



SURPLUS DE 45 MILLIARDS À LA CAISSE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le gouvernement fédéral doit rendre des comptes

LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL DEVRA REMBOURSER LES SURPLUS DE 45 MILLIARDS ISSUS DE LA CAISSE DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET UTILISÉS À D'AUTRES FINS.

La FTQ a réclamé le remboursement de cette somme et une bonification du programme dans le cadre de consultations en cours à Ottawa pour fixer les nouveaux taux de cotisation de l'assurance-emploi. «Le gouvernement fédéral a perpétré un véritable détournement des fonds de la caisse et il a une dette à honorer envers les cotisants», a déclaré le secrétaire général de la centrale, René Roy, à cette occasion.

La Cour supérieure entend présentement à Montréal la contestation de certaines dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi. Il s'agit d'une requête initiée par le syndicat de l'Alcan à Jon-

quière (Saguenay), avec l'appui de la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium (FSSA), du Syndicat des Métallos et de la FTQ.

En septembre 1998, le syndicat a déposé son action en nullité pour contester la validité constitutionnelle de la loi. Ce n'est qu'après plusieurs années de mesures dilatoires de la part du gouvernement fédéral que le procès a pu débuter, le 28 avril dernier.

Les procédures juridiques questionnent la légalité de l'utilisation des surplus de la caisse de l'assurance-emploi pour équilibrer les finances publiques. Elles jugent discriminatoires les critères d'admissibilité aux prestations pour les femmes et les jeunes.

Des surplus famineux

La partie syndicale plaide aussi que les cotisations exigées des salariés et des employeurs sont excessives puisqu'elles ont permis d'accumuler des surplus exagérés depuis 1996. Pendant ce temps, le gouvernement fédéral faisait fondre les avantages du régime à coup d'amendements à la loi. Le syndicat prétend également que le gouvernement fédéral s'est servi de son pouvoir de dépenser pour empiéter sur les champs de compétence des provinces en matière de formation de la main-d'œuvre

«Pendant qu'Ottawa accapare des surplus famineux, ajoute René Roy, les restrictions apportées à la Loi sur l'assurance-emploi empêchent plus de la moitié, c'est-à-dire 53 % des sans-emploi au Québec, de toucher des prestations, même s'ils cotisent à la caisse. C'est un désastre, car les chiffres cachent un grand nombre de drames humains.» Avant la réforme, plus de 80 % des sans-emploi étaient protégés.

Si les syndicats obtiennent gain de cause en cour, ils veulent que l'argent perçu en trop soit retourné à ceux et celles qui cotisent, en bonifiant le régime: réduire la période travaillée pour pouvoir toucher des prestations, augmenter la durée

de versement des prestations et leur niveau.

La FTQ et ses syndicats réclament aussi d'étendre la protection du régime à au moins 70 % des sans-emploi, de hausser les prestations à un montant équivalent à

SUITE EN PAGE 4

TRISTE ANNIVERSAIRE LE 24 MAI

Espoir de règlement après un an de grève à Chambord



À l'occasion de la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs, le 1^{er} mai, les grévistes de Louisiana Pacific ont manifesté dans les rues de Chambord.

Au moment d'écrire ces lignes, à la mi-mai, les grévistes de Louisiana Pacific avaient bon espoir d'obtenir un règlement dans le conflit qui perdure depuis un an à Chambord. Une médiation spéciale était en cours.

Les 163 membres de la section locale 502Q du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ) sont demeurés inflexibles durant ces longs mois, malgré l'insécurité créée par un tel conflit. L'enjeu était de taille, l'employeur voulant mettre la hache dans le régime de retraite.

Pour Évans Simard, président du syndicat local, il n'a jamais été question de baisser les bras. «Avec tout le soutien obtenu par les syndicats amis, nous avons été encore plus déterminés. C'est un combat pour nous mais aussi pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Québec.»

Les menaces pèsent de plus en plus sur les emplois et les conditions de travail avec la mondialisation. L'attitude de multinationales comme Louisiana Pacific, qui veulent importer les façons de faire des employeurs américains, ont de quoi inquiéter. (Voir aussi le texte sur Walmart en page 4).

La solidarité, l'outil le plus puissant dont dispose le mouvement syndical, est plus que jamais nécessaire. Comme dans le dossier de Vidéotron, les syndicats affiliés à la FTQ ont été généreux en appui moral et financier auprès des membres du SCEP à Chambord.



Alain Proulx, ex-président du syndicat de l'Alcan et président de la FSSA-Métallos, est un des témoins de la cause entendue par la Cour supérieure. « Nous sommes fiers d'être à l'origine de cette contestation et c'est une lutte que nous menons au nom de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses du Québec.» On le voit ici en compagnie de Rolland Poirier, secrétaire-trésorier du syndicat de l'Alcan (au centre) et de Réjean Blackburn, secrétaire exécutif de la FSSA (à droite), devant le Palais de justice de Montréal.

L'été est à nos portes avec des vacances bien méritées en perspective. La direction et le personnel de la FTQ vous souhaitent d'en profiter à plein, de faire le vide et de passer du bon temps en famille et avec vos proches.

Le Monde ouvrier fait relâche jusqu'en septembre. Bon été !

SOMMAIRE

3

RETOUR SUR LE SÉMINAIRE FTQ SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE



4

SUR INTERNET UN FORUM DE DISCUSSION SUR LA RETRAITE

5

DES SPÉCIALISTES EN INTERVENTION D'URGENCE



Gilles Raymond a été pompier à Dorval durant 15 ans à partir de 1971 avant de devenir président du SPQ-FTQ en 1985. Il nous parle du métier.

6

LA FTQ INTENSIFIE SES LIENS AVEC LES PERSONNES IMMIGRANTES

7

HOMMAGE À FERNAND DAOUST



8

SYNDICATS ET COOPÉRATIVES DE VIEUX AMIS...

9

À LA SOURCE PLUSIEURS DÉCISIONS INTÉRESSANTES

VIDÉOTRON : LES SYNDIQUÉS RENTRENT AU TRAVAIL LA TÊTE HAUTE

Une lutte qui fera date dans l'histoire du mouvement syndical

Après une lutte exemplaire de dix mois, les syndiqués de Vidéotron rentrent au travail la tête haute. Depuis le début du mois de mai, ils reviennent au boulot progressivement durant neuf semaines, tant à Montréal qu'à Québec.

«Les 2 200 syndiqués de Vidéotron peuvent être fiers de la longue bataille qu'ils ont menée», a déclaré le président de la FTQ, Henri Massé, lors de l'annonce de l'entente de principe, le 28 mars. Leur lutte va demeurer un exemple extraordinaire de ce que peut accomplir la solidarité syndicale, celle des lock-outés eux-mêmes et celle aussi des membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et des autres syndicats de la FTQ qui les ont appuyés jusqu'au bout».

La nouvelle convention collective a été signée le 29 avril. Sur l'enjeu majeur du

conflit, qui était d'empêcher le démantèlement de Vidéotron et la vente de 664 techniciens à la firme Alentron, le syndicat a gagné la bataille. La réduction des effectifs d'environ 268 postes, dont 120 techniciens, se fera sans aucune mise à pied, par l'entremise d'un programme spécial de départs volontaires qui permettra aux syndiqués de toucher de 15 à 18

mois de salaire. Le contrat de travail, d'une durée de cinq ans, sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006.

Hommage

Le président de la FTQ a rendu hommage aux dirigeants syndicaux qui ont mené les difficiles pourparlers, en particulier le directeur québécois du SCFP et vice-président de la FTQ,

Pierre Dupuis, qui a dirigé l'équipe de négociations. Celle-ci est allée chercher un règlement honorable pour les deux parties, que les membres ont approuvé à plus de 80 % dans les deux sections locales.

Les syndiqués de Vidéotron ont fait preuve d'une solidarité sans faille pendant 322 jours. Ils et elles ont également pu compter sur le

soutien de leurs camarades du SCFP (500 000 membres au Canada) et des autres syndicats affiliés à la FTQ, qui leur ont apporté un appui financier substantiel. Tous les syndicats de la FTQ ont fait leur part: en sus des millions de dollars consentis sous forme de prêts sans intérêt, plus de 900 000 dollars ont été versés en contributions diverses, du jamais vu.



En assemblée générale à Laval, le 26 mars 2003

Pour une loi fédérale anti-briseurs de grève

Selon la FTQ, le conflit à Vidéotron aurait pu se terminer bien plus rapidement si les travailleurs et les travailleuses n'avaient pas été pénalisés par le Code fédéral du travail qui n'interdit pas l'embauche de briseurs de grève, contrairement au Code du travail du Québec.

La centrale a de nouveau exhorté le gouvernement Chrétien à prendre ses responsabilités à ce sujet. La FTQ a invité le premier ministre Jean Chrétien à suivre l'exemple du Québec qui, il y a plus de 25 ans (en 1977), sous le gouvernement de René Lévesque, a adopté des dispositions anti-briseurs de grève qui ont contribué largement au maintien de la paix sociale.

CLUB DE GOLF SAINT-LAURENT À L'ÎLE D'ORLÉANS

Réglé après 23 mois de lock-out

L'intervention du président de la FTQ a permis la reprise des négociations et la fin d'un lock-out qui aura duré 23 mois pour la quarantaine de travailleuses et travailleurs du Club de golf Saint-Laurent, à l'Île d'Orléans.

Les syndiqués en conflit depuis le 30 avril 2001 ont accepté un nouveau contrat de travail à l'unanimité, à la fin mars. Ce contrat leur permet non seulement de protéger leurs acquis mais d'obtenir des améliorations à leurs conditions de travail.

Le nœud majeur du conflit était la sous-traitance. Il a été réglé à la satisfaction de ces membres de la section locale 800 de l'Union des employés et employées de service (UES-FTQ) qui protègent leur



Les grévistes du Club de golf Saint-Laurent, à l'Île d'Orléans, avec en tête leur présidente, Marie-Josée Gosselin, ont démontré une belle détermination et une grande solidarité durant le lock-out qu'ils ont subi durant 23 mois. On les aperçoit ici avec le président de la FTQ, Henri Massé (au centre), venu les encourager, et le président de l'UES-800, Raymond Larcher (à gauche).

sécurité d'emploi. Le contrat de travail, d'une durée de quatre ans, prévoit notamment des hausses de salaire de 11 %.

Le plus long des dernières années chez les syndicats affiliés à la FTQ, ce conflit a retardé les négociations dans plusieurs autres clubs de golf de la région de Québec, dont les salariés sont aussi représentés par l'UES. Ces négociations ont repris depuis.

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Fin de la grève

Comme le veut la tradition, le plus important groupe en conflit, en l'occurrence le personnel de soutien de l'Université de Montréal, a ouvert la longue marche du 1^{er} mai à Montréal. Les 2 000 grévistes, membres de la section locale 1244 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), en étaient alors à leur dixième semaine de grève.

À la mi-mai, des négociations intensives ont permis un déblocage. Le 16 mai, les employés de soutien, à 80 % des femmes, ont accepté la proposition de règlement de la conciliatrice du ministère du Travail dans une proportion de 72 %. Ils sont rentrés au travail le 20 mai. En grève depuis le 28 février, ils menaient une lutte opiniâtre sur la question de l'équité salariale. Le règlement ne vise pas cette question pour laquelle le syndicat poursuivra ces démarches juridiques.

D'une durée de trois ans, la convention collective prévoit toutefois une nouvelle structure salariale et des hausses avantageuses de la rémunération des plus bas salariés.



Le Monde ouvrier

Journal de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Président: Henri Massé

Secrétaire général: René Roy

565, boulevard Crémazie Est

Bureau 12100

Montréal, Québec H2M 2W3

Téléphone: (514) 383-8000

Télécopie: (514) 383-8001

Courriel: ftq@ftq.qc.ca

Portail FTQ: www.ftq.qc.ca

Rédactrice en chef: Carole Clément

Collaboration: Benoît Shimbi Katchelewa;

Robert Bellerose, SCFP; Sylvie Cadieux,

TUAC-501; Marc Bellemare, Réjean

Bellemare, Louis Cauchy, Robert Demers, Louis Fournier, Sylvie Lépine et Louise Miller, FTQ.

Graphisme: Anne Brissette

Photographe: Serge Jongué

Produit par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Litho Acme

Tirage 57 000 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



COUPON D'ABONNEMENT GRATUIT

Nom _____

Prénom _____

Syndicat ou organisme _____ Section locale _____

Adresse _____

Ville _____ Province _____ Code postal _____

Employeur _____

Téléphone Travail () _____ poste _____ Résidence () _____

Courriel _____ Nombre d'exemplaires _____

Le maintien de l'équité salariale : une obligation

LONGUEMENT ATTENDU PAR LES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE DOSSIER DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, LE PREMIER SÉMINAIRE FTQ SUR LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, LE 15 AVRIL DERNIER, NE POUVAIT SE TENIR À UN MEILLEUR MOMENT.

D'abord, parce que malgré nos efforts soutenus depuis l'adoption de la loi pour obtenir des orientations claires, réalistes et pragmatiques de la part de la Commission de l'équité salariale (CÉS), nous n'avons toujours rien. Ensuite, parce que nos syndicats affiliés rencontrent diverses difficultés concernant le maintien de l'équité salariale une fois établie. Enfin, parce que la Commission s'apprête à publier des directives à ce sujet. C'était donc LE moment idéal pour lui faire part de nos commentaires, l'inciter à la prudence et l'influencer dans ses prises de position.

C'est dans ce contexte que les Services de l'éduca-

tion et de la condition féminine de la FTQ ont conjointement organisé cette activité de formation. Sans avoir la prétention d'apporter toutes les réponses, le séminaire visait à :

- ▼ mieux comprendre nos obligations et droits syndicaux en matière de maintien;
- ▼ saisir les incidences du maintien de l'équité salariale sur le Code du travail, notre devoir de représentation et notre pouvoir de négociation;
- ▼ échanger les expériences sur le terrain et identifier les enjeux;
- ▼ se donner des moyens, des outils et de l'espoir pour mieux faire notre travail, tout en gardant l'unité chez nos membres.

On met la table

Dans un premier temps, M^e France Saint-Laurent, membre de la Coordination FTQ sur l'équité salariale, a proposé une réflexion sur la conciliation de deux obligations légales pour les syndicats : celle du maintien de l'équité salariale (peu importe qu'on ait participé ou non à l'établissement de l'équité) et celle de la juste représentation des associations accréditées. L'intérêt était manifeste et les questions sur les responsabilités syndicales ont été nombreuses.

La présidente de la Commission de l'équité salariale, M^{me} Rosette Côté, a parlé des orientations de la CÉS sur le maintien de l'équité salariale. M^{me} Côté a insisté : l'équité salariale est là pour rester; il s'agit d'une norme incontournable, même quand on négocie, bien que cela puisse heurter nos habitudes; l'obligation de maintien commence obligatoirement le 21 novembre 2001 et est continue; les employeurs ont le fardeau de la preuve.

De leur côté, les syndicats ont l'obligation de ne pas recréer d'écarts salariaux une fois que l'équité salariale a été atteinte dans l'entreprise.

La présentation de madame Côté a suscité une foule de questions et d'inquiétudes.

Pistes d'action syndicale

En après-midi, le confrère Serge Perreault, du Service de la condition féminine et membre de la Coordination FTQ sur l'équité salariale, a clarifié ce que l'on entend par «maintien» et ce qui doit être «maintenu». Il a suggéré une démarche syndicale pour y arriver. Au nombre des pistes explorées, il préconise d'intégrer à la convention collective des dispositions sur la participation et les droits des salariées et salariés, tout en présentant les principes à couvrir dans de telles clauses.

Par la suite, les conseillers Lise Simard et Dominique Delorme, du SCFP, ont traité de l'implantation de l'évaluation des emplois pour faciliter le maintien de l'équité salariale et l'équité interne. Selon elles, pour

Plus de 175 personnes, 60 % de femmes et 40 % d'hommes, provenant de 16 syndicats différents, ont participé au Séminaire de la FTQ sur le maintien de l'équité salariale, démontrant un fort intérêt pour la question.



Clôture du séminaire, le secrétaire général René Roy a rappelé que le droit de négocier est fondamental et qu'il faut trouver la façon de traiter le maintien de l'équité salariale en tenant compte de ce droit.

bien faire l'équité et bien comprendre le maintien, les exécutifs syndicaux doivent s'intéresser aux structures de rémunération.

Une journée bien remplie, qui a mis en évidence

l'importance du maintien de l'équité salariale et le travail à faire pour y arriver. Parmi les demandes adressées à la FTQ : du soutien, du soutien et encore du soutien!



M^e France Saint-Laurent, de Trudel, Nadeau et membre de la Coordination FTQ sur l'équité salariale

Ce que dit la Commission de l'équité salariale

- ▼ l'équité salariale ne se négocie pas, ni son maintien;
- ▼ il est important d'informer, mais aussi de faire participer les salariées et salariés au maintien;
- ▼ la responsabilité du syndicat intervient lors de la négociation ou du renouvellement de la convention collective;
- ▼ lors d'une négociation, l'équité salariale ne vient pas enlever le pouvoir de négocier, mais c'est une règle à respecter;
- ▼ l'obligation de maintien commence dès que les ajustements salariaux sont calculés (et non pas à partir du moment où ils seront payés);
- ▼ pour le maintien, il faut tenir compte de divers facteurs, dont : la taille de l'entreprise; sa mission et le contexte; le nombre de programmes; le nombre de syndicats; la méthode utilisée et bien d'autres choses.



Rosette Côté, présidente de la Commission de l'équité salariale

La FTQ, ses syndicats et le fonds régional sous un même toit à Rimouski

LA FTQ, SON CONSEIL RÉGIONAL, PLUSIEURS DE SES SYNDICATS AFFILIÉS ET SON FONDS RÉGIONAL DE SOLIDARITÉ SERONT DORÉNAVANT REGROUPÉS SOUS UN MÊME TOIT À RIMOUSKI.

Pour réaliser ce regroupement, l'Association immobilière FTQ a fait l'acquisition d'espaces à bureau dans le centre-ville de Rimouski, au 2, rue Saint-Germain, un investissement de l'ordre de 1 350 000 \$.



Comme le souligne Alain Harrison, le représentant régional de la FTQ pour le Bas-Saint-Laurent, la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine, «cette acquisition témoigne de l'enracinement de la FTQ dans la région. Elle permet de consolider les liens qui nous unissent et de partager plusieurs services.»

Outre la FTQ, le Conseil régional FTQ du Bas-Saint-Laurent et le Fonds régional de solidarité FTQ, les occupants en copropriété sont le Syndicat canadien de la fonction publique, deux de ses syndicats locaux à Hydro-Québec et chez Têlus, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier ainsi que le Conseil conjoint de la construction. Ensemble, ils représentent près de 15 000 membres dans la grande région.

Le regroupement de Rimouski fait partie d'un réseau immobilier FTQ dans une douzaine de villes au Québec.

LE PORTAIL INTERNET DE LA FTQ AU SERVICE DES MEMBRES

UN FORUM DE DISCUSSION SUR LA RETRAITE

La section Retraite du portail Internet de la FTQ abrite depuis peu un premier forum de discussion. Spécialisé dans les questions liées à la retraite, ce premier forum a pour but de permettre aux militants et militantes qui le souhaitent de partager leurs expériences et leurs questions, notamment sur la négociation d'un régime de retraite ou l'investissement responsable.

Si l'affichage des messages est public, seuls les membres de la FTQ peuvent participer au forum de discussion. Il faut s'y inscrire et les messages sont affichés en différé. Le forum est administré selon les principes énoncés dans une charte disponible dans cette section du portail.

Le succès de ce nouveau service dépend de la participation des membres en grand nombre. Informez-vous auprès de Réjean Bellemare, conseiller syndical à la FTQ, au (514) 858-4401, ou visitez le www.ftq.qc.ca et cliquez sur *Retraite*.



Le 20 mars 2003, dans le cadre des activités de la Semaine du français, le secrétaire général de la FTQ, René Roy, a remis un chèque de 1 209 \$ au Centre de ressources éducatives et communautaires pour adultes (CRÉCA), un organisme du quartier. Sur la photo, il est accompagné de Lola LeBrasseur, conseillère FTQ responsable du dossier de la francisation, Claude Ampleman, directrice générale du CRÉCA, et Madeleine Rhéaume, conseillère aux relations publiques du Fonds de solidarité FTQ. Ce chèque représente les profits de la vente de livres et disques usagés à l'occasion de la Foire du livre.

Le nombre de syndiqués augmente toujours au Québec

Le nombre de syndiqués a augmenté au Québec en 2002 à 1 260 000, soit 44 000 de plus que l'année précédente et 136 000 de plus qu'il y a trois ans, révèle le dernier relevé annuel de Statistique Canada.

Le taux de présence syndicale au Québec s'est maintenu à 40,4 % et à 32,2 % pour l'ensemble du Canada. Aux États-Unis, le taux est de moins de 15 %.

Pour la troisième année d'affilée, le Québec se classe au premier rang des provinces canadiennes et au premier rang en Amérique du Nord. Il est suivi de Terre-Neuve (39,1 %), du Manitoba (36,1 %), de la Saskatchewan (35,8 %) et de la Colombie-Britannique (34,7 %). L'Ontario affiche un taux de 28,1 %, à l'avant-dernier rang devant l'Alberta qui ferme la marche à 24,5 %.

Au cours des cinq dernières années, le taux de présence syndicale au Québec a progressé de 39,8 % en 1998 à 40,4 % en 2002.

W A L - M A R T

Une vaste campagne des TUAC à l'horizon

WAL-MART EST PLUS QUE JAMAIS AU COEUR DES DISCUSSIONS CHEZ LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE (TUAC). POUR CONTRER LES EFFETS PERVERS DE LA PROGRESSION DE WAL-MART, L'UNION INTERNATIONALE DES TUAC A MIS SUR PIED UNE VASTE CAMPAGNE D'INFORMATION AUPRÈS DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DE WAL-MART : SUR LEURS DROITS EN VERTU DES LOIS DU TRAVAIL, DES CHARTES DES DROITS DE LA PERSONNE ET SUR TOUT CE QUI CONCERNE LE DROIT DE TRAVAILLER DANS LA DIGNITÉ ET LE RESPECT.

Le style de gestion du géant des grandes surfaces fait peser une lourde menace sur les emplois, non seulement dans le secteur de l'alimentation au détail mais également dans les entrepôts ou la fabrication. Le syndicat veut sensibiliser les travailleuses et les travailleurs de Wal-Mart aux nombreux avantages d'avoir un emploi syndiqué.

Comme le dit le président de la section locale 501 des TUAC, Yvon Bellemare : «Il en va du droit au respect et à la dignité des personnes qui travaillent chez Wal-Mart et du choix d'une société où l'on croit à un meilleur partage des richesses. Il en va aussi de notre emploi et de nos conditions de travail à nous, travailleuses et travailleurs syndiqués.»

Les sections locales du Québec des TUAC se joignent à leur syndicat nord-américain dans cette vaste campagne. D'ailleurs, elles étaient représentées lors d'une importante réunion à Toronto, le 4 juin, pour discuter de stratégie. La campagne sera visible chez nous à partir de l'automne.



La campagne Wal-Mart des TUAC : Solidarité pour des emplois de qualité et pour une société juste et équitable.

SUITE DE LA PAGE 1

Gouvernement fédéral

60 % du salaire hebdomadaire et d'indexer le maximum annuel assurable.

Une caisse autonome

La FTQ réitère sa demande maintes fois répétée de créer une caisse autonome

d'assurance-emploi administrée conjointement par les cotisants. Elle est d'autant plus justifiée que le gouvernement fédéral ne verse plus un sou dans la caisse depuis une bonne dizaine d'années.

Dans un mémoire qu'elle déposera à la fin du mois de juin dans le cadre des consultations en cours, la FTQ insistera pour une remise en question complète du régime de l'assurance-emploi.

La vie de pompier : pas comme à la télé

LES SÉRIES TÉLÉVISÉES, LES FILMS OU MÊME LES BULLETINS DE NOUVELLES NE NOUS RÉVÈLENT QUE DES BRIBES DU MÉTIER DE POMPIER. CELUI DU HÉROS QUI BRAVE LES FLAMMES POUR SAUVER UNE VIE. LA RÉALITÉ QUOTIDIENNE EST BIEN PLUS COMPLEXE.

Dans le métier, on parle de moins en moins de pompier mais plutôt de spécialiste en intervention d'urgence, à l'exception de l'intervention policière. Le meilleur exemple : le verglas de janvier 1998 durant lequel les pompiers ont été au cœur du déploiement des mesures d'urgence dans une majorité de municipalités touchées.

Les pompiers sont formés comme sauveteurs en structure, les « hommes araignés », pour participer à des escouades de plongée, pour opérer la décarcération lors d'accidents de la route, pour intervenir lors de catastrophes environnementales. Dans plusieurs villes, les pompiers offrent aussi le service de premier répondant et des visites de prévention à la population.

D'aplomb

Pas question d'avoir le vertige : un camion-échelle déploie la nacelle à 30 mètres (100 pieds) de hauteur, l'équivalent d'un édifice de sept étages. Ajoutez à ça le poids d'un boyau, de sa lance et la pression de l'eau, on parle de soutenir jusqu'à 90 kg (200 lb) à bout de bras pendant de longues minutes et parfois des heures.

Quand on affronte le brasier, l'appareil respiratoire à lui seul pèse 15 kg (34 lb). Sans compter la combinaison, la cagoule, le chapeau, les bottes, la hache... ouf ! Un équipement complet pèse 27 kg (60 lb).



Mario Martin est pompier permanent à temps plein à Longueuil depuis 1996. Il a travaillé chez Bell pendant 8 ans comme technicien avant de subir une intervention qui a corrigé sa myopie. «Je rêvais d'être pompier depuis le secondaire».



Vaut mieux être en parfaite forme physique ! D'ailleurs, quelle caserne ne cache pas **La caserne 21, rue Saint-Charles à Longueuil, une des plus anciennes au Canada à être encore utilisée.**

quelques équipements d'entraînement ?

Comme bien d'autres métiers, celui-ci a évolué avec la technologie. Gilles Raymond est président du Syndicat des pompiers et pompières du Québec (SPQ), qui a toujours été affilié à la FTQ. Lui-même pompier de carrière, il se souvient : «Les vêtements nous protégeaient autant qu'un pyjama. On étouffait avec nos appareils respiratoires qui étaient inefficaces, lourds et encombrants. Ça prenait 4-5 personnes pour opérer une échelle aérienne.»

Des normes sévères

Aujourd'hui, les équipements répondent à des normes sévères du Bureau des normes du Québec. La formation et les techniques d'intervention ont progressé à partir des normes américaines. «Les équipements sont tellement isolés et performants qu'on a peut-être tendance à



Stéfán Difruscia, pompier à temps partiel depuis 11 ans et vice-président du SPQ-Longueuil, travaille à temps plein dans un entrepôt. Il compte sur la fusion pour décrocher un poste permanent comme pompier.

prendre plus de risques. Par contre, ça permet aux pompiers de s'oublier complètement.

ment pour affronter les dangers et sauver des vies», confirme le dirigeant syndical.

«La sécurité s'est grandement améliorée depuis 15 ans, renchérit son confrère Denis Dufresne, secrétaire général du SPQ. Mais il a fallu des accidents, des morts et de longues batailles avec la CSST pour faire avancer les choses.»

Le SPQ est à l'origine de plusieurs changements législatifs, entre autres : la réglementation sur la formation professionnelle, l'établissement de normes sur les vêtements de protection pour les pompiers et sur les appareils de protection respiratoire autonomes ainsi que la Loi sur la sécurité-incendie.

Le confrère Raymond reconnaît que «cette loi n'est pas parfaite mais elle rencontre à peu près 90 % de nos revendications». D'ailleurs, un représentant du SPQ siège au conseil d'administration de la nouvelle (depuis trois ans) École nationale des pompiers du Québec qui découle de cette loi.

Adrénaline

Le salaire moyen d'un pompier permanent était de 54 000 \$ en 2001. Avec ça viennent les horaires par rotation et les longues heures de formation continue, sans parler des responsabilités et des dangers inhérents au métier. «Évidemment, lorsqu'un appel entre, on a une montée d'adrénaline et les battements cardiaques s'accroissent», explique Denis Dufresne, un pompier de 25 ans d'expérience. Et sur les lieux d'un incendie, quand

90 minutes

Huit appels en 90 minutes. C'est à ce rythme qu'ont travaillé les cinq pompiers et l'officier en devoir à la caserne 23 de Longueuil, lors de la visite du Monde ouvrier, le 28 janvier. Odeur de gaz, feu de bâtiment, assistance aux policiers sur les lieux d'un accident, assistance à un citoyen à cause d'un dégât d'eau, déclenchement d'une alarme d'incendie, déversement d'essence sur la chaussée, autant de facettes d'un travail de plus en plus spécialisé et complexe.

Challenge des pompiers

Les pompiers de Longueuil recevront des confrères de partout en Amérique du Nord pour le fameux **Challenge des pompiers**, les 30 et 31 août prochain, au parc de la Voie maritime, dans l'arrondissement Saint-Lambert.

Au programme, des compétitions d'endurance et de vitesse, dont les deux minutes les plus intenses, tous sports confondus.

On pourra aussi y admirer des trésors du métier dans une importante exposition organisée par la Fondation du Musée des pompiers du Québec.

Des détails au (450) 448-0492.

L'horaire du pompier

Partout au Québec, l'horaire du pompier à temps plein est le même. Il travaille 168 heures par période de quatre semaines, dont une fois pour 24 heures d'affilée. De plus, il est au poste pour 86 heures en six jours, la période la plus longue.



Denis Dufresne, secrétaire général du SPQ-FTQ et président du SPQ-Longueuil depuis 1985, nous montre de quoi a l'air cet horaire sur papier. Un casse-tête de couleurs qui témoigne de sa

complexité. Car il faut du monde prêt à intervenir, quelle que soit l'heure du jour ou de la nuit, tout au long de l'année. Un bonus avec ça ?

une personne est prisonnière des flammes, quand un enfant crie, c'est plus stressant». Pas étonnant que des pompiers subissent des chocs nerveux dans certaines circonstances dramatiques.

Le pompier à temps partiel fait face à d'autres exigences : le cumul d'emplois et la disponibilité sur appel. «Il faut que la conjointe soit d'accord et qu'elle comprenne ces exigences parce qu'on vit aussi du stress quand on reçoit un appel à la maison», mentionne Stéfán Difruscia, pompier à temps partiel depuis 11 ans à Longueuil et vice-président du syndicat local. Ce qui fait la différence, c'est ce qui se passe après à la caserne. On se parle des interventions, ça soulage.»

De rares femmes

Le SPQ représente autant les pompiers et pompières à temps plein qu'à temps partiel, quelque 2600 répartis sur l'ensemble du territoire du Québec.

«Il n'y a pas beaucoup de femmes dans le métier», remarque Gilles Raymond. C'est pas attirant avec le gros



Un équipement complet pèse 27 kg (60 livres).

costume, les appareils respiratoires et le travail difficile physiquement. Mais celles qui y sont n'ont pas eu de problèmes d'adaptation à cause de leur sexe. Elles ont connu des conflits générationnels.»

En fait, les femmes sont arrivées toutes en même temps dans ces emplois traditionnellement masculins où les plus âgés les considéraient avec circonspection. Elles ont profité d'un départ massif des aînés à la retraite et de l'arrivée d'un nombre important de jeunes hommes en même temps qu'elles pour se tailler une place.

La FTQ fait sa part pour l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail

EN CE MATIN ENSOLEILLÉ DE MAI, L'ENDROIT FOURMILLE. DANS LES LOCAUX MODESTES DU CARI, DANS LE NORD DE L'ÎLE DE MONTRÉAL, LES SALLES DE FORMATION SONT REMPLIES DE GENS D'ORIGINES DIVERSES VENUS APPRENDRE NOTRE LANGUE OU RECEVOIR UNE FORMATION EN RAPPORT AU MARCHÉ DU TRAVAIL.



Jacques Petronzio est un membre du STTP-FTQ à la retraite. Il est formateur bénévole au Conseil régional FTQ Montréal métropolitain auprès des personnes immigrantes.

Le CARI, c'est le Centre d'accueil et de référence sociale et économique pour immigrants de Saint-Laurent. Au Québec, mais surtout dans la grande région de Montréal, ils sont des dizaines d'organismes du genre, sans but lucratif, disposant de petits budgets, à faire des miracles pour aider les personnes immigrantes à mieux s'intégrer au marché du travail. Tout un défi!

Pour les nouveaux venus, l'apprentissage de la langue et la reconnaissance de leurs acquis professionnels sont des obstacles ma-

jeurs à leur insertion au travail. Ainsi, on peut voir un jeune ingénieur d'origine libanaise accepter un poste de plongeur dans un restaurant ou un médecin fraîchement débarqué d'Europe de l'Est conduire un taxi. Il faut bien gagner sa croûte en espérant pouvoir bientôt exercer sa profession!

Une vingtaine de personnes étaient au CARI pour entendre un militant à la retraite du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP-FTQ),

Jacques Petronzio, leur parler de syndicalisme.

Au début, on aurait pu entendre voler une mouche tellement l'attention était grande. Puis, de plus en plus de réactions spontanées. Graduellement, plusieurs questions ont permis des échanges et une meilleure compréhension des relations du travail au Québec. L'objectif était atteint.

«C'est des choses qu'on doit comprendre, a dit, par exemple, Housni Rachida, une jeune immigrante marocaine, à la sortie du cours. Dans nos pays, c'est différent et nous ne pouvons pas comparer.»

Comité ad hoc

La FTQ, le Fonds de solidarité et le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain ont décidé de faire leur part pour soutenir des organismes comme le CARI.

D'abord, une décision du Bureau de la FTQ, le 21 octobre 2002, a permis la formation d'un comité spé-

cial, personnes immigrantes. Une quinzaine de syndicats affiliés y sont représentés. Il a pour mandat de «contribuer de différentes façons à faciliter l'intégration des personnes immigrantes dans les milieux de travail et amener nos membres des communautés culturelles à s'impliquer davantage dans la vie syndicale».

Ensuite, ce comité ad hoc profite du travail d'information accompli par le Conseil régional depuis 1998 auprès d'organismes d'intégration au marché du travail. Le même contenu est offert. Des sessions de deux à trois heures répondent aux questions suivantes: Pourquoi des syndicats? Comment se syndiquer? Que font les syndicats? Comment fonctionnent-ils? Quel est leur rôle social? Le Conseil régional a rencontré une soixantaine de groupes, au total 837 personnes (358 hommes et 479 femmes), dont 371 personnes immigrantes. Sous la supervision de la responsable du Service de l'éducation, Élyse Tremblay, le conseil a donné, en moyenne, quinze sessions du genre par année, durant les quatre dernières années.

Les ententes intervenues depuis la création du comité ad hoc de la FTQ avec quatre organismes de la région de Montréal établissent les besoins à 45 sessions pour l'année 2003. Mais une vingtaine d'organismes semblables se montrent intéressés par cette formation!

Il y a donc du pain sur la planche et un plan d'action sera déposé en septembre prochain par le Comité spécial, personnes immigrantes de la FTQ pour tenter de répondre à cette demande.



PHOTOS SERGE JONGUÉ

Housni Rachida est arrivée de son Maroc natal il y a deux ans. Diplômée en bureautique, elle n'a toujours pas réussi à trouver du travail. Elle et sa famille en souffrent, dit-elle. Pas seulement économiquement mais moralement. «Je veux être productive et utile. Je ne veux pas perdre mes acquis.» Elle a offert ses services comme bénévole au CARI.



Ici depuis janvier 2002, Jaoui Abdelhak, d'origine marocaine, a étudié aux États-Unis et visité le Québec à plusieurs reprises avant de s'installer. Muni d'une maîtrise en administration des affaires et déjà bien imprégné de la culture nord-américaine, il semble confiant de refaire sa vie chez nous.

INDUSTRIE DU SCIAGE

Un outil inédit pour gérer la formation

LES BESOINS EN FORMATION DANS L'INDUSTRIE DU BOIS DE SCIAGE SONT EN VOIE DE DEVENIR CRIANTS. POUR Y REMÉDIER, LE COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DU BOIS DE SCIAGE A DÉVELOPPÉ UN OUTIL INÉDIT, LES «PROFILS DE COMPÉTENCES», QUI VISE À GÉRER LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR.



Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée est à prévoir et il faudra que l'industrie compense par une formation en entreprise plus importante. Cet outil fera gagner temps, argent et énergie à tout le monde en permettant de diriger les travailleurs vers les formations adéquates, souligne-t-on au comité sectoriel.

Concrètement, les profils de compétences sont colligés sur un CD ROM; ils sont complétés par les outils d'évaluation qui permettent d'effectuer le diagnostic nécessaire à la planification de la formation. Les profils de compétences pour le secteur du sciage des résineux sont disponibles dès aujourd'hui. Quant aux profils reliés aux secteurs des feuillets et des panneaux, ils seront disponibles sous peu.

Cet outil est gratuit pour les entreprises du secteur en communiquant avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage au (418) 694-2227 ou le commander sur le site Internet au www.boisdsciage.qc.ca.

La FTQ est représentée au sein du Comité sectoriel des industries du bois de sciage par François Gallant, conseiller syndical au Syndicat des communications, de l'énergie et du papier et coprésident du comité, ainsi que par Gaston Boudreau, président de la Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299.

PROGRAMME DE PARRAINAGE DES RÉFUGIÉS La FTQ sera de la partie

Le Congrès du travail du Canada (CTC) a récemment signé une entente de parrainage sous le programme de détermination du statut de réfugié du gouvernement fédéral. Le but du programme: «aider les leaders syndicaux à échapper à la persécution et même à la mort, venir en aide aux syndicalistes qui peuvent s'établir au Canada et refaire leur vie de façon permanente».

La FTQ a souscrit à cette entente, rejoignant ainsi des syndicats qui en font déjà partie: les TCA et le SCEP.

Participer à ce programme représente pour la FTQ une

excellente manière de manifester sa solidarité à l'égard des syndicalistes des pays tiers dont la vie est en danger ou qui courent des risques de persécution. Beaucoup de leaders syndicaux sont la cible des dirigeants politiques de leur pays dont le pouvoir est basé sur la violation des droits humains. Il faut donc les aider à quitter ces pays où leur vie est menacée et leur permettre de s'installer au Québec et d'y commencer une nouvelle vie.

«Nous en sommes à cueillir de l'information en ce qui concerne les aspects légaux des parrainages individuels ou collectifs,

explique Lola LeBasseur, la responsable du programme à la FTQ. Nous aurons à consolider nos liens avec les mouvements syndicaux des pays tiers afin de déterminer les personnes qui ont réellement besoin de soutien. Il faudra nous assurer qu'une fois rendus au Québec ces syndicalistes puissent, grâce à des familles et à des groupes locaux, recevoir des vêtements adaptés à nos saisons, de la nourriture, des meubles et bénéficier d'un accueil leur permettant de tisser des liens personnels dès leur arrivée».

Un dossier à suivre.

Il a consacré sa vie à défendre la langue française

TOUTE SA VIE SYNDICALE EN TÉMOIGNE : FERNAND DAoust A CERTAINEMENT ÉTÉ LE PLUS GRAND DÉFENSEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE AU SEIN DU MOUVEMENT OUVRIER QUÉBÉCOIS.



Fernand Daoust a été récipiendaire de l'Ordre des francophones d'Amérique et du prestigieux Prix Georges-Émile Lapalme.

Le 20 mars, à l'occasion de la Semaine du français, la FTQ a rendu un hommage spécial à son ancien président et secrétaire général, Fernand Daoust. La cérémonie tenue au Complexe FTQ, à Montréal, a rassemblé notamment des travailleurs et travailleuses actifs au sein des comités de francisation.

«Par cet hommage, nous avons voulu témoigner de notre reconnaissance et de notre fierté pour l'engagement inébranlable de Fernand Daoust en faveur de la défense et de la promotion du français comme langue de travail et comme langue nationale au Québec», a témoigné le président de la FTQ, Henri Massé.

Fernand Daoust, qu'on a souvent appelé amicalement «le grand», a été membre de l'Office de la langue française durant 25 ans, jus-

qu'à l'an dernier. En 1984, il a créé le Service de la francisation de la FTQ qui a servi de bougie d'allumage à de multiples luttes syndicales et qui œuvre depuis sans relâche à la francisation des milieux de travail.

D'ailleurs, le secrétaire général René Roy a souligné «la lutte acharnée de Fernand Daoust en faveur de la spécificité culturelle, linguistique et syndicale québécoise ainsi que son combat en faveur de la souveraineté du Québec».

Après avoir été secrétaire général de la FTQ (1969-

1991), puis président (1991-1993), notre confrère a été président du conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ, où il est aujourd'hui conseiller spécial.

Le français, passion de toute une vie

Dès les années 50 à Montréal, alors qu'il était un jeune syndicaliste fringant, Fernand Daoust a commencé ses nombreuses luttes syndicales pour le français en réclamant que notre langue soit celle des négociations et des conventions collectives dans de grandes entreprises où tout se passait alors en anglais.

Dans les années 60, en tant que directeur québécois du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), il a pris carrément position contre le projet de loi 63 qui ouvrait la porte toute grande à l'anglicisation. Il a été parmi les fondateurs du Mouvement Québec français. Élu secrétaire général de la FTQ en 1969, il fut l'un des artisans de la politique linguistique adoptée cette année-là par la centrale en faveur d'un Québec français. Il a participé en

1970 à la lutte des syndiqués de la General Motors à Boisbriand qui se battaient pour travailler en français.

Lors des débats qui ont mené à l'adoption de la Charte de la langue française (la loi 101) par le gouvernement du Parti Québécois, Fernand Daoust est intervenu énergiquement pour que cette loi enclenche un mouvement de francisation des entreprises et qu'elle reconnaisse les syndiqués comme des acteurs indispensables de ce processus. Par ailleurs, Fernand Daoust a joué un rôle capital dans

l'affirmation du caractère québécois et francophone des syndicats affiliés à la FTQ et rattachés au mouvement syndical canadien et nord-américain. Il a mené de main de maître les négociations avec le Congrès du travail du Canada (CTC) pour le rapatriement au Québec de plusieurs compétences et services, dont les conseils régionaux et l'éducation syndicale. Alors qu'il était président de la FTQ, c'est lui qui a négocié, en 1993, un statut de «souveraineté-association» avec le CTC.



Pierre Genest, président-directeur général du Fonds de solidarité FTQ; Fernand Daoust, accompagné de sa conjointe Ghislaine Coallier; Nicole René, présidente de l'Office québécois de la langue française; René Roy, secrétaire général de la FTQ.

UNE PREMIÈRE DANS L'AÉROSPATIALE AU QUÉBEC

Un «Mérite» au Comité de francisation de CMC Électronique (ex-Marconi)

DANS LE CADRE DE LA SEMAINE DU FRANÇAIS ET DE LA FRANCOPHONIE, L'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE A DÉCERNÉ, LE 17 MARS, UN «MÉRITE» AU COMITÉ DE FRANCISATION DE LA COMPAGNIE CMC ÉLECTRONIQUE (EX-MARCONI) DE MONTRÉAL, DONT LE PERSONNEL EST MEMBRE D'UN SYNDICAT AFFILIÉ À LA FTQ, LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET DU TRANSPORT (TCA).

«**C**MC Électronique a été la première grande entreprise du secteur de l'aérospatiale au Québec à obtenir son certificat de francisation l'année dernière, grâce en particulier au travail acharné des membres syndicaux du comité de francisation», note René Roy, secrétaire général de la FTQ

et responsable politique du dossier de la francisation à la centrale.

CMC Électronique compte près de 700 employés dont 500 sont représentés par la section locale 2889 des TCA-FTQ, soit le personnel de bureau et celui de l'usine.

«C'est le 6 avril 2002 que CMC Électronique a reçu son

certificat de francisation de l'Office, après des démarches amorcées il y a plus de vingt ans, soit en 1981. Nous bénéficions maintenant enfin d'outils de travail en français», fait remarquer Richard Labossière, représentant syndical du personnel de bureau au sein du comité de francisation et membre de la table de concertation des TCA-FTQ dans l'aérospatiale.

«Le fait de travailler en français a un effet bénéfique sur la productivité car les employés francophones comprennent mieux les instructions et exécutent leur travail avec plus d'exactitude», constate Daniel Vinet, représentant des syndiqués de l'usine au sein du comité de francisation et membre lui aussi de la table de concertation des TCA-FTQ dans l'aérospatiale.



Daniel Vinet, membre syndical du comité de francisation; le président du comité de francisation chez CMC Électronique et Fernand Daoust

MÉRITES DU FRANÇAIS

L'industrie de la construction récompensée

Les efforts de francisation de l'industrie de la construction ont été salués par une mention dans la catégorie Langue du travail lors du gala de remise des Mérites du français de l'Office québécois de la langue française, en mars dernier.



Denis Leduc, conseiller syndical à la FIPOE, et Fernand Roireau, conseiller à la formation à la Direction de la formation professionnelle de la Commission de la construction du Québec

Le prix a été décerné pour la traduction du Manuel d'installation du câblage de télécommunications ainsi que pour la confection d'un lexique de quelque 800 mots et acronymes. Ces ouvrages sont le fruit d'une mobilisation sans précédent des intervenants de l'industrie, notamment la Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité (FIPOE-FTQ), soutenus financièrement par un investissement de près de 335 000 \$ du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction.

Outre la traduction de cet ouvrage de référence de près de 900 pages, cette initiative a permis la mise en place d'un laboratoire spécifiquement dédié au perfectionnement des travailleurs québécois du câblage structuré.



Notre histoire syndicale

SYNDICATS ET COOPÉRATIVES

Quand Alphonse et Gustave rêvaient...

ALPHONSE DESJARDINS ET GUSTAVE FRANCO PARTAGEAIENT UNE VISION MUTUALISTE DES RAPPORTS SOCIAUX COMME FONDAMENT DE L'ÉMANCIPATION COLLECTIVE ET NATIONALE.

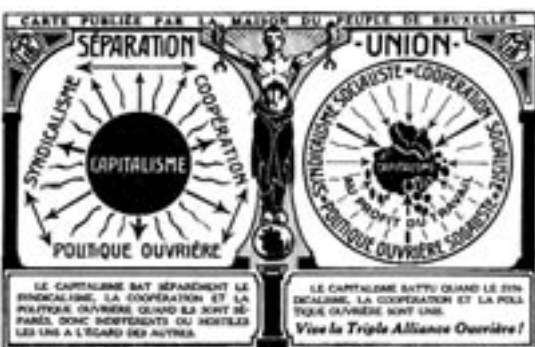
Alphonse Desjardins s'inspira des banques populaires qui existaient alors en Europe, dans la mouvance du catholicisme social, pour lancer la première caisse populaire à Lévis, en 1900.

Gustave Franco a tiré son intérêt pour le modèle coopératif de ses affinités avec son pays natal, la Belgique. Par ailleurs, il puisait aux courants libéral et radical son projet de réforme sociale, fondé sur la coopération entre les véritables producteurs de la richesse, regroupés en syndicats, partis et mutuelles.

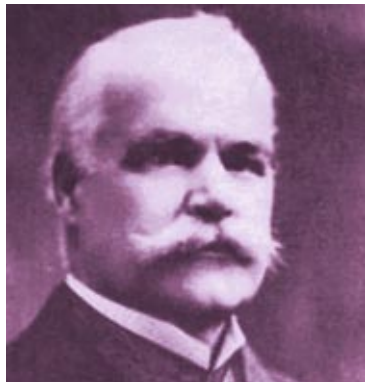
Dès la fin du 19^e siècle en Amérique du Nord, les Chevaliers du travail faisaient du modèle coopératif un élément de leur programme politique, tout comme les militants syndicaux du Parti ouvrier de Montréal. Leur but était «de combattre toute politique adverse aux intérêts des travailleurs et de la société, et d'améliorer le système d'économie politique actuel par une politique d'économie sociale et coopérative conforme à l'intérêt général et au bien de tout le pays.»

Un exemple belge

Au tournant du 20^e siècle, Franco se fait le promoteur du mouvement coopératif, fort probablement impressionné par des institutions comme la Maison du peuple de Bruxelles, fondée en 1882, et devenue une puissante force économique et sociale.



Carte de propagande de la Maison du peuple, fondée en 1882 à Bruxelles par Louis Berthand, ouvrier marbrier et théoricien de la coopération socialiste



Alphonse Desjardins, artisan du mouvement coopératif au Québec

En 1906, dans le journal *Vox populi* qu'il rédige et édite à Montréal, Gustave Franco se fait le promoteur des coopératives de consommation et de production: «*Quand donc les ouvriers comprendront-ils quelles ressources immenses leur procureraient les sociétés coopératives de production et de consommation? C'est une faute énorme de ne pas profiter de ce moyen si simple et si pratique d'améliorer sa position et qui serait un des meilleurs leviers d'émancipation sociale.*»

Pour Franco, la mise sur pied de magasins coopératifs permettrait aux travailleurs d'obtenir une réduction de 30 %, en moyenne, sur leurs achats réguliers. Le financement nécessaire à la création de ces magasins pourrait provenir de l'épargne des ouvriers placée dans des caisses d'épargne ou des banques coopératives, gérées par les organisations syndicales. Bref, des institutions financières gérées par les travailleurs et qui profiteraient à la classe ouvrière.

Cette même année 1906, Alphonse Desjardins soumet un projet de loi à la Chambre des communes à Ottawa concernant les sociétés coopératives. Il reçoit l'appui du député ouvrier de Maisonneuve, Alphonse Verville, représentant de la section locale 144 des plombiers et alors

président du Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC). Verville prononce un discours en faveur des coopératives et donne son «entier appui» au projet de loi.

La première caisse populaire de Montréal

Pour promouvoir l'idéal de la coopération, le CMTM organise, le 29 mars 1908, une assemblée publique à laquelle il invite Alphonse Desjardins à titre de principal conférencier. On réunit plus de 400 personnes, en grande partie des syndicalistes.

On décide alors de s'associer à Alphonse Desjardins pour fonder la première caisse populaire de Montréal. Le 13 juin 1908, les «unionistes» jettent les bases de la nouvelle organisation en élisant le premier bureau de direc-



tion de la Caisse populaire d'épargne et de crédit de Montréal. Le charpentier-menuisier Ovide Proulx, membre de la section locale 134 de la Fraternité unie des charpentiers-menuisiers d'Amérique (FUCMA), obtient la présidence, tandis que Gustave Franco occupe la vice-présidence. Louis Lefebvre est nommé secrétaire-trésorier.

En juillet 1910, la Caisse populaire de Montréal élargit son champ d'action par l'ouverture du magasin coopératif *L'Économie*, situé rue Saint-Denis près de Rachel. Cette initiative revient à Louis Lefebvre qui administre dorénavant la caisse et le magasin. *L'Économie* avait été créée à l'insu d'Alphonse Desjardins, qui déconseillait aux caisses de participer à de telles aventures jugées risquées.

La Caisse populaire et le magasin coopératif cessent d'ailleurs leurs activités en janvier 1912 mais contraire-



L'Amalgamated Bank of New York. Fondée en 1923 par l'Amalgamated Clothing Workers of America, elle est aujourd'hui la propriété de la Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees (UNITE), le grand syndicat nord-américain auquel est affilié notre Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI-FTQ). L'institution syndicale s'occupait aussi de soins médicaux, d'assurances collectives et même de tourisme social et d'aide internationale! Elle offre toujours des programmes de soutien aux grévistes.

ment à ce que croyait Desjardins, c'est l'effondrement de la Caisse qui a entraîné le magasin dans sa chute, et non l'inverse.

Saint-Hyacinthe

Franco n'abandonne pas la partie pour autant et continue, dans *Le Monde ouvrier*, à épauler le mouvement coopératif. Lorsque les ouvriers de Saint-Hyacinthe fondent une boulangerie coopérative en 1917, le journal publie plusieurs articles en vantant les mérites. Franco prononce une conférence à Saint-Hyacinthe sur les bienfaits de la coopération comme moyen de combattre la hausse du coût de la vie. Il conseille même d'étendre ces activités à d'autres branches du commerce, comme le charbon et la glace. C'est dans la vente de ces produits de première nécessité que le peuple s'est fait le plus exploiter jusqu'ici. La création de coopératives est la seule manière de «ramener les trustards à la raison».

En 1924, il reprend à son compte dans *Le Monde ouvrier* les politiques adoptées par la Fédération américaine du travail (FAT) aux États-Unis concernant la mise sur pied d'un programme

d'assurance-vie collective pour ses membres, de même que la création de banques ouvrières.

100 ans plus tard... maîtres de nos avoirs!

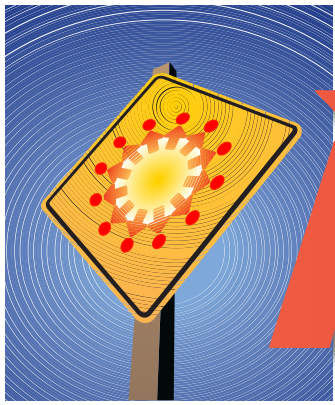
Après plus de soixante ans d'existence, les caisses d'économie fondées par les syndicats se sont restructurées et se sont jointes à une seule et même entité, la Fédération des caisses Desjardins du Québec. C'est ainsi qu'est née, en juillet 2001, notre Caisse d'économie Desjardins des travailleuses et travailleurs unis. D'autres fusions sont en cours, tant par secteur d'activité économique que par affiliation syndicale. Enracinées dans les milieux de travail où elles exercent leur action, proches de leurs membres, associées aux mêmes valeurs d'entraide et de solidarité que la FTQ, ces caisses d'économie constituent une promesse d'avenir et une solution gagnante pour les travailleurs et les travailleuses.

Le rêve passe.... de génération en génération.

Le Vieux Gustave

Note : Nos remerciements fraternels à Éric Leroux, historien, pour le coup de main donné au Vieux Gustave pour cette chronique.





À la Source

BULLETIN DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ) / SUPPLÉMENT AU MONDE OUVRIER, MAI-JUIN 2003

TAFISA LAC MÉGANTIC... SUITE ET FIN? Une première mondiale!

À LA SOURCE A SUIVI DE PRÈS LA LUTTE DES QUELQUE 214 MEMBRES DE LA FRATERNITÉ NATIONALE DES FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINE (FNFTU-FTQ) À L'USINE DE PANNEAUX DE PARTICULES TAFISA LAC MÉGANTIC, DEPUIS LE DÉCLENCHEMENT D'UNE GRÈVE DE 48 HEURES LE 11 MAI 2002. ELLE AVAIT ÉTÉ SUIVIE D'UN LOCK-OUT PAR L'EMPLOYEUR DEUX JOURS PLUS TARD.

Ces travailleurs ont dû se battre durant sept semaines contre une entreprise multinationale pour le respect de la santé et de la sécurité du travail. Le 2 juillet 2002, c'était le retour au travail la tête haute avec des engagements de l'employeur à prendre les moyens pour assurer la qualité de l'air dans l'usine avant le 2 juillet 2004.

«Les travailleurs de TAFISA et leurs familles ont pu crier victoire une seconde fois, le 24 mars dernier, plus de deux mois avant l'échéancier prévu, avec la mise en fonction d'une chambre de ventilation à la fine pointe de la technologie pour la poussée d'air frais et l'extraction de l'air vicié par le formaldéhyde», a expliqué Raphaël DelliGatti, conseiller syndical au dossier pour la FNFTU.

Les émanations de formaldéhyde occasionnées par le processus de fabrication des panneaux de particule chez TAFISA avoisinaient ou dépassaient régulièrement la valeur plafond de 2 ppm ou 3 mg par mètre cube d'air (répertoire toxicologique de la CSST).

TAFISA, le plus important fabricant mondial de panneaux de particules, avec des usines dans de nombreux pays dont la France, l'Allemagne et le Brésil, s'était engagée à rechercher les meilleures techniques disponibles pour réduire les émanations de formaldéhyde au niveau des presses. «À un certain stade, nous visions un objectif des 2/3 de la norme plafond de 3 mg/mètre cube d'air. Les gaz résiduels, aujourd'hui, n'atteignent pas 1/3 de la norme plafond. Les travailleurs peuvent constater les résultats tangibles de leur lutte aujourd'hui, conscients également que leur usine a établi une première québécoise et mondiale», a repris le conseiller DelliGatti.

Un modèle

Outre que TAFISA a pu se qualifier pour le plus haut niveau mondial de la norme ISO avec l'implantation de cette technologie, les travailleurs de l'usine espèrent que leur lutte aura servi également à établir un modèle exportable dans tous les milieux où les travailleurs et les travailleuses sont aux prises avec le formaldéhyde ou d'autres éléments toxiques.

«Nous avons l'assurance que la FTQ suivra ce dossier de très près pour ses milliers de membres qui revendiquent le droit au travail dans un environnement sain et sécuritaire, particulièrement au chapitre de la qualité de l'air», a indiqué le conseiller de la FNFTU.

L'employeur ayant rempli ses engagements, la convention collective chez TAFISA est reconduite pour les trois prochaines années.



Ghyslain St-Onge, vice-président du syndicat local de Tafisa et représentant en prévention; Luc Poulin, vice-président du syndicat local; Yves Bédard, secrétaire; Daniel Couture, vice-président; Gilles Léveillé, conseiller régional de la FTQ en Estrie; Sylvain Roy, représentant syndical FNFTU-299; Gaston Boudreau, président FNFTU-299; Raphaël DelliGatti, négociateur FNFTU-299; Sylvain Giguère, président du syndicat local.

MINIÈRE QUÉBEC CARTIER La compagnie s'acharne et perd à deux reprises

PENDANT 10 ANS, LA QUÉBEC CARTIER MINING (QCM) S'EST ACHARNÉE À CONTESTER LE DÉCÈS D'UN DE SES TRAVAILLEURS EMPORTÉ PAR LA SILICOSE. POURTANT, LA RELATION ENTRE LE DÉCÈS DU TRAVAILLEUR ET SA MALADIE AVAIT ÉTÉ RECONNUE PAR TOUTES LES INSTANCES DE LA CSST, ET MÊME PAR LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES (CLP).

Malgré tout, l'employeur est allé jusqu'à déposer une requête en révision pour cause de la décision de la CLP. Mal lui en prit; celle-ci a rejeté sa requête. Grâce au travail et à la ténacité du conseiller syndical des Métallos, Roland Labonté, la succession du travailleur a finalement eu gain de cause.

... et une autre

La CLP vient de reconnaître la tendinite des deux épaules et la rechute subie par un opérateur de pelle de 25 ans d'ancienneté à la QCM. Encore une fois, l'employeur cherchait toutes les raisons possibles pour contester. Il prétendait que l'opérateur avait dépassé les délais pour faire une réclamation. La QCM a encore fait face au savoir faire des Métallos et a perdu sa cause.

Tiré de Traits d'union, le bulletin d'information du Syndicat des Métallos (FTQ), mars 2003.

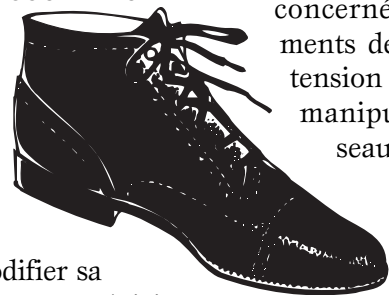


ARCHIVES QUÉBEC CARTIER

SECTEUR DE LA CHAUSSURE

MOUVEMENTS RÉPÉTITIFS RECONNUS

QUI N'A PAS DÉJÀ ENTENDU PARLER DES LÉSIONS OCCASIONNÉES PAR LES MOUVEMENTS RÉPÉTITIFS DANS LES ABATTOIRS DE VOLAILLE, SUR LES CHÂÎNES D'ASSEMBLAGE, DANS LES ÉPICERIES OU SUPERMARCHÉS? LE MÊME GESTE, RÉPÉTÉ PLUSIEURS CENTAINES DE FOIS PAR JOUR, UN MUSCLE OU UN TENDON SOUS TENSION, PROVOQUE SOUVENT UN TYPE DE LÉSION QU'IL EST DIFFICILE DE FAIRE RECONNAÎTRE. AUSSI VAUT-IL LA PEINE DE SOULIGNER CES PETITES VICTOIRES SANS BRUIT, COMME ICI DANS LE SECTEUR DE LA CHAUSSURE.



Une travailleuse oeuvrant dans le domaine de la chaussure consulte un médecin en mars 2001 à cause de douleurs à la main droite. Le médecin diagnostique une tendinite au pouce droit et prescrit du repos. En septembre 2001, la travailleuse consulte à nouveau et le diagnostic demeure: tendinite au pouce droit. Une réclamation pour rechute est envoyée à la CSST qui avait accepté une première réclamation pour en-

suite modifier sa décision en révision administrative.

La première tâche de la travailleuse consiste à couper de petits bouts de cuir à l'extrémité supérieure d'une botte à l'aide d'un ciseau. Elle doit aussi apposer de la colle liquide sur les coutures intérieures d'une botte à l'aide d'un pinceau. Et cela, à des centaines d'exemplaires à chaque jour.

La partie syndicale a plaidé que les tâches accom-

plées par la travailleuse comportaient des mouvements répétitifs sur des périodes de temps prolongées. Les gestes posés impliquent des mouvements de pression du pouce sur l'outil concerné et des mouvements de pression et d'extension du pouce pour la manipulation des ciseaux. Et ceci, 1 280 fois par jour (!) pour le découpage et 640 fois pour le collage. L'employeur a plaidé l'absence de mouvements répétitifs...

La commissaire a donné raison à la travailleuse et a déclaré que cette dernière présentait une maladie professionnelle et qu'elle n'avait donc pas à rembourser les indemnités déjà versées.

Texte adapté de 501idaires, bulletin d'information des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 501, avril 2003.

PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE LIÉS AU TRAVAIL

Une hausse inquiétante

ANXIÉTÉ, ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL, DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE, DÉPRESSION, PENSÉES SUICIDAIRES FONT PARTIE DEPUIS PEU DU VOCABULAIRE UTILISÉ POUR QUALIFIER LA RELATION ENTRE LA PERSONNE ET SON TRAVAIL. CES MOTS SONNENT L'ALARME CAR ILS RÉVÈLENT UNE CRISE DOULOUREUSE COMME IL EN EST D'AUTRES DANS LA VIE AFFECTIVE. LA HAUSSE VERTIGINEUSE DES ABSENCES POUR MALADIE ET LA HAUSSE PROPORTIONNELLE DES PRIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE TÉMOIGNENT DE L'AMPLEUR ET DE LA PROFONDEUR DE CETTE CRISE. TOUTE L'ATTENTION DES ACTEURS SOCIAUX EST SOLLICITÉE POUR EN SORTIR. ENCORE FAUT-IL D'ABORD LA RECONNAÎTRE ET ACCEPTER D'EN PARTAGER LA RESPONSABILITÉ.¹ C'EST LÀ LE DÉFI ABORDÉ LORS DU 58^e CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL TENU À QUÉBEC AU DÉBUT DU MOIS DE MAI.

Des coûts importants

Les présentations à ce congrès ont permis de mettre en perspective un certain nombre de données relatives, notamment, au poids financier des problèmes de santé mentale. Selon les estimations, les problèmes de santé mentale au Canada coûtent entre 13 et 14 milliards de dollars par année, dont 8 à 10 milliards en absences. La somme pourrait atteindre 20 milliards de dollars par année, dont 4 milliards au Québec. Aux États-Unis, on estime à 150 milliards les coûts annuels de l'ensemble des

problèmes reliés au stress au travail pour les entreprises.

Du simple au double

Au Québec, l'Institut de la statistique indique que le nombre de réclamations à la CSST pour des lésions reliées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs psychologiques a presque doublé (de 530 à 994) de 1990 à 1997, pour des déboursés annuels passant de 1,5 à 5,1 millions de dollars. Le professeur Alain Vinet, du Département de relations industrielles de l'Université Laval, estime toutefois que les données d'assurance sa-

laire sont plus révélatrices : «On estime, tant du côté des assureurs canadiens que du côté des gestionnaires de santé publique, qu'au Québec, de 30 % à 50 % des absences de longue durée sont attribuables à des problèmes de santé mentale. Cette proportion paraît d'autant plus inquiétante qu'elle n'était que de 18 % en 1990».

Responsables syndicaux à haut risque

Dans le cadre d'un atelier très couru du congrès, *Réorganisation du travail et action syndicale: défis et paradoxes*, Marie-France Maranda, du Centre de recherche sur l'éducation et la vie au travail, a fait état d'une enquête de psychodynamique du travail. Les objectifs de recherche étaient de mieux comprendre l'impact des transformations de l'organisation du travail «flexible» sur la santé mentale des responsables syndicaux. La chercheuse a parlé d'un travail «qui n'est jamais neutre, qui peut être source importante de plaisir et de souffrance selon qu'il permet la réalisation de soi, la réalisation d'une production ou d'un service utile et reconnu comme tel par les pairs et les supérieurs».

Les documents remis aux participantes et participants à ce congrès sont disponibles au Centre de documentation de la FTQ.

1. Travail et santé mentale : une relation qui se détériore, 58^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval.



Cannabis à la rescousse!

LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES (CLP) A DONNÉ RAISON À UN TRAVAILLEUR VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL IMPLIQUANT SA COLONNE LOMBAIRE, AVEC RECHUTE, RÉCIDIVE ET AGGRAVATION QUI RÉCLAMAIT LE REMBOURSEMENT DE FRAIS ENGAGÉS POUR L'ACHAT DE CANNABIS ET POUR SA PRODUCTION.

Le 22 novembre 2000, le médecin traitant écrit à Santé Canada afin de suggérer de permettre au travailleur l'utilisation de marijuana à des fins thérapeutiques en raison de douleurs chroniques. Cette permission lui est accordée par Santé Canada à certaines conditions mais, en mars 2002, la CSST refuse de rembourser au travailleur les frais encourus pour l'achat du cannabis et pour sa production. La CSST allègue qu'il ne s'agit pas d'un médicament au sens de la LATMP. Cette décision est confirmée par la révision administrative et le travailleur conteste celle-ci à la CLP.

La CLP estime que le jugement du médecin prévaut en la matière (marijuana versus médication massive et néfaste) et que ce dernier, en recommandant l'accès à la consommation de la marijuana, en a apprécié l'impact par rapport à la situation globale du travailleur. Quant au remboursement des coûts relatifs à l'acquisition du matériel pour la production de plants de cannabis, la CLP réfère d'abord à l'article 194 de la LATMP indiquant que le coût de l'assistance médicale est à la charge de la CSST. Le travailleur devra fournir à la CSST les factures appropriées.

Décision CLP Chaudière-Appalaches, 183805-03B-0205

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES PROBLÈMES AUDITIFS

Au Québec :

chaque année, plus de 500 enfants naissent avec un problème auditif sévère;

une personne sur dix connaît dans sa vie des problèmes d'audition permanents;

la pollution par le bruit guette des milliers de personnes qui risquent d'être sourdes vers l'âge adulte. On retrouve cette pollution par le bruit principalement dans les milieux industriels et dans les activités de loisir;

de 10 % à 50 % des aînés souffrent de problèmes auditifs sévères;

la surdité est, parmi les déficiences physiques, l'une des plus répandues.

Ces données proviennent de la Fondation de la surdité de Montréal, un organisme sans but lucratif, affilié à l'Institut Raymond-Dewar, un centre de réadaptation spécialisé en surdité et en communication.

Pour information additionnelle : (514) 284-2214 ou www.surdite.org/fondation



Fondation de la Surdité de Montréal

20 000 actions solidaires pour Recto Verso

Le magazine Recto Verso procède à l'émission de 20 000 actions solidaires au coût de 10 \$ chacune pour l'aider à poursuivre sa mission et continuer à nous offrir le produit de son travail gratuitement.

La FTQ soutient le magazine avec une publicité annuelle de plus de 30 000 \$. Nous vous invitons à faire votre part individuellement ou au nom de votre syndicat.

Devenez membre de la Société des actionnaires solidaires de Recto Verso. Informez-vous au (514) 523-5998 ou au www.rectoverso.info

Dépendance pathologique au jeu

Une salariée accusée d'avoir volé son employeur pour s'adonner au jeu est congédiée. L'arbitre a d'abord reconnu que, pris hors contexte, les vols commis par la salariée étaient effectivement suffisamment sérieux pour justifier son congédiement. Pour annuler le congédiement, l'arbitre a tenu compte du fait que la salariée travaillait pour son employeur (une banque) depuis 25 ans, qu'elle avait un dossier disciplinaire vierge, qu'elle avait de sérieux problèmes psychologiques et familiaux à l'époque où les vols ont été commis, qu'elle avait une dépendance pathologique au jeu pour laquelle elle était traitée et qu'elle avait des remords.

À la fois la Cour supérieure et la Cour d'appel ont confirmé la décision de l'arbitre d'ordonner la réintégration de la salariée après une suspension de 22 mois qui s'était substituée au congédiement.

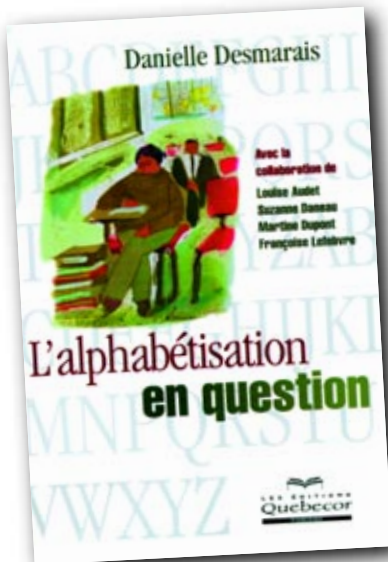
Cour d'appel 500-09-010776-011

L'alphabétisation en question

L'alphabétisation en question est le résultat d'une recherche et d'une formation de plus de cinq ans menées par la Boîte à lettres, un organisme communautaire de la Rive-Sud, sous la coordination de Danielle Desmarais, professeure à l'École de travail social de l'UQAM.

L'ouvrage présente le parcours de dix formatrices de la Boîte à lettres et de 34 jeunes inscrits à un atelier d'autobiographie. Les jeunes racontent: «*J'avais beaucoup de problèmes de famille et je n'avais jamais la tête à mes affaires à l'école.*» - «*Une bonne partie de mon enfance je l'ai passée à l'hôpital.*» - «*Les médecins ont dit qu'il n'y avait rien à faire pour me faire parler, que je suis atteint de mongolisme de parole.*»

Dans la préface, l'écrivain Bruno Roy explique qu'en se rappelant, par le récit autobiographique, le lien qu'il a développé en bas âge avec la lecture et l'écriture, le



gnants, professionnels, animateurs et chercheurs en sciences de l'éducation. Il s'adresse aussi à toute personne curieuse de ces activités que sont la lecture et l'écriture.

Au Québec, on compte environ un million de personnes peu ou pas à l'aise avec la lecture et l'écriture. Et la proportion des élèves en difficulté dans les écoles a triplé depuis 15 ans.

La Boîte à lettres

La Boîte à lettres de Longueuil est un organisme communautaire qui œuvre depuis près de 20 ans auprès de jeunes adultes qui cherchent à s'alphabétiser. Un de leurs objectifs est de lutter contre l'exclusion et la marginalisation sociale. Renseignements : (450) 646-9273.

Pour les formateurs

L'ouvrage est disponible pour consultation au Centre de documentation de la FTQ au (514) 383-8025.

jeune apprend à se distancer de son propre vécu. Plaisir et curiosité aidant, l'écriture se transforme. «*C'est des phrases qu'on écrit pour soi-même.*» - «*À force d'écrire et de lire, on vient qu'à aimer ça.*» - «*Apprendre à lire et à écrire, ça veut dire s'aimer mieux.*»

Le livre est d'abord destiné aux formateurs et animateurs d'adultes en alphabétisation ainsi qu'aux ensei-

CONFLIT ISRAËLO-PALESTINIEN

Des actions nécessaires

La situation des droits humains en Israël et dans les Territoires occupés continue de se détériorer. Plus de 3000 personnes sont mortes de façon violente depuis le début de la deuxième Intifada. Ce triste bilan comprend au moins 2200 Palestiniens tués par les Forces de défense d'Israël (FDI) et plus de 700 Israéliens morts suite à des attentats perpétrés par des membres des groupes armés palestiniens.

Amnistie internationale est hautement préoccupée par ces atteintes graves aux droits humains. Elle croit qu'il n'y aura ni paix ni sécurité dans la région sans respect de ces droits. C'est pour cette raison qu'Amnistie souhaite que des moniteurs internationaux avec un mandat clair visant la protection des droits humains soient envoyés au Proche-Orient dans les plus brefs délais. Toute personne intéressée à faire pression sur le gouvernement canadien afin de lui demander d'intervenir en ce sens peut visiter le www.amnistie.qc.ca (Israël / Territoires occupés, Proposition d'action) pour obtenir un modèle de demande formelle à envoyer.

Formation.jobboom.com

Plusieurs connaissent déjà Jobboom. Parce qu'on a lu la revue ou pris connaissance des publicités télévisées. Ou encore parce qu'on a utilisé les services gratuits de recherche d'emploi offert sur son site Internet.

Jobboom a fait un petit qui grandit à la vitesse «grand V», soit Jobboom Formation, un nouveau grand carrefour sur les ressources disponibles en matière de formation continue. En plus de nous renseigner sur les grands dossiers de la formation continue, dont le travail des comités sectoriels de main-d'œuvre ou encore la loi sur le 1%, le site nous offre des informations détaillées sur des milliers d'organismes formateurs, publics et privés. Parmi ces informations, on retrouve l'ensemble des cours disponibles, la description de ces cours, la durée, les coûts, etc.

C'est donc un outil exceptionnel qui pourra aider les syndicats qui négocient le développement de la formation en emploi ainsi que pour les membres des comités paritaires de formation.

La FTQ s'est associée à la promotion de ce nouveau site, notamment en créant un hyperlien dans son portail Internet. Pour consulter directement le site : <http://formation.jobboom.com>

LES MOTS QU'IL FAUT

Main ou mains

Plusieurs expressions que nous utilisons couramment renferment le mot «main», soit au singulier ou au pluriel. Voici quelques exemples pour nous aider à bien les écrire.

Le mot «main» reste au singulier dans : nous avons la situation en main; une attaque à main armée; une (ou des) poignée(s) de main; faire main basse (sur la ville, par exemple).

Il faut le mettre au pluriel dans : ce dossier est en bonnes mains; l'entreprise a changé de mains...

Invitation aux sections locales affiliées à la FTQ

La section locale 510 des TCA organise un tournoi provincial de balle molle et de balle donnée, les 5, 6 et 7 septembre 2003. Les sections locales affiliées à la FTQ sont invitées à y participer en grand nombre.

Le tournoi se déroulera au parc Lecavalier de Longueuil (angle Bréboeuf et Benoît). La date limite pour inscrire une équipe est le 22 août 2003. Le coût de l'inscription est de 200 \$ par équipe. **Une invitation toute particulière est lancée aux équipes féminines.**

Pour informations supplémentaires, veuillez contacter :

Michel Douaire au (450) 677-9411, poste 2024 ou au (514) 330-9080 ou

Réjean Bournival au (450) 646-3762 ou par télécopieur au (450) 646-7358.

Inform'Elle a 25 ans

Inform'Elle, un centre de médiation familiale et d'information en droit de la famille de la rive sud de Montréal, fête ses 25 ans d'existence.

Depuis 1978, l'équipe de bénévoles, de travailleuses et de professionnelles a travaillé à bâtir un organisme dont la mission de vulgarisation juridique a permis à de nombreuses femmes de la Montérégie de mieux comprendre et de se prendre en main.

La ligne téléphonique d'information juridique de l'organisme recueille chaque année plus de 4 000 appels. Médiation familiale, ateliers juridiques, cours d'auto-procédés et ateliers d'harmonisation familiale sont parmi les autres services offerts.

Secrétariat : (450) 443-3442;
Information juridique : (450) 443-8221;
Sans frais Montérégie 1-877-443-8221.

LISTE DES CONFLITS FTQ AU 13 MAI 2003

EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
Ville de Malartic (cols blancs)	Malartic	5	SCFP-4224	2002.04.29 (lock-out)
Fédération des comités de parents de la province de Québec	Beauport	17	SEPB-57	2002.05.08
Louisiana Pacific	Chambord	166	SCEP-502Q	2002.05.24
Centre d'accès à l'information juridique Montréal	Montréal	12	SCG-41M	2003-02-25
Université de Montréal (personnel de soutien)	Montréal	2 000	SCFP-1244	2003-02-28
Municipalité de Sainte-Béatrix	Sainte-Béatrix	6	SCFP-4290	2003-03-11
Municipalité de Saint-Jean-de-Matha	Saint-Jean-de-Matha	10	SCFP-4255	2003-03-11
Accès Chevrolet Oldsmobile	Varenes	8	TCA-4511	2003-04-01
Denis Breton Chevrolet Géo Oldsmobile	Saint-Eustache	18	TCA-4511	2003-04-02
Les Aliments Déliham	Trois-Rivières	120	TUAC-503	2003-04-12
Coop des consommateurs de Sainte-Foy	Sainte-Foy	130	TUAC-503	2003.04.17
Ipex	Saint-Laurent	76	SCEP-1205	2003-04-22 (lock-out)

LA NÉGO À TVA

Un règlement qui innove en matière de droits sociaux

Le 23 mars dernier, 450 membres de la section locale 687 du SFCP-FTQ ont ratifié à 89,6% l'entente intervenue entre leur syndicat et TVA. La réduction de la précarité d'emploi, la protection des emplois, la juridiction syndicale et la sous-traitance, ces divers objectifs de la partie syndicale ont été pleinement atteints.

«En matière de droits sociaux, notamment en ce qui touche le congé de maternité et le congé parental, le syndicat est particulièrement fier des clauses négociées; elles constituent une percée importante non seulement pour les femmes mais également pour les hommes, avec la bonification du congé parental, explique Réal Leboeuf, président du syndicat SFCP de TVA. La conciliation travail-famille est au cœur des débats. Il devient essentiel que nos conventions collectives reflètent ces préoccupations.»

Les clauses négociées prévoient ce qui suit :

▼ 90% du traitement hebdomadaire de base, pendant les deux premières semaines du congé de maternité;

▼ pour chacune des semaines où l'employée reçoit des prestations d'assurance-emploi pour maternité et congé parental, une indemnité supplémentaire qui lui garantit 90% de son traitement hebdomadaire de base;

▼ l'employé admissible aux prestations d'assurance-emploi pour congé parental a droit à une indemnité supplémentaire qui lui garantit 90% de son traitement hebdomadaire de base, pour un maximum de dix semaines.



SERVICE DE L'INFORMATION SFCP

Aide à la conciliation travail-famille

Ainsi, la salariée qui donne naissance à un enfant et qui se prévaut de la totalité des semaines de congé parental bénéficie d'une année complète de congé pendant la-

quelle elle recevra 90% de son salaire. Un membre dont la conjointe donne naissance à un enfant pourra bénéficier d'un congé de dix semaines à 90% de son salaire.

Ces gains significatifs permettront aux parents d'assumer leurs responsabilités parentales sans subir de pressions économiques, pressions qui font en sorte de hâter le retour au travail à la suite d'une naissance. Dans bien des cas, ce retour prématuré conduit à court et moyen terme à des absences subséquentes.

Durant la récente négociation où l'on procédait à la fusion de quatre conventions collectives à TVA, le syndicat cherchait à obtenir une reconnaissance accrue des droits sociaux. «La conciliation travail-famille doit être plus qu'un concept théorique. Elle doit se traduire par des gains concrets dans nos conventions collectives. Les 52 semaines payées à 90% permettront aux travailleuses de TVA de bénéficier d'une protection économique suffisante alors que le congé de dix semaines payées à 90% pour les hommes favorisera une plus grande prise en charge des responsabilités familiales.»

BIENVENUE À LA FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / MARS-AVRIL 2003

▼ **SCFP**: villes de Mont-Laurier et Moisie, MRC de Matane, Office municipal d'habitation de Joliette, Mont Orford – centre de ski et club de golf (Magog)

▼ **Métallos**: hôtel Novotel (Montréal), hôtel Sofitel – buanderie (Montréal), Mométal (Varenes), Semi-remorques Féricar (Chambord), Créations VISU (Lachute), Les Boiseries Delta (Ayers's Cliff), Produits de fil et de métal Cogan (Terrebonne), Sécurité Gentel (Baie-Comeau), Portes et Fenêtres Isothermic (Thetford), Béton Brunet (Salaberry-de-Valleyfield), agents de sécurité des aéroports de Bagotville et Alma

▼ **SCEP**: Eaux Vives Harricana – eau Esker (St-Mathieu d'Harricana), Scierie Pékan (Ste-Anne-des-Monts), Madeco Environnement (Châteauguay)

▼ **TUAC**: Ventes et Distributions nationales (Anjou), Institut Rosell – produits pharmaceutiques (Montréal), Résidence Christ-Roi (Shawinigan), Préverco (St-Augustin-de-Desmaures), Marché Bilodeau Jean-Talon (Montréal)

▼ **Teamsters**: Pizzeria Stratos – livreurs (Sherbrooke), Stationnement Impérial (aéroport de Mirabel), Olympique Mobile (Mirabel), Roland et Frères (St-Pacôme), Unisource Canada (St-Laurent), Servimat (St-Nicolas), D.H.L. Worldwide Express (Dorval), Aéropro – pilotes (St-Hubert), Marché Métro Daniel Audet (L'Île-Perrot), personnel de bureau du SVTI-FTQ (Montréal)

▼ **SQES-UES**: Station touristique Val Saint-Côme (St-Côme), Centre de la petite enfance La Maison des Bambins (La Prairie), La Maison Notre-Dame du Saguenay (Chicoutimi), Concept Fini Meuble (St-Pie-de-Bagot), Boiseries Savco (St-Adelphe), Résidence Le Manoir Archer (Ste-Foy), Société immobilière Courbec (Montréal), Servi-Pro (Québec), Derko (Québec), Sanibec (Québec)

▼ **TCA**: Blainville Toyota (Ste-Thérèse), Système d'échappement Lapointe (Montréal)

▼ **SVTI**: Coroplast (Granby), Dorel Juvénile (Montréal-Nord)

▼ **SICG**: imprimerie Quadro Couleurs (St-Jean-sur-Richelieu)

▼ **AIEST**: salle Jean-Grimaldi (La Salle), salle André-Mathieu et Maison des Arts (Laval), cinéma Cinéplex Odéon (Beauport), FADA Décors (Montréal)

▼ **SIPMC**: Bleu Tech (Montréal), Pointe-Claire Chrysler (Pointe-Claire)

▼ **SPQ**: pompiers de Dolbeau-Mistassini

▼ **Métal en feuilles-116**: Cavavin 2000 (St-Hubert)

VILLE DE MONTRÉAL

Des vêtements de maternité pour les femmes cols bleus

Le Comité de la condition féminine de la section locale 301 du SFCP-FTQ a négocié une entente avec la Ville de Montréal pour que les femmes cols bleus aient dorénavant droit à des vêtements de travail de maternité.

Par exemple, aux travaux publics, les cols bleus ont déjà droit à deux paires de jeans par année. Cette clause

s'appliquera pour les travailleuses enceintes. Elles auront aussi droit aux salopettes, pantalons gris, chemises, couvre-tout et manteaux légers de maternité, selon leur secteur de travail.

Les femmes cols bleus sont au nombre de 1 200 à la nouvelle Ville de Montréal. Elles sont présentes dans plusieurs secteurs dont les tra-

vaux publics, l'entretien des arbres, des parcs, des bâtisses, des piscines et des bibliothèques, à la collecte des déchets et à la conduite de véhicules lourds. Elles occupent aussi d'autres postes non traditionnels tels que dans la soudure ou la frigoristerie ainsi qu'aux travaux d'aqueducs et d'égouts.



SFCP-301

Diane Tousselle, comité de condition féminine; Sylvie Archambeault, première travailleuse à obtenir des vêtements de maternité; Louise Paquin, directrice syndicale à la section locale 301 du SFCP-FTQ. Le délégué syndical Ronald Babin n'apparaît pas sur la photo.

ÉCHANGES CANADA-MEXIQUE

Une étape franchie dans le cadre de l'ANACT

Une étape vient d'être franchie dans le cadre de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT). En effet, les consultations des ministres du travail du Canada et du Mexique se sont terminées en début d'année avec certains résultats encourageants.

Les syndicats et les entre-

prises du Mexique sont arrivés à un consensus pour procéder à une réforme du code du travail mexicain. Les porte-parole des deux pays, dont la ministre du Travail du Canada Claudette Bradshaw, se sont rencontrés à quatre reprises en 2001 et 2002 afin d'échanger sur la liberté d'association et la protection du

droit d'organisation ainsi que sur des questions de santé et de sécurité du travail. On pense même à implanter un site Internet trinational qui permettrait des échanges de renseignements et de pratiques exemplaires entre le Canada, les États-Unis et le Mexique.

La FTQ a participé aux tra-

vaut du conseil consultatif de l'ANACT depuis son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1994 jusqu'à tout récemment. Ces travaux semblent avoir été mis en veilleuse avec le projet d'une zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA).

L'ANACT était le premier accord à établir un lien entre les droits du travail et un

accord international dans le domaine du commerce, soit l'ALÉNA.

Durant les derniers mois, le président de la FTQ, Henri Massé, a été invité à siéger au sein du Comité consultatif des Affaires internationales du travail mis sur pied par le gouvernement fédéral pour conseiller la ministre sur ces questions.