiserie et du tabac, qui a convaincu Catelli de donner un camion complet de pâtes alimentaires aux sinistrés. Des efforts semblables ont aussi été déployés par les Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce auprès de plusieurs employeurs qui ont répondu positivement.

«Les syndicats de la FTQ, chacun à leur façon, participent aux efforts de solidarité et c'est tout à leur honneur. Ils font la preuve que l'entraide syndicale n'est pas un mot vide de sens.»

«Nous saluons et remercions chaleureusement chacun et chacune de membres et tous les syndicats qui ont participé à l'effort collectif permettant de traverser cette crise», ont conclu les deux dirigeants.



Le directeur adjoint du Syndicat des Métallos, André Tremblay, le secrétaire général et le président de la FTQ, Henri Massé et Clément Godbout, ont visité le Centre de distribution alimentaire situé à l'aéroport de Saint-Jean-sur-Richelieu.

## FONDS DE SECOURS FTQ

À sa réunion du 20 janvier dernier, le Bureau de la FTQ a décidé de mettre sur pied un Fonds de secours de la FTQ pour les sinistrés de la tempête du verglas. Toutes les contributions recueillies seront remises au fonds spécial de la Croix-Rouge.

«Nous sommes convaincus que nous pouvons compter sur le même type de solidarité que celle dont nos syndicats ont fait preuve l'an dernier pour les victimes des inondations du Saguenay – Lac-St-Jean, ont déclaré le président et le secrétaire général, parce que nous connaissons la générosité des membres dans ces situations de crise.»

Le chèque doit être fait à l'ordre de: «Fonds de secours de la FTQ pour les sinistrés» et expédié à la FTQ.



## À la source

BULLETIN DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)  
SUPPLÉMENT AU MONDE OUVRIER, JANVIER-FÉVRIER 1998, N° 22

LES TUAC-500 CHEZ SUPER C

# Une formation sur mesure pour les commis d'épicerie

L'élaboration et l'organisation d'un programme de formation sur mesure, à l'intention des commis d'épicerie chez Super C, a nécessité des mois de discussions, de travail en comité, d'essais sur le terrain, d'ajustements de toutes sortes. La vigilance et la détermination du syndicat sont venues à bout des résistances de l'employeur dans le but d'améliorer la santé-sécurité de ses membres.

«Auparavant, les travailleurs montaient sur un chariot à roulettes ou grimpaient sur une plate-forme pour placer la marchandise en tablette», mentionne Denise Cameron, responsable de la santé-sécurité à la section locale 500 des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC).

C'est à partir d'un cas d'accident et à la demande de sa collègue maintenant à la retraite, Jacqueline Dath, que l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est intervenu. Il a exigé que Super C participe à une démarche paritaire dans le but de concevoir un équipement sécuritaire pour les commis d'épicerie.

### LE CROQUIS D'UN COMMIS

Une première rencontre du comité de travail paritaire a lieu en février 1994. L'idée d'une plate-forme mobile avec échelle et combinant tablette de travail et garde-corps vient ensuite d'un commis du magasin de Repentigny. À l'aide de son croquis, un prototype est testé dans plusieurs magasins pendant quelques mois. Après modifications, un outil répondant aux besoins spécifiques des commis d'épicerie des Super C devient disponible.

Mais le projet paritaire prend tout de suite une autre envergure: une formation, vidéo à l'appui, à l'intention de tous les commis d'épicerie de la chaîne.

### MÉTHODES DE TRAVAIL UNIFORMES

Jacqueline Dath explique: «Nous avons établi des normes, modifié et uniformisé les méthodes de travail non seulement pour la plate-forme mais aussi pour toutes les autres pièces d'équipement et les outils utilisés par les commis d'épicerie. Il fallait réduire les maux de dos et les tendinites, particulièrement.»

Quelques années ont passé et le nouveau programme est en marche. Il permet aux commis d'analyser et de mieux comprendre chaque tâche principale et connexe du poste. La formation intègre la manutention de la marchandise avec de bonnes postures de travail ainsi que l'utilisation sécuritaire de chaque pièce d'équipement tel les transpalettes manuel et électrique, le chariot élévateur, la plate-forme ou le presse-carton.

La formation est offerte graduellement dans la quinzaine de magasins Super C du Québec.



*Au moment des tests dans différents magasins en 1994-1995, la représentante syndicale Jacqueline Dath - à la retraite depuis le 1er juillet 1996 - est grimpée sur un modèle d'échelle/plate-forme ne répondant pas aux besoins des commis d'épicerie chez Super C.*

CHEZ JOHNSON & JOHNSON

# Le syndicat participe activement au programme ergonomique

Chez Johnson & Johnson, dans l'est de Montréal, les préoccupations ergonomiques et l'intérêt syndical ont pris une telle ampleur que la coordination du volet «ergonomie» a été confiée à une représentante à la prévention de la section locale 115 du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) pour toute l'usine.

Tout a commencé au début des années 80, lorsque l'infirmière de l'usine demandait à l'ergonome Dominique Leborgne de faire l'étude de certains postes de travail et de suggérer des améliorations. Au fil des ans et des transformations de l'usine, avec de la sensibilisation et de la formation, la santé-sécurité et particulièrement l'ergonomie sont devenus une préoccupation constante pour le syndicat et l'employeur.

## DES RÉSULTATS TANGIBLES

En 1992, le syndicat a amélioré substantiellement les clauses de la convention collective traitant de santé-sécurité. On a maintenant un représentant en santé-sécurité à plein temps. De plus, le comité de santé-sécurité et le représentant à la prévention sont reconnus dans la convention collective. Aujourd'hui, il existe huit comités de secteur et un comité central au sein de l'usine. Ces comités paritaires permettent à 44 membres du syndicat de parler prévention et d'agir sur le plancher.

Les résultats sont tangibles:

- ▼ En 1992, 95 accidents déclarés dont près de 50 % associés à des problèmes musculosquelettiques.
- ▼ En 1997, 46 accidents déclarés dont 17 reliés à ces mêmes problèmes.

Selon Ginette Bibeau, la coordonnatrice en ergonomie, les statistiques deviennent de plus en plus difficiles à améliorer. «La majorité des postes de travail ont été réaménagés et avec l'automatisation, il faut maintenant faire modifier des machines neuves. Pour éviter les conflits entre les contraintes de production et les besoins ergonomiques, nous voudrions évaluer les équipements avant l'achat pour qu'ils soient adaptés à nos besoins par le fabricant.» Un défi de taille !

«Parallèlement, poursuit Ginette, nous voulons faire plus de sensibilisation auprès de nos membres concernant les postures et les méthodes de travail. Et en 1998, nous mettrons l'accent sur les douleurs et le bruit.»

Comme quoi même si beaucoup a été fait, il reste encore du boulot!



Un palan électrique permet à cette opératrice de réalimenter sa machine sans soulever le rouleau de matière première.

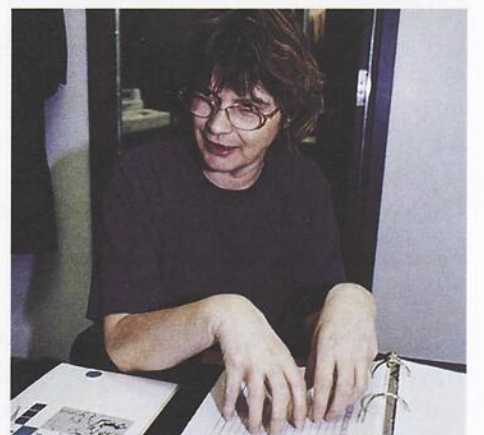


PHOTOS: SERGE JONGUE

Cette chaîne d'emballage est l'un des derniers postes de travail dont les opérations sont demeurées essentiellement manuelles. Des améliorations ergonomiques ont permis de réduire la largeur du convoyeur, de prévoir des ajustements en hauteur selon la grandeur de la travailleuse, d'ajuster la position des bras et d'éliminer l'effort de poussée des boîtes pleines.



Cet opérateur change le rouleau qui alimente sa machine près de 30 fois par jour, c'est-à-dire à toutes les 9 ou 10 minutes, dans des positions contraignantes. Le poste de travail est à l'étude pour réduire le nombre de changements et améliorer l'entretien général de la machine.



Ginette Bibeau est l'une des quatre représentantes à la prévention se partageant le travail chez Johnson & Johnson. Depuis juillet dernier, elle coordonne le volet «ergonomie» pour toute l'usine.

ÉTUDE DE L'IRSST

## Améliorer la formation et la prévention chez les pompiers

Qui n'a jamais jeté un regard admiratif au travail des pompiers? Le danger et la bravoure l'entourant suscitent intérêt et curiosité pour l'un des métiers comportant le plus haut taux de risques.

Chaque année, les pompiers du Québec sont victimes de près de 700 accidents assez graves pour être indemnisés par la CSST.

En 1996, l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST) du Québec - à la requête de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur des affaires municipales (APSAM) - a complété une étude sur les différents aspects de la santé et de la sécurité chez les pompiers de deux municipalités de taille différente.

Dans les deux cas, il s'agissait de pompiers syndiqués représentant près de 75 % de l'ensemble des pompiers québécois à statut permanent et 10 % de l'ensemble des pompiers du Québec. Une des principales constatations de l'étude est qu'un accident déclaré sur trois a entraîné une absence du travail. La durée moyenne d'absence atteint 154 heures.

Les principaux accidents sont les chutes et glissades ainsi que les heurts et coincements. Les déclarations d'accident mentionnent les douleurs comme principal type de lésion, suivies par les entorses, les foulures, les étirements, les enflures et les dislocations. Le dos est le principal siège de lésion, devant les doigts, les mains et les genoux.

Les pompiers sont relativement bien protégés: habits et cagoules ininflammables, appareils respiratoires et ligne de survie augmentent leur sécurité.



PHOTO: STÉPHANE BRUNET

Un pompier en pleine action.

Pourtant, en moyenne, plus d'un travailleur sur deux se blesse au cours d'une année, selon l'étude de l'IRSST. L'utilisation de véhicules et les déplacements, la manipulation de divers outils et d'équipements lourds contribuent à augmenter les risques d'accidents et de blessures.

De plus, un grand nombre d'accidents se produisent à partir de la moitié d'un quart de travail de 10 ou de 14 heures.

### UNE MINE D'INFORMATIONS

«Le problème, mentionne Denis DeLisio, représentant à la prévention au Syndicat des pompiers du Québec (SPQ), c'est qu'on ne sait pas ce que les municipalités vont faire de ce rapport. Je siège au comité de santé-sécurité de Ville Saint-Laurent et c'est très difficile de sensibiliser l'employeur au fait que faire de la prévention c'est un investissement. Le secteur municipal n'est pas un secteur prioritaire et c'est presque du

travail cas par cas». Au Québec, seulement 38 % des services de prévention des incendies ont un comité de santé-sécurité.

Denis relate «l'épisode des gants» et la bataille qu'il a menée au comité de santé-sécurité. «Il a fallu plusieurs mois, l'intervention de la CSST et plusieurs brûlures - dont la plus sérieuse au deuxième degré aux deux mains d'un confrère - pour convaincre l'employeur de fournir des gants à environ 40 \$ la paire à tous les pompiers.»

### FORMATION

Il constate que les plus jeunes ont souvent plus d'accidents parce qu'ils ont moins d'expérience et prennent plus de risques. «D'où l'importance accrue de transmettre le savoir-faire et d'offrir une formation adéquate.»

Le Syndicat des pompiers du Québec (SPQ) a fait de nombreuses représentations auprès du gouvernement pour obtenir un programme de formation adéquat pour l'ensemble des pompiers du Québec. Un programme obligatoire et uniforme pour les pompiers permanents est entré dans sa première phase en janvier 1998. Une deuxième phase est prévue pour les pompiers à temps partiel.



Denis DeLisio, représentant à la prévention au SPQ.

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

## L'état de santé du personnel du réseau se détériore

L'état de santé des salariés et des cadres du réseau de la santé et des services sociaux du Québec s'est détérioré depuis cinq ans. La proportion des gens qui se considèrent en excellente ou très bonne santé a diminué substantiellement depuis 1992, passant de 59,3 % à 48,1 %. D'autre part, le nombre de personnes estimant que leur santé est moyenne ou mauvaise par rapport à d'autres de leur âge est passé de 6,5 % à 9,1 % durant la même période.

Ces informations sont tirées d'un sondage effectué par l'Association pour la santé et la sécurité du travail, secteur affaires sociales (ASSTSAS), en mars 1997, auprès de 1 432 personnes.

### ANXIÉTÉ ET STRESS

Le sondage révèle notamment que l'anxiété et le stress affectent 45 % des employés du réseau de la santé. En outre, le tiers des gens croient que leur état de santé va se détériorer d'ici cinq ans en raison des facteurs suivants: le stress (71,5 %); les agressions de la clientèle (47,5 %); le déplacement des bénéficiaires (43,6 %); le travail répétitif (42,1 %); l'aménagement de l'environnement de travail (40,9 %).

Selon Jacinthe Boissonneault, directrice en santé-sécurité du travail à la section locale 2881 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), les problèmes de santé mentale sont déjà un fléau. «Au centre hospitalier de Lachine, les personnes qui nous arrivent sont de plus en plus en détresse. La réorganisation du réseau et les nombreuses restrictions



Jacinthe Boissonneault est infirmière-auxiliaire au Centre hospitalier de Lachine. Directrice en santé-sécurité à la s.l. 2881 du

SCFP, elle siège au comité paritaire de l'établissement.

budgétaires font que les patients sont plus malades, plus insécures, plus agressifs. Cela a une incidence directe sur le personnel.»

Que ce soit dans les hôpitaux, les CLSC ou les centres d'hébergement, un répondant sur quatre a déclaré avoir souffert d'un problème de santé majeur au cours des deux dernières années. Il s'agit principalement de problèmes articulaires ou osseux, par exemple les maux de dos (37 %), de problèmes d'ordre émotionnel (15 %) et d'infections (11 %). Dans 69 % des cas, les maux sont reliés au travail (36,5 %) ou à la réorganisation du secteur (32,6 %).

### UN PÂLE REFLET

«Le sondage n'est qu'un pâle reflet de la situation», croit Gaétan Forget, membre du comité provincial en santé-sécurité du Syndicat québécois des employés et employés de service (SQEES), section locale 298.

À son avis, l'impact des compressions budgétaires des dernières années ne fait que commencer à se faire sentir et touche toutes les catégories d'employés. «La surcharge de travail, l'abolition de postes, l'insécurité d'emploi, les fusions d'établissements provoquent de plus en plus de burn-out et de

dépansions que la CSST n'a pas tendance à reconnaître.»

Les résultats du sondage montrent d'ailleurs que la majorité (50,9 %) des répondants ayant souffert d'un problème de santé majeur ont été indemnisés par un régime d'assurance-salaire et près de 15 % par la CSST.

### SUGGÉRER ET AGIR

Par ailleurs, 73 % des répondants estiment pouvoir suggérer des actions pour réduire ou éliminer les problèmes et 52 % disent qu'il est possible d'entreprendre des actions en ce sens dans leur milieu de travail.

Toutefois, l'ASSTSAS observe que les petits établissements des régions périphériques sont plus prompts à corriger des situations signalées par leurs employés que les grandes institutions des villes-centres.

«Chaque demande est passée au peigne fin et nécessite plusieurs mois d'attente voire des années, remarque Jacinthe Boissonneault. Mais la mise sur pied d'un comité paritaire en santé-sécurité facilite tout de même les démarches et donne des résultats.»

L'information recueillie lors du sondage doit guider les établissements, les comités de santé-sécurité et l'ASSTSAS dans les actions à mener pour mieux agir en prévention.



PHOTO: SERGE JONGUÉ

Gaétan Forget est technicien en hygiène du travail au CLSC de Montréal-Nord. Il représente le SQEES au conseil d'administration de l'ASSTSAS.

# LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLER À CHANGER LES MENTALITÉS

**IL FAUT CHANGER NOS MENTALITÉS: CELLE DE NOS MEMBRES QUI FONT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES «À LA PLANCHE», CELLE DES EMPLOYEURS QUI PRÉFÈRENT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PLUTÔT QUE D'EMBAUCHER ET CELLE DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION QUI SE RÉSIGNE AU SOUS-EMPLOI CHRONIQUE.**

Voici l'une des principales conclusions auxquelles sont arrivés des représentants et représentantes de six sections locales d'entreprises du Sud-Ouest de Montréal, qui se sont réunis en décembre dernier pour échanger sur la problématique des heures supplémentaires et tenter de trouver des stratégies d'action.

Provenant de quatre entreprises du secteur manufacturier (Imperial Tobacco, Consumers Glass, GEC-Alsthom, Sidbec) et de deux entreprises du secteur du transport (Via Rail, CN Intermodal), les militants sont membres du Syndicat national de l'automobile, du Syndicat des Métallos et du Syndicat international de la boulangerie, confiserie et du tabac.

## Un portrait

C'est à partir d'un portrait établi sur la base des données d'un petit sondage maison que la discussion s'est enclenchée. Ce portrait révélait que les heures supplémentaires ajoutent en moyenne de 4 à 9 heures à la semaine normale de travail et que,

dans cinq entreprises sur six, elles représentent de 6 % à 16 % des heures travaillées.

À l'exception de l'usine de GEC-Alsthom, les heures supplémentaires sont volontaires. On en fait pour faire face à ses obligations financières, pour se payer du luxe ou pour augmenter sa rente de retraite. Quand on n'en fait pas, c'est parfois parce qu'il y a un deuxième revenu dans la famille, ou qu'on préfère consacrer plus de temps à d'autres activités et qu'on planifie le budget en conséquence.

## Quels impacts?

Climat de travail agressif, ambiance de pression, compétition entre travailleurs conduisant parfois à des griefs, fatigue, difficultés familiales et conjugales ... voilà certains des impacts que les militants relient à ce qu'ils appellent l'abus d'heures supplémentaires. Si personne n'est contre, tous estiment que c'est un moyen utilisé par l'employeur pour ne pas embaucher.

Bien qu'il manque de personnel dans plusieurs milieux de travail, il se crée peu d'emplois. Quand l'employeur veut embaucher, il tente de créer des emplois temporaires, à temps

partiel et sans sécurité, ce qui est rejeté fermement par les syndicats. Par contre, les syndicats disent OUI aux emplois. Mais à la précarité, le NON est unanime.

## Un sujet délicat

Il n'est pas facile d'aborder cette question avec les membres, plusieurs dépendant de ce revenu supplémentaire intégré à leur budget. Informer, sensibiliser aux impacts négatifs, offrir des cours de planification budgétaire sont quelques-uns des moyens mis de l'avant. Mais il faut aussi inciter l'employeur à mieux planifier sa production, comme on a réussi à le faire chez GEC-Alsthom où six emplois ont été créés et chez Via, où on a mis sur pied une équipe flottante pour le travail de fin de semaine.

## Quelques pistes de négociation

Lors de leur rencontre, les gens du Sud-Ouest ont identifié différentes pistes à explorer lors des négociations avec l'employeur:

- ▼ La reprise en temps qui permet d'allonger les vacances et de prendre des congés;
- ▼ Le rappel prioritaire des travailleurs et travailleuses en mises à pied au lieu du recours aux heures supplémentaires;
- ▼ La mise en place d'équipes de relève qui remplacent les personnes malades ou en congé;
- ▼ La création de postes permanents en échange d'une réduction des heures supplémentaires;
- ▼ -La formation des travailleurs et des travailleuses pour élargir leurs compétences et leur permettre d'occuper plusieurs postes différents.



# LES JEUNES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

## La «jobine temporaire», ce n'est pas la réalité

**LES JEUNES EN ONT LONG À DIRE SUR LEURS RÉALITÉS, LEURS DIFFICULTÉS, LEURS PROBLÈMES ET LEURS ESPOIRS. ILS DEMANDENT PEU DE CHOSES. SEULEMENT QU'ON LES ÉCOUTE, QU'ON ESSAIE DE LES COMPRENDRE ET QU'ON LEUR FASSE UN PEU DE PLACE.**

Les constats de cette table ronde avec quatre jeunes qui sont sur le marché du travail, nous les partageons avec vous.

### «Jobine» mon oeil!

Marie-Josée Gohier a déniché un emploi d'été chez Harvey's à l'âge de 13 ans. Elle y est restée jusqu'à l'âge de 20 ans! Martin Lepage a occupé son premier emploi dans un «fast food» à l'âge de 14 ans. Quelques années plus tard, il entre chez McDonald's où il est depuis plus de 5 ans! Geneviève Shields travaille chez Cinéplex Odéon depuis 7 ans! Devant de telles réalités, comment encore prétendre que les jeunes se promènent d'un emploi à l'autre?

Pierre Gingras, directeur du Carrefour jeunesse-emploi Ahuntsic-Bordeau-Cartierville, confirme cette réalité des jeunes qui végètent dans un même emploi précaire. «Ils sont loyaux, affirme Pierre. Ils veulent à tout prix conserver leur emploi même s'ils ont de mauvaises conditions.»

### Un syndicat, parce que...

Avant de faire des démarches pour la syndicalisation,

Martin et Geneviève ont vécu la même chose. «Chez McDo, explique Martin, on a fait les démarches à la bonne franquette auprès de l'employeur. Puis au siège social où il y avait le service «AMI». Mais ça n'a rien donné. Alors on s'est dit qu'il fallait se prendre en main.»

«Nous aussi, poursuit Geneviève, on est passé par là avant de penser au syndicat. Je dois dire cependant que ce n'est pas facile, parce que l'employeur nous a mis des bâtons dans les roues. Plus d'un an pour l'accréditation, puis la négociation, la conciliation, l'arbitrage de la première convention collective... Il faut vouloir, parce que les risques de découragement sont grands.»

Martin est bien d'accord que c'est long puisque dans son cas, cela fait maintenant un an que la requête a été déposée et la réponse n'est attendue que dans deux ou trois mois. «Nous sommes aux prises nous aussi avec les tractations juridiques de l'employeur.»

*«L'employeur te fait sentir que t'es mieux de rester tranquille. J'ai*



*presque tout peinturé le McDo à Saint-Hubert. J'étais presque content, imaginez! Le marché du travail, c'est quelque chose d'épouvantable. Quand t'as une job, tu te dis qu'il ne faut pas que tu la perdes.»*

Martin Lepage, membre du Syndicat des Teamsters et un des responsables de la syndicalisation au MacDonal'd's à Saint-Hubert sur la Rive-Sud de Montréal

*«La philosophie dans laquelle on baigne c'est la suivante: «Quand tu réussis à te trouver un emploi, compte-toi chanceux». Alors on se contente de ce qu'on a et on vend du pop-corn année après année. Ce n'est pas un contexte qui t'incite à revendiquer tes droits.»*



Geneviève Shields, syndiquée depuis deux ans et membre de la section locale 262 de l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma.

Pierre et Marie-Josée trouvent tous les deux que la perception des syndicats chez les jeunes est négative, qu'il y a de la désinformation et aussi la peur des représailles. «Il faut trouver des moyens pour qu'il y ait plus d'échanges entre les jeunes et le mouvement syndical», affirment-ils.

### Le communautaire dans tout ça

Au Foyer des jeunes travailleurs, on offre l'hébergement à coût modique à des jeunes de 16 à 25 ans qui occupent un emploi. On offre également du soutien pour les aider à rester en emploi: assurance-emploi, normes minimales, budget, etc. «La moitié de notre clientèle vient de l'extérieur de Montréal, explique Marie-Josée, intervenante au Foyer. C'est un outil pour briser l'isolement. On est «Chambres en ville» dans la vraie vie.»

Les Carrefours Jeunesse-emploi n'ont que quelques années d'existence. Ils travaillent avec des jeunes de 16 à 35 ans. Qu'il s'agisse

# Faire de la place aux jeunes et les écouter

«Au Carrefour, nous rencontrons des centaines de jeunes. Je n'en reviens jamais de constater à quel point ils connaissent peu leurs droits. La précarité est grande pour les étudiants, mais elle l'est tout autant pour les jeunes qui ont terminé leurs études.»



Pierre Gingras, directeur du Carrefour jeunesse-emploi Ahuntsic-Bordeau-Cartierville.

de retour aux études, de recherche d'emploi, de démarrage d'entreprise, d'orientation, ils reçoivent tout le monde. «L'avantage des Carrefours, explique Pierre, c'est la grande flexibilité. Les jeunes apprécient la variété des services et l'absence de contraintes.»

Martin et Geneviève réagissent très positivement aux propos de Marie-Josée et Pierre. «Le communautaire est proche des réalités des gens, affirme Geneviève. Je crois beaucoup au travail qui s'y fait.» De son côté Martin ajoute: «Les jeunes ont besoin d'outils flexibles qui sont en mesure de s'ajuster aux besoins de chacun sans trop de contraintes et de normes.»

«Chez Harvey's, j'ai lavé des plafonds, debout sur deux petits bancs. Je suis tombée et je me suis retrouvée en accident de travail. Parce que les emplois sont rares, t'acceptes tout. Et les employeurs se disent qu'ils seraient bien fous de prendre quelqu'un de têtue.»



Marie-Josée Gohier est technicienne en éducation spécialisée et intervenante au Foyer des jeunes travailleurs et travailleuses de Montréal



«Ce que je demande aux syndicats, c'est de nous prendre en compte, de nous intégrer d'avantage. C'est bon pour nous, parce

que ça nous permet d'apprendre des choses qui vont nous servir toute la vie. C'est bon pour le mouvement syndical aussi parce que ça donne des gens qui sont en mesure de défendre et de vendre le syndicalisme.»

Martin Lepage



«Il y a beaucoup de jeunes syndiqués, mais on ne les voit pas dans les réunions, les instances. À la FTQ, on a

un réseau de délégués sociaux, un de condition féminine. Il faudrait aussi un réseau de jeunes. En l'absence des jeunes, la machine syndicale va s'essouffler.»

Geneviève Shields



«Je pense que les jeunes ne savent pas si les syndicats se préoccupent d'eux. Ils sont mal informés et le discours syndical positif ne se rend pas

à eux. L'image véhiculée par les médias est tellement négative. Quant aux employeurs, ça fait bien leur affaire des temporaires, de la rotation, etc.»

Marie-Josée Gohier



«Ce que j'attends du colloque de mars prochain, c'est un engagement collectif et solidaire de tous les partenaires. Il

faut qu'on dégage des pistes d'action et qu'il y ait des mises en commun. Je voudrais ajouter que je suis très content de voir ce qui se passe dans le dossier McDo. C'est encourageant.»

Pierre Gingras

## COLLOQUE NATIONAL SUR LA RÉALITÉ DES JEUNES EN EMPLOI

### «J'accroche l'avenir»

En concertation avec quinze organismes nationaux, dont la FTQ, le Foyer des jeunes travailleurs et travailleuses de Montréal organise un colloque qui se tiendra les 26, 27 et 28 mars 1998.

La FTQ s'est impliquée dans l'organisation du colloque. Le secrétaire général, Henri Massé, sera présent dans le cadre d'un panel. «Nous devons travailler avec les jeunes, précise Henri Massé. Ils ont des projets, des attentes et nous devons les écouter. D'un autre côté, nous avons un vécu et une expérience qu'ils ont intérêt à entendre. Il faut se parler...»

L'invitation est donc lancée à tous les syndicats de s'inscrire au colloque. Pour tout renseignement, on rejoint le conseiller de la région de Montréal de la FTQ, Normand Guimond, (514) 383-8043.

# RENCONTRE BIENNALE DE RÉFLEXION Syndiquer davantage les femmes

**PRÈS DE 200 FEMMES ET UNE POIGNÉE D'HOMMES ONT PARTICIPÉ À LA 5<sup>e</sup> RENCONTRE BIENNALE DE RÉFLEXION EN CONDITION FÉMININE DE LA FTQ, LES 3 ET 4 DÉCEMBRE. SOUS LE THÈME «LES FEMMES À LA FTQ: UNE FORCE GRANDISSANTE!», ELLES ÉTAIENT VENUES ÉCHANGER SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE ET LA SYNDICALISATION DES FEMMES, LA POLITIQUE FAMILIALE ET L'ÉQUITÉ SALARIALE, AINSI QUE SUR LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEUSES.**

Après avoir entendu Gregor Murray, professeur en relations industrielles à l'Université Laval, sur l'importance d'ajuster nos stratégies syndicales aux réalités particulières des femmes sur le marché du travail, les participantes ont discuté en ateliers de la précarité du travail des femmes et des moyens à développer pour mieux les rejoindre.



*Suzie Giard, recruteuse chez les TUAC-500 (alimentation).*

## **Les femmes syndiquées gagnent 33 % de plus**

Dans le Québec d'aujourd'hui, une travailleuse sur trois est syndiquée. Elle gagne 33 % de plus que les non syndiquées. Toutefois, les femmes occupant un emploi à temps plein ne touchent toujours en moyenne que 26 734 \$ comparativement à 38 201 \$ pour les hommes.

## **Des défis à surmonter**

Le contexte général du marché du travail fait qu'il est difficile de syndiquer les gens: les emplois se déplacent vers le secteur des services où la présence syndicale est faible; vieux de 30 ans, le Code du travail n'a pas été adapté aux nouvelles réalités; les compressions budgétaires affectent la sécurité d'emploi; la nouvelle génération, plus scolarisée et mieux informée, a de nouvelles préoccupations et exige des services plus personnalisés qui remettent en question le rôle traditionnel des syndicats.

La syndicalisation des femmes pose aussi des défis particuliers: présentes surtout dans de très petits milieux de travail comme les banques et les caisses, le commerce de détail, le vêtement



*Jacqueline Bourgie, recruteuse chez les Métallos (agences de sécurité).*

ou la restauration rapide, il devient compliqué de les rejoindre en raison des horaires brisés caractéristiques du travail occasionnel, sur appel ou à temps partiel.

De plus, ces emplois «atypiques» sont mal payés, avec des avantages sociaux réduits ou inexistants, peu de protection sociale et de sécurité d'emploi.

Il est donc d'autant plus nécessaire, pour améliorer ces conditions reliées au travail précaire, que les femmes se regroupent, qu'elles se donnent un rapport de force, qu'elles se syndiquent.

## **Mais comment y arriver?**

Suzie Giard est de celles que les TUAC-500 ont libérées et formées depuis un an pour faire partie d'une équipe volante dont la mission est le recrutement. Dans l'équipe, quatre femmes et trois hommes.

La trentaine pimpante et dynamique, Suzie a le profil de l'emploi: ceux, et celles surtout, qu'elle a pour mission de convaincre sont ses pairs des marchés d'alimentation.

«La plupart sont craintives devant l'inconnu, raconte Suzie. Elles se méfient des syndicats.



*«Les stratégies syndicales doivent s'ajuster à un contexte économique et à un marché du travail changeants et aux nouvelles stratégies patronales qui en découlent.»*

Gregor Murray, professeur en relations industrielles à l'Université Laval

# FLUXION EN CONDITION FÉMININE Femmes pour sortir de la précarité

D'une femme à une autre, le contact se fait plus facilement.»

Les premières rencontres se tiennent souvent dans le stationnement ou à la maison. «Dans bien des cas, on part de rien. À moins d'avoir été appelés, ce qui est l'exception. Sinon, il faut bâtir une liste de noms, gagner la confiance de quelques personnes qui deviennent nos «poteaux» et qu'il faut ensuite former.»

Quand les employés ne se connaissent que par leurs prénoms, ça complique les choses. Les contacts sont plus difficiles à établir, la campagne est plus compliquée à démarrer. Ensuite, il faut discuter, argumenter et convaincre une personne après l'autre. «Je leur parle de l'expertise de notre syndicat dans le secteur de l'alimentation, du contenu des conventions collectives qui répond particulièrement aux besoins des femmes. Je leur explique les lois du travail et comment nous pouvons les aider à améliorer leurs conditions de travail et les défendre.»

La recette semble porter fruit. Les TUAC-500 ont déposé 19 requêtes en accréditation durant la dernière année. Un record.

## Changer les modèles et briser l'isolement

Après avoir été infirmière, Jacqueline Bourgie a entamé une deuxième carrière il y a dix ans. Elle est devenue agente de sécurité. «J'ai profité du départ d'un agent de ma connaissance pour obtenir un poste chez un client qui était d'accord pour embaucher une femme.»

Elle fait partie du 15 % de membres féminins de la section locale 8922 des Métallos. «Je n'ai pas trouvé ça facile d'être entourée d'hommes après avoir quitté un métier largement féminin. Mais

j'aime les défis et je crois que je me suis bien adaptée.»

Jacqueline est la seule femme de l'équipe de 20 organisateurs de son syndicat. Elle y est depuis quelques mois. «Il y a de plus en plus de jeunes femmes qui font ce travail, souvent dans le but de devenir policière. Il faut donc penser à cette nouvelle réalité. C'est pour cela que je suis là.»

Ce secteur est caractérisé par la présence d'un petit nombre d'employés dans une multitude d'établissements. «Dans l'équipe, nous faisons d'abord le portrait de l'entreprise pour savoir où travaillent les agents de sécurité et combien ils sont. Ensuite, il faut visiter chaque milieu et faire notre travail d'organisation.»

Elle affirme que les femmes ont besoin des syndicats et qu'elles veulent se syndiquer. «Je les vois dans les petites entreprises, dans les centres d'achat. Elles sont tellement

isolées. Je pense qu'il faut aller les rencontrer et leur parler.»

Pour en savoir plus sur ces questions, vous pouvez consulter le document d'appui et le document synthèse de la rencontre biennale disponibles auprès du Service de la condition féminine de la FTQ.



«La FTQ et ses militantes dans tous les secteurs vont redoubler d'efforts pour mieux s'ajuster aux besoins des nombreuses travailleuses non syndiquées et à statut précaire.»

Henri Massé, secrétaire général de la FTQ. À sa droite, les vice-présidentes Nicole Bluteau et Marie Bergeron.

## Le 8 mars s'en vient !

Pour souligner la Journée internationale des femmes, le 8 mars, la FTQ propose de réfléchir sous le thème «Revoir notre monde». Le temps est venu de revoir nos lieux de vie: le travail, la famille, la communauté et la planète, afin que notre monde tourne plus rond, qu'il tourne dans le sens des valeurs auxquelles nous aspirons, qu'il soit plus accueillant pour les femmes dans tous les lieux où nous vivons, qu'il soit fait du partage équitable des ressources et des richesses.

Le thème sera repris par l'ensemble des organisations syndicales et des groupes autonomes de femmes du Québec.

### Du matériel disponible

Comme par le passé, les affiliés doivent se procurer le matériel auprès du Conseil du travail de leur région : affiches, épinglettes (2 \$ l'unité) et guides de réflexion sont déjà disponibles.

La FTQ compte sur la collaboration de tout le monde pour contribuer aux activités du 8 mars dans les milieux de travail, les sections locales et les syndicats dans chaque région.

Pour d'autres renseignements, communiquez avec le Service de la condition féminine de la FTQ.

Bons préparatifs !

9 ET 10 MARS

## Rencontre des représentants et représentantes à la prévention

Les 9 et 10 mars aura lieu la rencontre annuelle des représentants et représentantes à la prévention de la FTQ, au Centre Sheraton de Montréal.

La réunion portera sur le rôle des préventionnistes syndicaux dans le contexte en changement d'aujourd'hui. Les mutuelles de prévention, l'audit de gestion, la formation, le rôle des préventionnistes, les nouveaux modes de gestion et les horaires non conventionnels seront les principaux sujets abordés lors des conférences et en ateliers.

Les formulaires d'inscription sont déjà en circulation et il est important de les faire parvenir à la FTQ avant le 2 mars. Pour plus d'informations, communiquez avec le Service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ au 383-8027.

## GRÈVE À POLYTECHNIQUE

### On veut la parité

C'est le 6 janvier dernier que les 240 membres du personnel des groupes métiers et bureau de l'École Polytechnique de Montréal ont déclenché la grève. Ils demandent la parité de traitement avec les autres universités québécoises.

L'École Polytechnique fait cavalier seul dans le secteur universitaire en refusant de compenser en temps les augmentations de salaire de la fonction publique et en voulant imposer une nouvelle réduction de la masse salariale de 3 %. De plus, l'employeur demande une clause orphelin qui priverait tout nouvel employé de la sécurité d'emploi.

Il faut savoir que le gouvernement du Québec a exclu le secteur universitaire de l'application de la loi 104 visant la récupération de 6 % des coûts de main-d'œuvre en mars 1997, reconnaissant les efforts déjà consentis par les

employés de ce secteur dans l'effort d'assainissement des finances publiques. L'actuelle proposition de la direction de l'École polytechnique se résume à une diminution salariale de 3,05 % pour la première année de la convention collective et de 4,05 % pour la deuxième année.



*Les membres des sections locales 1604, 1737 et 3388 du Syndicat canadien de la fonction publique n'ont pas l'intention de laisser leur employeur imposer sa loi. Le moral est bon sur les piquets de grève.*

## DOSSIER MCDONALD'S

### Plainte à la CISL

À moins de nouvelles contestations et tracasseries légales de la part de l'employeur, une décision sur la requête en accréditation déposée le 18 février dernier devrait être rendue au printemps prochain.

On se souviendra que plus de 80 % des 62 salariés du McDo de Saint-Hubert avaient signé une carte d'adhésion. La campagne de syndicalisation se poursuit dans d'autres restaurants et une deuxième requête a été déposée pour un McDo de l'avenue Mont-Royal à Montréal.

« Cette campagne permet de constater que les jeunes s'intéressent au syndicalisme et qu'ils n'acceptent pas l'exploitation qu'ils subissent chez McDonald's », a déclaré le président Clément Godbout, au moment où il annonçait l'appui de la grande centrale mondiale, la Confédération internationale des syndicats libres. La CISL a mis en marche diverses actions de solidarité pour faire pression sur McDonald's, qualifiant cette bataille de « lutte majeure pour la liberté d'association syndicale ».

## CHAUDIÈRE-APPALACHES

### Le CTQ sauve le Conseil arbitral

La bataille a débuté en mars 1997 lorsque le président du Conseil des travailleurs et travailleuses de Québec (CTQ), Jacques Chamberland, est intervenu auprès du ministre Pierre Pettigrew pour empêcher le déménagement

## Bienvenue à la FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION - NOVEMBRE-DÉCEMBRE 1997

- ▼ SCFP : Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec, Centre Jeunesse (Shawbridge), municipalités de Laprairie, de Grenville et du canton de Rawdon, Sécur (Montmagny), Centre de réadaptation La Ressource (Hull), Loisirs-Soleil (Montréal), Carrefour du Val St-François (Richmond)
- ▼ SCEP : Les Produits alimentaires SA-GER (Montréal), Scierie Gallichan (Launay), Panneaux de bois MDF (La Baie), Quali-T-Plus (Montréal)
- ▼ Métallos : Hôtel Le Baron (Trois-Rivières), Shermag (Ste-Georgette), Menuiserox (Beauceville), Ultramar - agents de sécurité (St-Romuald), Fabrication Fibre (Farnham), Le Rénovateur Ro-Na (Repentigny)
- ▼ Teamsters : les restaurants McDonald's (Montréal) et Grand'Place Tucker (St-Laurent), Embouteillage Coca-Cola (Clermont), Fournures Tanbec (Québec), transport scolaire Laurenval (Deux-Montagnes), cols blancs de Hampstead
- ▼ TUAC : Maxi (Hull et Montréal), La Ferme des Becs-Fins (Mirabel), Super C (Terrebonne), IGA Martin (La Salle), Pizza Royale (Ste-Foy), Fleurigras (Ste-Foy)
- ▼ SQEES et UES : Centre hospitalier Lakeshore (Pointe-Claire), Centre de réadaptation Estrie (Sherbrooke), CHSLD Bussey (Lachine), Manoir Pointe-aux-Trembles (Montréal), Résidence du Bonheur (Laval), Fonds régional de solidarité de l'Abitibi-Témiscamingue (Rouyn-Noranda), Club de golf Lac St-Joseph (Ste-Catherine-de-la-Jacques-Cartier), Sermax (Montréal), Tiffany Tower (Côte St-Luc), Groupe Dynaco (La Pocatière)
- ▼ TCA : Aéroport (St-Laurent), UAP Équipement (Montréal), Les Fibres optiques du Québec (Laval)
- ▼ SEPB : Centre VISA de la Banque CIBC (Montréal), Caisse centrale Desjardins (Montréal), Caisse populaire de Montréal-Est, Commission scolaire Châteauguay Valley
- ▼ SVTI : Chaussures Greb-Division Kodiak (Acton Vale)
- ▼ SICG : Imprimerie Ronalds-Québecor (Montréal)
- ▼ SPQ : pompiers de Val-des-Monts

gement du conseil arbitral de l'assurance-emploi de Lévis vers la Rive-Nord. Rien ne devait plus bouger jusqu'en mars 1998. Mais l'objectif poursuivi par le ministre du Développement des ressources humaines de centraliser tous les services des conseils arbitraux à Sainte-Foy pesait toujours.

Le CTQ est revenu à la charge en octobre et novembre : lettres et rencontres auprès des députés de la région, rencontre avec l'attaché politique du ministre Pettigrew. Fin novembre, Jacques Chamberland recevait la décision d'Ottawa de déménager le conseil arbitral de Lévis à Saint-Romuald pour le premier avril 1998.

«Après avoir fermé Montmagny et Sainte-Marie de Beauce, si en plus on déménageait Lévis à Sainte-Foy, il n'y avait plus aucun bureau pour desservir la région Chaudière-Appalaches. Les services auraient été centralisés à Sainte-Foy», explique Jacques Chamberland.

Tribunal indépendant de trois personnes, un conseil arbitral est un palier d'appel permettant aux prestataires et aux employeurs de contester les décisions relatives à l'assurance-emploi.

## OWENS CORNING À CANDIAC

### Campagne pour la survie de l'usine

Les 265 travailleurs et travailleuses de l'usine Owens Corning à Candiac sont déterminés à tout mettre en oeuvre pour empêcher la fermeture de leur usine prévue en avril prochain. Ces membres du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier peuvent compter sur l'appui de leur syndicat, de la FTQ, du Fonds de solidarité, des députés, fédéral et provincial et du maire de la municipalité.

Ce front commun est né à l'occasion d'une assemblée générale tenue le 1er février dernier. Les dirigeants locaux ont alors fait état de l'échec des négociations entreprises avec l'unique fabricant de laine isolante au Québec. Certaines des exigences de l'em-

## LES CONFLITS FTQ

AU 2 FÉVRIER 1998

Employeur	Ville	Nombre de travailleurs	Syndicat	Début du conflit
Structure C.Q.S. inc.	Trois-Rivières	5	Métallos-8396	93.04.05
The Gazette (typographes)	Montréal	11	SCEP-145	96.06.03 (lock-out)
Cinéplex Odéon (Place Charest)	Québec	4	AIEST	97.04.16 (lock-out)
Famous Players (Galeries de la Capitale et Place Ste-Foy)	Québec et Ste-Foy	7	AIEST	97.04.17 (lock-out)
Canadian Tire	Gatineau	102	SCEP-190	97.08.13
Centre sportif et culturel de la Vallée de la Rouge	L'Annonciation	7	SCFP-2867	97.09.08
Port de Québec (débardeurs)	Québec	107	SCFP-2614	97.12.23
Municipalité de St-Georges de Champlain	St-Georges de Champlain	12	SCFP-1242	98.01.05
Corp. de l'École polytechnique de l'Université de Montréal (3 syndicats)	Montréal	242	SCFP-1737 SCFP-1604 SCFP-3388	98.01.06
Expanpro (1989) inc.	Bernières	12	FNFTU-299	98.01.12
Compagnie d'appareils électriques Peerless ltée	LaSalle	110	AIMTA-2133	98.01.28

ployeur sont tout a fait scandaleuses, comme l'obligation de signer, en échange d'indemnités de départ, une quittance par laquelle les travailleurs renoncent à tous leurs droits et recours légaux pour l'avenir. Ou encore la volonté de l'entreprise, qui n'est pas en difficulté financière, de s'accaparer le surplus du fonds de pension, évalué à 15 ou 16 millions.



PHOTO ROBERT GOSSELIN

«Nous n'avons pas dit notre dernier mot dans cette affaire, a déclaré à l'assemblée le secrétaire général, Henri Massé, et si Owens Corning veut la guerre, elle l'aura.»

## COTISATIONS SYNDICALES

### La formule Rand est attaquée

À la fin de l'année dernière, les jeunes du Parti libéral du Québec et les délégués de l'Action démocratique du

Québec ont tous deux demandé l'abolition de la formule Rand. Rappelons que celle-ci est une forme de sécurité syndicale par laquelle l'employeur retient sur la paie de tous les membres d'une unité de négociation un montant égal à la cotisation syndicale, qu'ils soient membres ou non du syndicat. Contrairement aux grandes entreprises qui reçoivent souvent des subventions à coup de millions, le mouvement syndical n'a que les cotisations syndicales comme revenu pour défendre ses membres.

À son assemblée annuelle en novembre dernier, le Syndicat des Métallos a vertement dénoncé cette attaque contre l'existence même du mouvement syndical et a promis, aux côtés de la FTQ, une lutte féroce contre toute tentative de remise en question de la formule Rand.

## Année de congrès pour la FTQ

C'est du 23 au 27 novembre 1998 que se tiendra le XXV<sup>e</sup> Congrès de la FTQ à Québec. Il s'agit d'une activité syndicale importante à noter à votre agenda pour l'automne. Une des questions qui fera sûrement l'objet de débats est la syndicalisation. D'autres informations suivront.

## ENTENTE DE COOPÉRATION

### FTQ-CSN-CEQ et Fédération des caisses d'économie Desjardins

Le 23 novembre dernier, les trois principales centrales syndicales du Québec, FTQ, CSN et CEQ, ont signé une entente de coopération avec la Fédération des caisses d'économie Desjardins du Québec.

Cette entente comprend deux volets. Les centrales s'engagent, d'une part, à travailler avec la Fédération en vue de créer et de maintenir des emplois au Québec en soutenant des initiatives liées au monde du travail.

D'autre part, les trois centrales et la Fédération s'engagent à coopérer en vue de faciliter l'accès des travailleurs et des travailleuses à tous les moyens leur permettant d'atteindre un équilibre financier, de se donner une qualité de vie meilleure et de se constituer un patrimoine financier.



PHOTO JOSÉE LAMBERT

**Le président de la FTQ, Clément Godbout, en compagnie de Michel Parent, président de la Fédération des caisses d'économie Desjardins du Québec. La Fédération regroupe 116 caisses qui desservent plus de 300 000 travailleurs et travailleuses dans 700 entreprises et institutions à travers le Québec.**

## L'ANNÉE 1998

### Plusieurs grandes négociations à la FTQ

Plusieurs rondes de négociations importantes sont en cours ou débiteront bientôt pour près de 200 000 membres de syndicats affiliés à la FTQ. «Il s'agit dans tous les cas de négociations difficiles et la probabilité d'arrêts de

travail est forte, dit Henri Massé. Nos membres n'ont pas fait de gains majeurs depuis plusieurs années et le temps du rattrapage est arrivé.»

Outre les pourparlers dans les municipalités, les principales rondes de négociations en cours concernent les fonctionnaires fédéraux (AFPC), les salariés du rail (TCA, FPEV, TUT), ceux de l'ALCAN (FSSA-Métallos) et les débardeurs des ports de Montréal et Québec (SCFP). Les négociations qui commenceront bientôt concernent le bâtiment (FTQ-Construction), le papier (SCEP), Bell (SCEP) ainsi qu'une nouvelle ronde dans les secteurs public et parapublic (SCFP, SQEES, UES, SEPB).

Les principaux enjeux sont la sécurité d'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail, l'organisation du travail, les régimes de retraite, les salaires et la durée de la convention collective.

## CONCERTATION DANS HUIT RÉGIONS

### Contre le travail au noir dans la construction

Une série de huit tables régionales tenues à l'automne ont permis à plus de 300 travailleurs, syndicats et entrepreneurs partout au Québec de convenir d'unir leurs efforts dans une vaste offensive contre le travail au noir dans la construction.

Regroupés à l'initiative de la Commission de la construction du Québec (CCQ), en collaboration avec les associations patronales et syndicales de l'industrie, les gens de la construction veulent associer à l'exercice tous ceux qui interviennent dans la chaîne des contrats de construction, y compris les décideurs et les donneurs d'ouvrage publics et privés.

Les discussions ont surtout porté sur la responsabilisation de chaque partie et l'identification de pistes de solutions pour faire sortir l'industrie de la construction du noir. Une campagne de sensibilisation doit avoir lieu cette année.

## MOLSON-O'KEEFE

### Des remerciements de la part des Teamsters

Le conseiller syndical Pierre Caron a demandé au *Monde ouvrier* de transmettre ses remerciements à tous les membres de la FTQ qui ont signé la pétition appuyant la section locale 1999 des Teamsters chez Molson-O'Keefe.

L'automne dernier, on avait beaucoup entendu parler du conflit qui s'est soldé par une entente de cinq ans, mettant un terme à la menace de boycottage qui planait depuis quelques semaines sur l'entreprise.

Le litige portait sur des différences d'allocations substantielles offertes aux 190 travailleurs qui prendront une retraite anticipée au cours des deux prochaines années et aux 153 salariés mis à pied en août dernier. La somme disponible permettra d'offrir de meilleurs services d'orientation et de soutien à ces derniers.

## USINE GM À BOISBRIAND

### Les TCA rencontrent Bernard Landry

Au moment d'aller sous presse, Luc Desnoyers, directeur québécois des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), devait rencontrer le vice-premier ministre du Québec, Bernard Landry, afin de faire le point sur l'avenir de l'usine GM à Boisbriand.

Le confrère Desnoyers devait alors être informé plus en détail des discussions que monsieur Landry avaient eues à la fin janvier avec la présidente de GM Canada, madame Maureen Kempston-Darkes. «Si la présidente de GM veut discuter de l'avenir de l'usine, elle devra aussi le faire avec le syndicat», a affirmé Luc Desnoyers.

La section locale 1163 des TCA représente quelque 3 000 salariés chez GM dont la moitié sont sans travail depuis octobre 1995. L'usine produit les modèles Firebird et Camaro qui sont moins en demande depuis quelques années.

## CLD THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE

### La FTQ réclame une juste représentation

À la mi-janvier, la FTQ a réclamé l'intervention du ministre Guy Chevrette pour s'assurer que les organismes devant siéger au conseil d'administration du nouveau Centre local de développement (CLD) Thérèse-de-Blainville obtiennent une juste représentation.

Par l'intermédiaire de son représentant régional, Robert Émond, la FTQ s'est associée à la vingtaine d'organismes communautaires en santé et services sociaux de la région pour dénoncer la maigre représentation à laquelle ils ont eu droit lors de la création du CLD, le 14 janvier à Sainte-Thérèse.

Par exemple, même si elle représente 8 000 travailleurs et travailleuses de la région, la FTQ n'a eu droit qu'à un seul porte-parole à l'assemblée de fondation du CLD. Les travailleurs non syndiqués ont eu droit à un représentant par groupe de cinquante.

À l'heure actuelle, le conseil d'administration du CLD Thérèse-de-Blainville est composé de dix-huit membres. Un seul siège est réservé au milieu syndical et aux groupes communautaires respectivement. La FTQ réclame une représentation adéquate, tel que le stipule l'article 10 de la Loi sur le ministère des Régions, sanctionnée le 19 décembre 1997. Le dossier suit son cours.

## HAUTE-YAMASKA

### René Marois quitte le Conseil du travail

À Granby et dans la région de la Haute-Yamaska, René Marois est connu comme Barrabas dans la Passion. À l'intérieur des Conseils du travail et de la FTQ également. C'est que René, membre du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, s'est dévoué sans relâche au cours des 16 dernières années pour défendre les intérêts des membres de la FTQ de sa

## Les mots QU'IL FAUT

### LA GRÈVE ET LE FRANÇAIS...

Quelques conseils de bon français à l'intention des futurs grévistes... et des autres. On ne «sort» pas en grève, on se met en grève ou on fait la grève. On ne fait pas une grève «générale» dans une seule entreprise, ou une seule institution, mais dans tout un pays! On ne se tient pas sur les «lignes de piquetage» (picket lines) mais sur les piquets de grève. On ne dénonce pas les «scabs» mais les briseurs de grève. Enfin, on négocie un règlement non pas avec la «compagnie» mais avec l'employeur. Bonne grève (au besoin, et non pas «si nécessaire»)!

région. Quand René faisait une déclaration dans le quotidien de Granby, La Voix de l'Est, ou qu'il se présentait à une réunion du conseil municipal, on prêtait l'oreille.

C'est René qui a donné vie au Conseil du travail de la Haute-Yamaska, il y a plus de 16 ans. Même s'il a toujours su s'entourer de militants et de militantes pour travailler avec lui, il y a des périodes au cours desquelles il se retrouvait seul au front. Et jamais, il n'a failli.

En votre nom, nous disons un gros Merci à notre ami René et lui souhaitons la meilleure des chances dans tout ce qu'il entreprendra. La politique peut-être...



*Derrière ce sourire charmeur de René Marois se cache une détermination et un engagement à toute épreuve.*

## HARLEY-DAVIDSON

### Fabrication syndicale à 100 %

Le fabricant de la moto que plusieurs considèrent la meilleure au monde, Harley-Davidson, a résisté aux pressions qu'exerçaient sur lui plusieurs employeurs et a maintenu sa position de principe: la compagnie n'accepte

pas de soumissions d'entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués.

Aux États-Unis, dans les milieux syndicaux, une campagne informelle est en cours. Des militants et des militantes écrivent au président du conseil d'administration pour exprimer leur reconnaissance.

## FRANCISATION

### «On se donne le mot»

«On se donne le mot» est le titre que l'Office de la langue française a choisi pour son affiche s'adressant particulièrement aux entreprises employant de 10 à 49 personnes qui veulent mettre sur pied des activités de francisation.

Selon l'Office, travailler en français ce n'est pas seulement respecter les dispositions de la Charte de la langue française relatives à la langue de travail, mais c'est aussi améliorer l'intégration de l'entreprise au monde des affaires, ses communications, la productivité de son personnel et ses relations avec ses partenaires socio-économiques.

Pour plus d'information, communiquer avec l'OLF au (514) 873-6565.

On se donne le



## À chaque paie,

La retenue sur le salaire du REER du Fonds de solidarité (FTQ):

## devenons plus riches

préparons notre retraite en créant des emplois

## tout en faisant

et en économisant toujours plus d'impôt.

## travailler les autres.

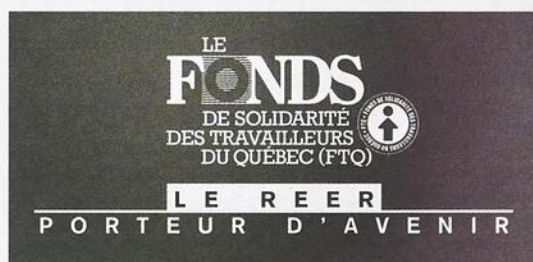


### Exemples de retenue sur le salaire avec réduction d'impôt immédiate pour un contribuable sans personne à charge (année d'imposition 1998)

Revenu imposable se situant entre	Investissement par période de paie (52)	Investissement par période de paie (26)	Économie d'impôt par période de paie (approx.)		Paie nette réduite (approx.)	Total investi par année
			REER	CRÉDITS		
16 000 \$ - 24 999 \$	20 \$		7 \$	+ 6 \$	7 \$	1 040 \$
		40 \$	14 \$	+ 12 \$	14 \$	1 040 \$
25 000 \$ - 29 589 \$	40 \$		15 \$	+ 12 \$	13 \$	2 080 \$
		80 \$	30 \$	+ 24 \$	26 \$	2 080 \$
29 590 \$ - 49 999 \$	67,50 \$		31 \$	+ 20 \$	16 \$	3 510 \$
		135 \$	62 \$	+ 41 \$	32 \$	3 510 \$

Pour plus de renseignements, communiquez avec votre RL en milieu de travail.

# 1 800 567-FONDS



## 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  
FTQ  
545, boulevard Crémazie Est,  
17<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H2M 2V1