

LE MONDE OUVRIER

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

AVRIL 1999 / N° 30

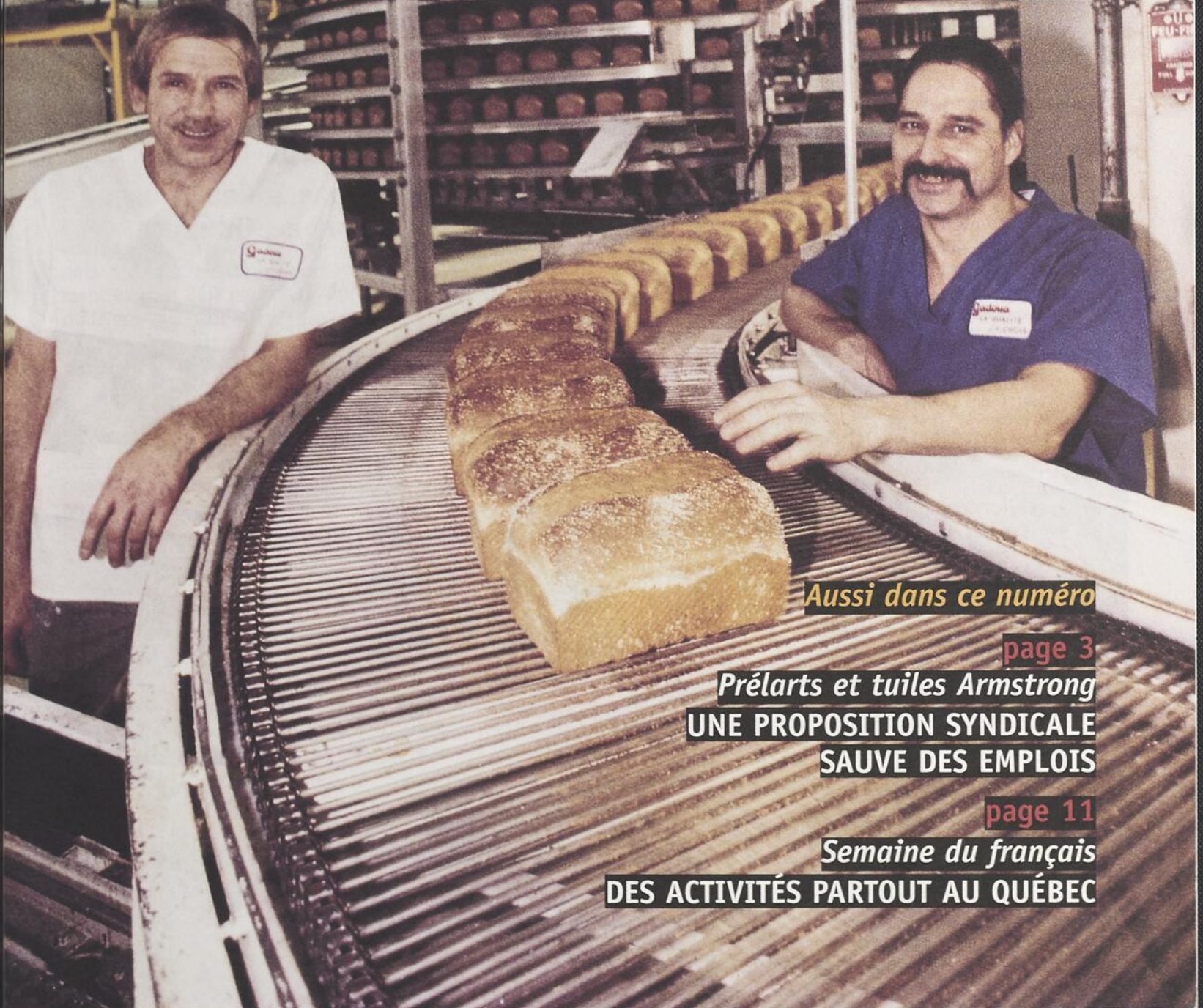
PER
M-67

BNQ

GADOUA

UNE AUTRE BOULANGERIE SYNDIQUÉE

page 5



Aussi dans ce numéro

page 3

Prélarts et tuiles Armstrong
**UNE PROPOSITION SYNDICALE
SAUVE DES EMPLOIS**

page 11

Semaine du français
DES ACTIVITÉS PARTOUT AU QUÉBEC

SOMMAIRE

3 ARMSTRONG À MONTRÉAL Une proposition syndicale élimine les mises à pied

Richard Godin, président de la section locale 8516 du Syndicat des Métallos, a organisé la visite de l'usine.



PHOTO SERGE JONGUÉ



PHOTO SERGE JONGUÉ

Une des lignes de montage de tuiles chez le fabricant de préclats et de tuiles Armstrong, sur le boulevard Décarie à Montréal

5 BOULANGERIE GADOUA 140 salariés joignent nos rangs



PHOTO SERGE JONGUÉ

6 Les jeunes et le syndicalisme Liste des conflits

7 À la Source

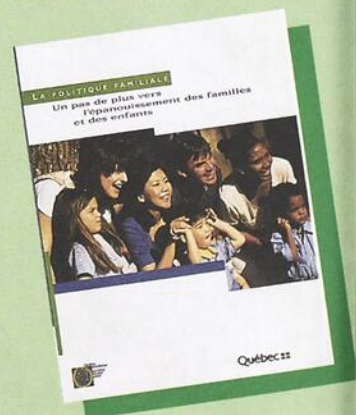


PHOTO SERGE JONGUÉ

Des travailleuses portent fièrement le chapeau qu'Esther Gauthier (en avant à gauche) a patenté et que son employeur a acheté. Les modèles varient selon l'imagination de la couturière... Voir en page 10.

11 SEMAINE DU FRANÇAIS Il se passe des choses partout au Québec

12 ASSURANCE PARENTALE Le régime québécois se fait attendre



13 Les brèves

16 COLS BLEUS DE MONTRÉAL Appui de la FTQ à Jean Lapierre et Denis Maynard Coupon d'abonnement

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

Président
Henri Massé

Secrétaire général
René Roy

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

Responsable
André Messier

Fichier
Jacques Martin

Collaboration
André Laplante, Métallos;
Carole Clément,
Louis Fourmier,
France Laurendeau,
Lola LeBrasseur,
Dominique Savoie, FTQ.

Graphisme
Anne Brissette

Photographie
Serge Jongué

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

Tirage
50 000 exemplaires

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

Dépôt légal à la
Bibliothèque
nationale du Québec.

ISSN 0700-8783



Armstrong à Montréal

UNE ÉQUIPE DE REMPLACEMENT MET FIN À TOUTE MISE À PIED

C'est au moment où Richard Godin devient président du syndicat que son employeur, le fabricant de tapis et de tuiles Armstrong, annonce l'élimination de l'équipe de fin de semaine. «*Je n'avais pas beaucoup d'expérience, dit-il, mais je me suis dit que, syndicalement, ça n'avait pas de bon sens que 31 personnes partent en mise à pied alors qu'il se faisait des heures supplémentaires à la planche.*»



PHOTOS SERGE JONGUE

L'idée vient alors au nouveau président de la section locale 8516 du Syndicat des Métallistes de créer une équipe de remplacement avec les 31 personnes menacées de se retrouver au chômage. Cette notion d'équipe de remplacement existait déjà pour la période des vacances et certains congés de formation. On avait alors recours aux personnes en mise à pied ou aux étudiants. Mais, dans tous les autres cas d'absence, et ils étaient nombreux, c'était le travail en heures supplémentaires qui venait combler les besoins.

La question était maintenant de savoir si on pouvait mettre sur pied une équipe de remplacement permanente sur les lieux de travail. Pour ce faire, il y avait deux conditions incontournables à remplir. Convaincre l'employeur des effets bénéfiques d'un tel système: après calculs, l'employeur a évalué que si les 31 personnes effectuaient des remplacements à plus de 72% du temps, il économisait de l'argent. Mais il fallait aussi

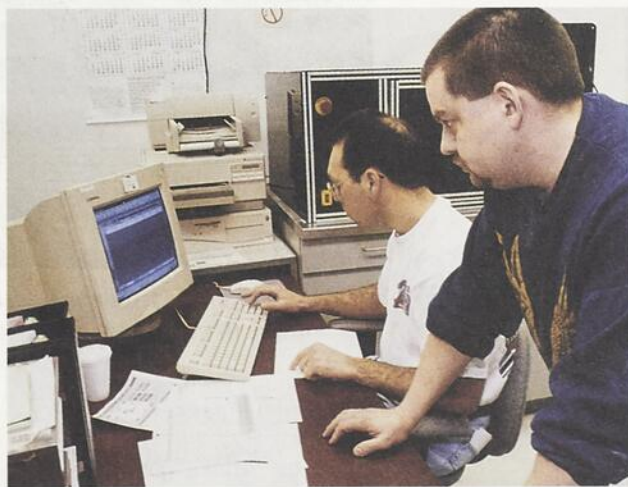
convaincre les 200 membres de réduire radicalement les heures supplémentaires.

On fait confiance aux membres

Soutenu par Réjean Pharand, qui allait devenir vice-président quelques mois plus tard, Richard inscrit à l'ordre du jour de l'assemblée générale prévue pour le 30 novembre 1996 «Élimination du temps supplémentaire». «*C'est la première assemblée que je présidais, raconte-t-il. Avec un tel sujet, il en est venu du monde. L'assemblée n'a pas été facile, certains allant même jusqu'à qualifier notre clause des heures supplémentaires comme le "coeur" de notre convention collective.*»

Réjean se souvient très bien du résultat. «*C'est par un vote de 62% que l'entente a été acceptée. Ce n'était pas évident au départ parce qu'il y avait une culture des heures supplémentaires dans l'usine,*

Dans l'atelier électrique et électronique, les deux dirigeants syndicaux en compagnie de trois travailleurs de cet atelier. Tout au long de la visite, un sentiment se dégagait: celui de dirigeants locaux proches de leurs membres et à l'écoute de ceux-ci. De gauche à droite: Joe Dattore, chef électricien, Sylvain Léger, technologue, Richard Godin, président de la section locale, Christian Damphousse, technologue et Réjean Pharand, le vice-président.



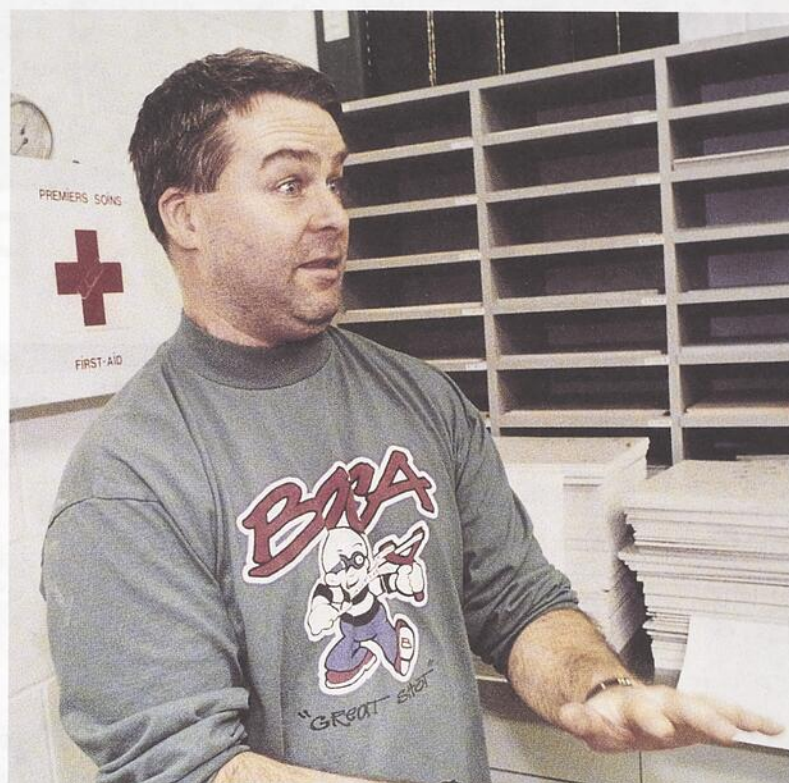
Permanents et remplaçants travaillent côte à côte. Assis, Jean-Claude Yelle, qui a quitté l'équipe de remplacement et obtenu sa permanence il y a un mois suite à des départs à la retraite, et debout, Joël Soucisse, remplaçant. «*Auparavant, j'étais mis à pied deux fois par année, dira ce dernier. J'apprécie vraiment cette formule qui me permet de travailler toute l'année.*»

SUITE EN PAGE 4

Gaétan Parent est permanent et a 20 ans d'ancienneté.

Lorsqu'on l'informe de l'objet de la visite du Monde ouvrier, il dira spontanément: «C'est fantastique ce que le syndicat a fait.

J'ai pris conscience que la vie ne devait pas tourner autour des heures supplémentaires.»



La vérification des tuiles. On se relaie aux heures pour ce travail qui demande un haut degré de concentration.

SUITE DE LA PAGE 3

certaines allant chercher des revenus annuels de 55, 60, même 65 000 dollars, alors que le salaire de base est d'à peu près 35 000 \$. Mais c'est la solidarité qui a eu le dessus.»

«Même après la fin de l'assemblée, se rappellent les deux

dirigeants, des discussions assez serrées se sont poursuivies.»

L'entente est bonifiée

Après avoir expérimenté l'entente, on l'a intégrée à la convention collective lors de

la négociation de 1997 et on a apporté une série de précisions quant aux modalités d'application. Mais les principes de base restent les mêmes: permanence de l'équipe de remplacement, absence de mise à pied à moins qu'il n'y ait fermeture d'un département et utilisation très exceptionnelle des heures supplémentaires.

Depuis que l'entente est en vigueur, il n'y a eu aucune mise à pied. Cela ne signifie pas qu'il n'y a plus de période creuse. Encore en novembre dernier, il y a eu un ralentissement, le carnet de commandes ne pouvant occuper tout le monde. Il en sera probablement de même cette année. On profite de ces périodes creuses pour effectuer des blitz de formation, financés par les subventions qu'Emploi-Québec verse dans le cadre d'un programme de maintien en emploi.

L'appréciation est grande

Lors de la visite de l'usine, tous les travailleurs de l'équipe de remplacement rencontrés ont exprimé spontanément leur grande satisfaction envers cette entente. Ils étaient unanimes, remplaçants comme permanents, à louer le syndicat d'avoir pensé à cette formule qui permet à un nombre important de travailleurs de ne pas se retrouver au chômage.

Parmi ceux qui ont réduit leurs heures supplémentaires, plusieurs apprécient aujourd'hui leur qualité de vie hors travail, surtout que l'ajustement à un nouveau niveau de vie est maintenant fait.

Boulangerie Gadoua à Napierville

UN SYNDICAT POUR SE FAIRE RESPECTER

Il y avait déjà eu des tentatives de syndicalisation à la boulangerie Gadoua de Napierville. À chaque fois, l'employeur a eu rapidement vent de la chose et a réussi à y faire échec. En septembre dernier, la volonté de syndicalisation était sans doute plus grande. En l'espace de deux semaines, une majorité a signé des cartes d'adhésion. L'employeur n'a pas contesté et les négociations ont commencé le 9 avril.

La campagne de syndicalisation de la section locale 501 des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) a été menée par deux personnes: Claude Lussier, opérateur, 25 ans d'ancienneté et Yvon Bachand, 10 ans d'ancienneté à l'expédition. Après le dépôt de la requête, quelques employés se sont opposés mais sans résultat.

Gadoua possède trois autres usines au Québec, à Saint-Hyacinthe, Joliette et Saint-Augustin. Cette entreprise vieille de plus de quatre-vingts ans a connu une progression remarquable au cours des dernières années. À l'usine de Napierville par exemple, il n'y avait que 40 employés à la production et une seule équipe de travail il y a 5 ans. Aujourd'hui, ils sont 140 et il y a deux équipes. L'été, la période la plus occupée, on passe même à trois équipes.

Une question de dignité et de respect

Claude Lussier se souvient très bien du début de la campagne. «C'est la suspension d'un employé qui avait fermé les lumières par erreur – il faut une période de 15 minutes pour que la lumière revienne – qui a été le déclencheur. Dans le fond, c'était

une niaiserie. Mais c'était une injustice qui s'ajoutait à d'autres.»

«Le gros problème se situait au niveau des contremaîtres, explique Yvon Bachand, qui occupe aujourd'hui la fonction de délégué à l'usine. On se faisait toujours pousser dans le dos, surtout bien sûr ceux qui n'étaient pas «chum» avec les boss. Il y a six contremaîtres pour un petit groupe comme le nôtre. Tout le problème était dans la manière qu'ils avaient de parler au monde. On peut demander des choses tout en étant poli.»

«Il y avait aussi le favoritisme, ajoute Claude. Au niveau des salaires, des assignations, ou encore lorsqu'on donnait des promotions suite à des affichages. Dans ces cas, souvent l'ancienneté n'était pas respectée.»

Déjà le climat a changé

«Dès que le syndicat a été accrédité, dit Claude, les choses ont commencé à changer. Il y a un plus grand respect de l'ancienneté et on a arrêté de promener tout le monde de gauche à droite. La compagnie semble être de bonne foi et dit qu'elle a hâte de négocier la convention collective.»

En ce qui a trait aux priorités de la négociation, elles sont bien identifiées. «Il faut s'as-

surer qu'à l'avenir, précise Yvon, il y aura un respect total des employés et de leur ancienneté. Nous avons aussi des demandes en ce qui a trait aux salaires et aux primes. Et il faut négocier toutes les clauses que contient une convention collective normale, puisque c'est notre première.»

Les deux sont confiants que tout va bien se dérouler. Nous le leur souhaitons.

Les deux responsables de la campagne de syndicalisation, Claude Lussier et Yvon Bachand. La production à l'usine est divisée en trois grandes catégories: les «rolls» (hot dog, hamburger, etc.), le croûte et les bagels ainsi que le pain tranché. Lors d'une journée normale, il peut se produire jusqu'à 55 000 pains tranchés.



PHOTO SERGE JONGUÉ

Faire de la place aux jeunes

JUSQU'OU SOMMES-NOUS PRÊTS À ALLER?



PHOTO SERGE JONGUÉ

Luc Desnoyers, directeur québécois des TCA, a souligné que le mouvement syndical devait fournir les outils nécessaires aux jeunes pour qu'ils puissent prendre la relève. On le voit ici en compagnie des membres du comité organisateur. Dans l'ordre habituel: Marie-Pier Caron, Jean-Guy Grégoire, Janick Guimond et, pour compléter le portrait de famille, un vieux routier du syndicalisme, l'ancien directeur des TCA, Robert Dean.

D'entrée de jeu, René Moreau, directeur régional des TCA et organisateur de la conférence, posait la question qui interpelle le mouvement syndical: «Jusqu'ou sommes-nous prêts à aller pour faire de la place aux jeunes?»

Les jeunes ont des choses à dire. Des choses qui peuvent remettre en question certaines de nos traditions, de nos pratiques. Leur réalité, au moment où ils accèdent au marché du travail de l'an 2000, sont différentes.

Le 20 mars dernier, une quarantaine de membres du Syndicat national de l'automobile (TCA), surtout des jeunes, participaient à une conférence préparatoire sur les jeunes.

La conférence québécoise en est une parmi d'autres que tiennent les TCA en vue d'un colloque canadien qui se tiendra plus tard cette année.

Quelques-uns des problèmes identifiés

Dans les ateliers, on a parlé des milieux de travail, du syndicalisme, de la société et de politique. La rencontre était informelle et n'a pas conduit à l'adoption de propositions. Mais les problèmes identifiés étaient bien réels.

En ce qui a trait aux milieux de travail, les jeunes ont indiqué leur insécurité face à un marché du travail qui est caractérisé par la précarité, les fermetures d'entreprises, les cadences qui s'accroissent, le pouvoir d'achat qui diminue, etc. Bien sûr, il a aussi été question des clauses dites «orphelin» qui constituent un gros irritant.

Tous et toutes syndicalistes convaincus, les jeunes avaient quand même des demandes à faire au mouvement syndical,

surtout en ce qui a trait à l'accueil lorsqu'ils arrivent dans un milieu de travail syndiqué. Ils ont aussi identifié les lacunes de notre système d'éducation qui n'informe pas adéquatement les jeunes sur les réalités du marché du travail et sur le rôle des syndicats.

On parle aussi de solutions

Une fois les problèmes identifiés, on a aussi parlé de solutions. Pour l'accès au marché du travail, plusieurs propositions ont été mises de l'avant: prise obligatoire de vacances, réduction du temps de travail, élimination des heures supplémentaires, retraites anticipées, etc. Il a aussi été question de stages en milieu de travail, de parrainage par les plus anciens.

Une chose est claire. Les jeunes ont le goût et la volonté de s'impliquer et de participer aux changements. À nous de leur laisser une place.

LES CONFLITS FTQ AU 6 AVRIL 1999

Employeur	Ville	Nombre de travailleurs	Syndicat	Début du conflit
The Gazette (typographes)	Montréal	11	SCEP-145	96.06.03 (lock-out)
Office municipal d'habitation de Montréal	Montréal	140	SCFP-301	98.08.06
Ville de Verdun (cols bleus)	Verdun	134	SCFP-302	98.10.01
Romeco inc.	Laval	7	TCA-101	98.11.20
J.E. Tremblay Ltée (centre rénovation BMR)	Montréal	18	TUAC-501	98.12.14 (lock-out)
Caisse populaire de Sutton	Sutton	13	SEPB-57	99.02.22
Télé-Direct publications inc.	Montréal	350	SEPB-57	99.03.11 (lock-out)
Tiru (Canada inc.)	Québec	50	SCFP-1754	99.03.16
Les Industries Guy Tardif	Québec	31	TCA-1044	99.03.19



À la Source

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

«L'invisible qui fait mal»

Avec l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail, les intervenants en santé et en sécurité du travail ont dû se pencher sur les risques et problèmes des emplois dits «féminins». Est-ce qu'un travail «léger» comporte moins de risques qu'un travail «lourd»?

Il arrive que les risques de certains postes assignés aux femmes n'impressionnent pas lorsque pris un à un. Mais cumulés, ils peuvent endommager la santé. Il faut donc viser à diminuer non seulement les risques individuels mais leur ensemble. Les études présentées par madame Karen Messing, du CINBIOSE-UQAM, au cours de sa conférence intitulée *L'invisible qui fait mal*, ont été réalisées en collaboration avec les comités de santé-sécurité et de condition féminine de la FTQ, de la CEQ et de la CSN.

17 AU 23 MAI

Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail

La Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail se tiendra du 17 au 23 mai sous le thème *La sécurité et la santé au travail: ça nous concerne tous!* Le principal objectif de la semaine organisée par Développement des ressources humaines Canada est d'attirer l'attention des employeurs, des salariés, de la population ainsi que de tous les partenaires en SST sur l'importance de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Comme l'an passé, le travail de prévention des comités de santé-sécurité sera souligné dans le cadre d'activités organisées le vendredi 21 mai sur la place publique du Complexe Guy-Favreau. Au programme, conférences, témoignages et un spectacle d'improvisation présenté par les finissants de l'École nationale de théâtre de Montréal.

La santé et la sécurité des femmes au travail

Madame Karen Messing, du Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement (CINBIOSE-UQAM), présentera une conférence intitulée *L'invisible qui fait mal* mettant en évidence les risques et difficultés dans les emplois des femmes.

De son côté, monsieur Denis Bégin,

agent de recherche au département de médecine du travail et d'hygiène du milieu de l'Université de Montréal, expliquera comment remplacer les solvants en milieu de travail.

À surveiller également, la participation du conseiller syndical de la FTQ, Jean-Pierre Néron, à l'émission *La tête de l'emploi*, diffusée le 18 mai à la télé de Radio-Canada. On y parlera, bien sûr, de santé-sécurité.

Pour assister aux conférences prévues au programme du 21 mai, il faut s'inscrire **avant le 23 avril**. Informations auprès de Natasha Karok au (514) 496-1369.

La Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail fait suite à la ratification par le Québec de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) en 1997.

28 avril, Journée internationale de deuil

Traditionnellement observée le mercredi de la Semaine de la santé et de la sécurité du travail, en octobre, la Journée commémorative des victimes du travail se tient maintenant le 28 avril. On se rappellera que le mouvement mondial amorcé par le SFCP et le CTC a été reconnu par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), en 1996.

Ce 28 avril, la CISL suggère une commémoration des travailleuses, jeunes et âgées. Une cérémonie internationale aura lieu à Madrid à l'invitation des centrales syndicales affiliées. Plus près de nous, vous êtes tous et toutes invités à marquer cette journée par le port d'un brassard noir, la tenue d'une minute de silence ou toute autre manifestation publique de commémoration de nos consoeurs victimes de leur travail.

Une affichette est publiée dans les pages centrales du bulletin *À la source*. Vous n'avez qu'à tourner la page...

A row of eight white silhouettes of people of various ages and genders, standing against a background of a blue sky with white clouds. The silhouettes are positioned in the upper half of the image.

28 avril 1999

Lettre de loin... de nos victimes du travail

À LIRE LE 28 AVRIL PROCHAIN, À 11 HEURES PRÉCISES, EN OBSERVANT UNE MINUTE DE SILENCE.

de nos victimes du travail

À LIRE LE 28 AVRIL PROCHAIN, À 11 HEURES PRÉCISES, EN OBSERVANT UNE MINUTE DE SILENCE.

Chère consoeur, cher confrère,

Nous vous écrivons de loin. L'éternité, ce n'est pas la porte d'à côté!
Il fallait, pour que notre voix franchisse tout cet espace-là et tout ce temps-là,
que nous ayons des choses importantes à vous dire. C'est le cas.

Nous voulions vous rappeler qu'une personne qui meurt au travail peut mourir deux fois. Oui, vous avez bien lu.

La première fois, c'est lorsque son corps meurt. Peut-être l'avez-vous déjà frôlée, cette mort physique, en vous trouvant chanceux de l'avoir échappé belle. Peut-être avez-vous été témoin de celle d'un proche, d'un collègue, d'une amie ou d'un ami.
L'expérience est terrible et vous marque pour toujours.

La première mort, c'est lorsqu'une machine nous avale tout cru; lorsque les parois d'une tranchée s'effondrent sur nous; ou lorsqu'un cagoulard nous descend pour les 50 \$ de la caisse. Mourir à l'ouvrage, c'est subir l'ultime violence que le travail puisse nous infliger, parce qu'elle est définitive. On n'a pas encore trouvé le moyen de réparer un être humain cassé.

On meurt pour la seconde fois quand les vivants oublient, non seulement les victimes du travail, mais ce qui les a tuées.
Elles n'ont même pas la consolation de se dire que ce drame sera le dernier.

On meurt pour la seconde fois lorsque des hommes et des femmes continuent de subir, jour après jour, toutes les autres formes de violence: l'absence ou l'insuffisance de mesures de prévention, par exemple, un rythme de travail essoufflant, ou le harcèlement sous toutes ses formes.

La reconversion industrielle, l'ouverture des marchés économiques et la grande course à la compétitivité, quand elles négligent la dimension humaine, quand elles tassent des travailleuses et des travailleurs, manquent leur coup.
En faisant rimer productivité avec mises à pied, on condamne des gens à devenir des naufragés économiques et sociaux.
On prononce leur exclusion.

Ce 28 avril, à 11 heures, faites-nous une grande place dans votre silence fraternel.

Pour donner à cette minute de silence son vrai sens, faites-en un extraordinaire moment de solidarité, pendant lequel vous ramasserez vos forces pour mieux poursuivre vos luttes.

Souvenez-vous... et continuez d'affirmer, plus que jamais, votre conviction que la maladie, les blessures, l'usure prématurée et la mort ne font pas partie de la job! Seule l'action syndicale peut faire échec à la mort au travail.



Invention originale d'une travailleuse

Esther Gauthier travaille comme opératrice chez Beaulieu Canada (les anciens Tapis Peerless), à la division des fibres. Son employeur exige qu'elle porte un filet sur les cheveux, mais Esther les trouve extrêmement laids. Elle décide donc de confectionner autre chose de plus esthétique qui remplirait les mêmes fonctions. Dès le lendemain, elle porte un premier prototype de chapeau. A compter de ce jour, les choses se bousculent.

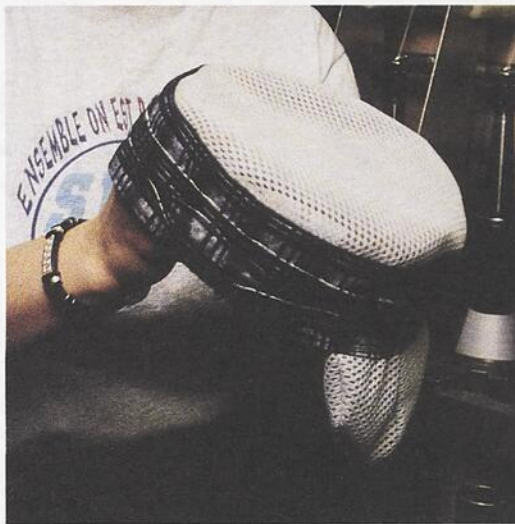
«J'expérimentais à chaque jour et j'apportais des modifications pour qu'il soit confortable, raconte Esther. Comme j'étais de soir, c'est la nuit que je travaillais sur ma machine à coudre. Je n'arrivais pas à aller me coucher tellement j'étais motivée à arriver avec quelque chose qui soit simple et surtout pas trop coûteux.»

Esther est vice-présidente de la section locale 1576 du Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI). Son représentant syndical, Serge Albert, a vent de son invention et tente de la convaincre d'aller la présenter à l'employeur. *«J'étais réticente parce que j'avais fait ce chapeau pour moi et je ne voulais l'imposer à personne d'autre, confie Esther. Les arguments de Serge, principalement celui que mon invention pouvait aider d'autres travailleuses, ont eu raison de mes réticences.»*

L'employeur est emballé

Contrairement aux filets qui sont jetés quotidiennement ou presque, le chapeau a quelque chose de permanent. Il représente des économies si son coût de revient n'est pas trop élevé. *«Quand j'ai rencontré l'employeur, se souvient l'inventeur, c'est l'idée que je voulais vendre, pas des chapeaux. L'employeur a vite embarqué et en a commandé 75 sur lesquels il a fait poser le nom de l'entreprise.»*

En avril, Esther doit participer à un colloque sur la prévention pour présenter



Pour qu'il y ait aération, il y a toujours un filet sur le dessus. Le tour du chapeau est constitué d'un morceau de tissu, un peu comme un bandeau de tête. Mais contrairement au bandeau, le chapeau n'est pas maintenu en place par la pression, ce qui deviendrait désagréable sur une longue période. Esther Gauthier a donc «patenté» un dispositif à l'arrière, une espèce de pochette avec élastique, dans laquelle les cheveux sont insérés. C'est ce dispositif, objet d'une demande de brevet, qui retient le chapeau en place.

son invention. Déjà, des travailleuses d'autres entreprises soumettent le projet à leur employeur.

Esther ne sait pas trop où tout ce projet va la mener. Elle n'a pas encore une bonne idée du coût de revient s'il y avait une plus grosse production. *«Ce qui me fait "tripper", c'est la conception. Je ne suis pas très à l'aise avec les factures, les coûts et tout ça.»*

Elle travaille déjà sur un autre prototype qui serait adapté à l'industrie de la restauration, principalement pour les gens dans les cuisines. *«T'es pas obligé de mal paraître même si tu travailles dans une cuisine»,* dira-t-elle en riant.

Une petite note d'humour pour terminer. Le chef du Bloc québécois, Gilles Duceppe, aurait sans doute bien apprécié être coiffé de ce chapeau au moment de sa visite d'une fromagerie au cours de la dernière campagne électorale fédérale!



Membre du comité exécutif de sa section locale, Esther Gauthier, que l'on voit ici coiffée de son invention, en parle avec enthousiasme. Et elle a bien raison d'être fière...

PHOTOS SERGE JONGUE

Semaine du français au travail

DES ÉCHOS DE PARTOUT

Pour la Semaine du français au travail, du 15 au 19 mars dernier, de nombreuses sections locales ont répondu à l'invitation de la FTQ en organisant dans leurs milieux de travail diverses activités pour favoriser l'utilisation du français.

Par le passé, nous vous avons surtout présenté les activités qui se déroulaient au Complexe FTQ (voir encadré). Cette année, nous sommes fiers de faire état de ce qui s'est fait dans les milieux de travail. Voici donc quelques-unes des réalisations dont on ne parle pas beaucoup sur la place publique mais sans lesquelles la francisation n'aurait pas l'ampleur d'un projet de société.

«**E**n collaboration avec le comité de francisation de Gaz Métropolitain, nous avons souligné l'événement en organisant un concours parmi tout le personnel. Le concours portait sur l'utilisation de la terminologie des produits gaziers. Il a été distribué à la cafétéria de l'entreprise. La participation a été excellente; si bien que le comité de francisation se prépare à lancer, en septembre prochain, une nouvelle activité de francisation sous le thème "Il y a des fuites dans le français".»

Joël Dada

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 463

«**A** l'aide du matériel fourni par la FTQ, la Semaine nous a donné l'occasion de promouvoir le français dans les milieux de travail. Nous avons mis l'accent auprès du personnel

de l'hôtel Ramada de Hull où bon nombre de nos membres, surtout les femmes de chambre, ne parlent pas le français. Il n'est pas encore dans les politiques de la direction de l'Hôtel d'embaucher du personnel ayant une connaissance fonctionnelle du français. Il y a tant de travail à faire dans notre région que nous aurions besoin d'une année de la francisation.»

Raymond L'Archer

Union des employées et employés de service, section locale 800

«**N**otre section locale a répondu à l'invitation de la FTQ et de l'Office de la langue française en faisant parvenir à chacun de nos 5500 membres un bulletin d'information spécialement conçu pour souligner la Semaine. Notre objectif était de rappeler à nos membres combien leur vigilance est importante pour assurer la place du français au travail. Nous avons aussi distribué dans tous les postes de travail le matériel de promotion de la FTQ et proposé à nos membres un jeu linguistique. Nous avons remis un dictionnaire à la personne gagnante.»

Jean-Marie Caron

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2000

«**C**hez Bombardier, nous avons souligné l'événement en



PHOTO PIERRE LEDUC

distribuant largement le matériel mis à notre disposition par la FTQ et l'Office de la langue française. C'est surtout dans les cafétérias que nous distribuons le matériel. Parmi les jeux organisés pour l'occasion, "La dictée téléphonique" a été bien populaire. Tout au long de la Semaine, le personnel de l'entreprise pouvait prendre lecture d'une dictée en composant un numéro de téléphone. La semaine prochaine, le comité de francisation se mettra au travail pour préparer la Semaine de l'an 2000.»

Mathieu Moody

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712

Les membres du comité organisateur des activités au Complexe FTQ: Manon Fortier, Marie-Josée Daoust et Lola LeBrasseur, en compagnie de celui qui a agi comme maître de cérémonie, Alain Gauthier. L'autre membre du comité organisateur, Guy Versailles, était retenu à l'extérieur.

AU COMPLEXE FTQ

Une participation grandissante

Des airs d'accordéon ont annoncé le lancement de la Semaine du français le 15 mars, dans le hall du Complexe où tous et toutes étaient invités à passer au stand d'information du Service de la francisation pour se procurer des jeux linguistiques distribués sur une base quotidienne. Encore cette année, l'ensemble des employés de la FTQ et du Fonds de solidarité ont montré concrètement leur attachement à la cause du français en participant en très grand nombre aux activités et concours divers qui ont ponctué cette semaine spéciale.

Bravo à tous les participants et participantes et à l'an prochain.

Dernier volet de la politique familiale

BIENTÔT UN RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE



Depuis que la Loi sur l'assurance-emploi a été modifiée, les travailleuses et travailleurs qui se prévalent d'un congé de maternité ou d'un congé parental sont de plus en plus pénalisés. Il faut dorénavant avoir travaillé au moins 700 heures pour avoir droit à ces congés, ce qui exclut notamment un grand nombre de travailleuses à statut précaire (temps partiel, sur appel, à contrat, etc.).

Récemment, les gouvernements québécois et fédéral ont repris les négociations devant mener à une entente permettant à Québec d'offrir bientôt un nouveau régime d'assurance parentale.

Ce régime constituerait le troisième et dernier volet de la politique familiale rendue publique en 1997 par le gouvernement québécois. Il doit bonifier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé parental, en élargir l'accès à l'ensemble des travailleuses – y compris les autonomes et celles qui sont à temps partiel – tout en améliorant le

remplacement du revenu lors de ces congés.

Le gouvernement québécois entend financer une partie de ce régime à partir de l'entente avec le gouvernement fédéral. En effet, la Loi sur l'assurance-emploi permet au fédéral de réduire les cotisations des employeurs et des travailleuses et travailleuses du Québec si une loi québécoise prévoit le versement de prestations de maternité et parentales au moins équivalentes aux prestations fédérales.

Nos demandes

Le projet gouvernemental répond en bonne partie aux demandes du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale dont la FTQ fait partie: un régime universel, un congé d'adoption de 12 semaines partageable entre les deux parents; 26 semaines de congé parental prolongé à partir du troisième enfant; revenu minimum assurable de 2000\$. Il est plus généreux à certains égards: aucune exigence en nombre d'heures travaillées pour y être admissible et abolition du délai de carence de 2 semaines pour le congé de maternité de 18 semaines.

Toutefois, il offre 3 semaines de congé de paternité au lieu des 5 réclamées. Fait à noter, la proposition gouvernemen-

tale initiale fixait le taux d'indemnisation à 75 % du revenu net. Selon la proposition actuelle, il est fixé à 70% du revenu brut. Finalement, Québec ne répond pas à la demande du Regroupement garantissant un retour au travail sans perte d'avantages.

Un rapport de recherche FTQ-UQAM-CINBIOSE

Dans le cadre des activités du 8 mars, la FTQ avait réclamé une reprise des négociations suspendues depuis plusieurs mois entre les deux gouvernements. Un rapport de recherche rendu public pour l'occasion conclut que les congés lors de la venue d'un enfant sont si insuffisants que les parents doivent en prendre d'autres à leurs frais.

Ce rapport a été produit dans le cadre d'une enquête menée auprès de membres de la centrale, en collaboration avec des chercheuses du Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement (CINBIOSE), à l'Université du Québec à Montréal. Intitulé *Des congés d'abord à la charge des parents en emploi*, il a porté sur les besoins de 315 parents travailleurs en matière de congés lors de la venue d'un enfant.

Le régime québécois proposé:

- ▼ revenu assurable: minimum de 2000 \$, maximum de 51 500 \$ (au lieu de 39 000 \$) et aucune exigence en nombre d'heures travaillées;
- ▼ indemnisation correspondant à 70% du revenu brut admissible au lieu de 55%;
- ▼ prestation imposable;
- ▼ 18 semaines de congé de maternité;
- ▼ 3 semaines de congé de paternité;
- ▼ 12 semaines de congé pour adoption;
- ▼ 7 semaines de congé parental;
- ▼ 26 semaines de congé parental prolongé à partir du troisième enfant;
- ▼ abolition du délai de carence de 2 semaines pour le congé de maternité.



BOYCOTTAGE

Philips, c'est pas une lumière!

Philips vient de fermer sa quatrième usine au Québec. Cette entreprise hollandaise laisse sur le pavé 135 travailleurs et travailleuses membres du Syndicat des Métallos à St-Jérôme. Pourtant, ils avaient doublé la production, négocié une flexibilité pour aider l'entreprise à être le meilleur producteur de ballast au monde. Ils avaient réussi. Philips le reconnaît.

L'entreprise a bénéficié du soutien financier des gouvernements fédéral et québécois en 1987. Elle a refusé de considérer les solutions proposées par le Syndicat des Métallos et le Fonds de solidarité pour garder l'usine ouverte.

Pourquoi déménage-t-elle au Brésil alors? Tout simplement parce que, comme elle l'a écrit, noir sur blanc, dans ses derniers rapports annuels: «...elle veut transférer sa production manufacturière dans les pays à bas salaires.»!

À la fin mars, les Métallos et la FTQ ont lancé une campagne de boycottage pour rayer Philips de la carte, au Québec et au Canada. Vous êtes donc invités à boycotter les produits Philips, en particulier ceux du secteur des luminaires. Il y a des produits de rechange chez ses compétiteurs.

BELL A CHOISI L'AFFRONTLEMENT

La FTQ dénonce le lock-out chez ActiMédia

Le secrétaire général de la FTQ, René Roy, a vivement dénoncé le lock-out imposé, depuis la mi-mars, aux 350 membres du service à la clientèle et du personnel de bureau de Bell ActiMédia, la compagnie qui produit l'annuaire des Pages Jaunes.

Il a déclaré : «Cette année, Bell a choisi l'affrontement avec tous ses groupes de salariés mais nos membres ont décidé eux aussi de se battre. Son attitude est d'autant plus injustifiée que sa filiale ActiMédia a empoché des profits de 78 millions en 1998 et de 52 millions en 1997.»

Un mois plus tard, le conflit, qui touche majoritairement des femmes, durait toujours et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB) espérait que la grève des techniciens et des téléphonistes de Bell puisse les aider.

L'employeur veut revenir sur plusieurs acquis, notamment en augmentant la semaine de travail sans aucune compensation salariale. De plus, l'employeur refuse d'accorder une protection contre les pertes d'emplois attribuables aux changements technologiques. Une cinquantaine de postes ont ainsi été supprimés depuis trois ans.



FONDS DES SERVICES DE SANTÉ

Des pressions syndicales donnent des résultats

En mai 1998, le Regroupement des syndicalistes à la retraite (RPR-CTM-FTQ) écrivait au ministre des Finances, Bernard Landry, et lui demandait de corriger une injustice dans le dossier du Fonds des services de santé. Dans son dernier budget, le ministre a répondu favorablement à la demande du RPR.

Le RPR dénonçait le fait que les personnes qui n'avaient que la seule rente d'invalidité RRQ comme revenu devaient déboursier une cotisation de 10 \$ au Fonds des services de santé, pour chaque tranche de 1000 \$ à partir d'un revenu de 5000 \$.

De leur côté, les personnes jugées inaptes au travail en raison d'invalidité par la Sécurité du revenu n'avaient rien à déboursier.

Dans son budget, le ministre Landry a fait passer l'exemption de 5000 \$ à 11 000 \$, ce qui signifie une baisse pouvant aller jusqu'à 60 \$ pour certaines personnes. Une mesure qui coûtera 44 millions \$ au trésor québécois. Un bel exemple de pressions politiques qui donnent des résultats. Félicitations au RPR!

BRÈVES

BRÈVES

GRÈVE CHEZ BELL CANADA

Les offres rejetées à 73 %

Malgré les pressions exercées par Bell Canada auprès de ses techniciens et téléphonistes (lettres à la maison, appels téléphoniques des cadres, etc.), les offres ont été rejetées à 73%. 85% des 9 500 membres du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) ont participé aux assemblées syndicales à travers tout le Québec et l'Ontario.

La détermination des techniciens et des téléphonistes de voir leurs emplois protégés et leurs conditions de travail maintenues est grande. Bell Canada n'aura d'autre choix que de déposer des offres sensiblement supérieures. Pour les techniciens, Bell doit s'engager à cesser de vendre leurs emplois et retirer les demandes de compressions des régimes d'avantages sociaux et les concessions sur l'organisation du travail.

Quant aux téléphonistes, elles doivent avoir l'assurance que leurs emplois seront maintenus et qu'elles conserveront leur syndicat et leur convention collective. Sur ce dernier point, les téléphonistes attendent avec impatience de voir si la ministre du Travail, Diane Lemieux, tiendra sa promesse d'agir. On se souviendra qu'elle s'était engagée, si les offres de Bell étaient rejetées, à modifier le Code du travail pour permettre

LES MOTS QU'IL FAUT

Des conventions collectives en français!

«Au nombre des documents écrits dans le plus mauvais français au Québec, on doit mentionner les conventions collectives», a déclaré M. Robert Auclair, ancien juge au Tribunal du travail, lorsqu'il a été décoré récemment de l'Ordre des francophones d'Amérique pour son travail inlassable comme président de l'Association pour le soutien et l'usage de la langue française (ASULF). L'ex-juge Auclair s'y connaît en matière de contrats de travail et il en a vu de toutes les couleurs! Pour remédier au problème, pourquoi ne pas vous procurer l'excellente petite brochure publiée par l'Office de la langue française sous le titre *Pour une convention collective en français? Vous y trouverez les mots qu'il faut pour tout ce que peut contenir un contrat de travail, ou presque. La brochure est disponible au Service de la francisation de la FTQ. TEL : (514) 383-8018.*

le maintien du syndicat et de la convention collective en cas de vente. Elle avait pris cet engagement devant plus de cent téléphonistes qui avaient visité ses bureaux à la fin mars.

Sachez donc que, depuis le 9 avril, ce sont des scabs qui vous répondent lorsque vous faites le «0» ou le 411. Faites donc travailler ces cadres au maximum. Ils seront vite essouffés!

HYDRO-QUÉBEC

2 500 spécialistes et professionnels joignent les rangs du SCFP

Une requête en accréditation vient d'être déposée par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pour représenter quelque 2 500 spécialistes et professionnels à l'emploi d'Hydro-Québec.

La campagne de syndicalisation s'est appuyée sur des outils de communication de pointe, notamment le courrier électronique et un site Internet, pour rejoindre ces spécialistes - dont 40% sont

des femmes - dans toutes les régions du Québec.

De même, la tenue d'une assemblée de fondation ouverte à tous et regroupant plus de 500 membres constitue une première en matière de relations de travail au Québec. «Nous avons voulu impliquer les membres du syndicat dès les premières décisions», a expliqué Vincent Trudel, le président élu du comité exécutif provisoire du syndicat.

CONSTRUCTION

Menace de grève à compter du 27 avril

À compter du 27 avril, des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale débiteront sur les chantiers dans les secteurs de la construction commerciale et institutionnelle, de la construction industrielle et du génie civil et de la voirie. Ensemble, ces secteurs emploient plus de 70 000 salariés membres de la Coalition syndicale formée par le Conseil conjoint de la Construction (FTQ et International) et la CSD-Construction.



PHOTO SERGE JONGUÉ

La convention collective est échue depuis le 30 avril 1998 et les négociations sont actuellement dans une impasse. Le principal point en litige concerne la masse salariale: salaires et avantages sociaux. La Coalition a déjà fait des compromis en faisant passer sa demande de 11 à 9,5% pour un contrat de trois ans. L'offre patronale n'est que de 5,3%. L'autre question litigieuse touche le dossier de l'asphalte. La partie patronale exige un nouvel horaire de travail de six jours par semaine et de 12 heures par jour, ce qui constitue un recul tout à fait inacceptable.

Selon la Coalition, le déclenchement de moyens de pression fera très mal aux employeurs car l'industrie de la construction non-résidentielle traverse une très bonne période. Le rapport de force est donc favorable à la partie syndicale.

FERMETURE D'ALCATEL

Un comité de survie est au travail

À l'usine Alcatel dans l'est de Montréal, la productivité est excellente. La qualité des produits aussi. Il n'y avait pas de problèmes majeurs de relations de travail. Quant aux profits, ils ont été de 19,5 millions \$ l'an dernier. Mais ce n'était pas assez pour la multinationale française Alcatel, qui a annoncé la fermeture de son usine pour juin prochain, mettant ainsi au chômage 160 personnes, dont 125 membres du Syndicat des Métallos.

Le syndicat n'entend pas en rester là et il a mis sur pied un comité de survie qui travaille à réunir une vaste coalition pour sauver cette usine rentable. L'objectif premier est la constitution d'un dossier étoffé et crédible sur le plan économique pour

convaincre l'entreprise de rester à Montréal. Le Fonds de solidarité est impliqué dans le dossier.

Au moment d'aller sous presse, nous apprenons que la Société générale de financement, Investissement Québec, le Fonds de solidarité et le Syndicat des Métallos ont finalisé un plan d'affaires pour la relance de l'usine. De bonnes nouvelles devraient donc suivre sous peu.

Propriété d'Alcatel depuis 1991, l'usine est en activité depuis 1964. On y fabrique des câbles de transmission pour les communications.

COLLECTES DE SANG

Québec démarre, Montréal progresse

Dans le même mois, deux collectes de sang ont été organisées dans les rangs de la FTQ, une à Québec, l'autre à Montréal.

À Québec, c'était une première et pas moins d'une centaine de personnes se sont présentées, dont la moitié en était à leur premier don. Les organisateurs et le Conseil des travailleurs et travailleuses de Québec étaient un peu déçus mais les responsables d'Héma-Québec leur ont fait comprendre qu'il faut deux à trois ans pour bien implanter une collecte. «Nous ferons mieux l'an prochain», de promettre le président du Conseil, Jacques Chamberland. À noter, le thème original utilisé: «Les syndicats, c'est plein de bon sang!»

À Montréal, on a fracassé le record de l'an dernier. Pas moins de 349 personnes ont donné de leur sang à cette cinquième collecte au Complexe FTQ. Les premières avaient été organisées surtout par nos syndicats de la construction. Cette année, on a élargi le comité organisateur

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / FÉVRIER 1999

BIENVENUE À LA FTQ!

- ▼ : Hydro-Québec (2 500 spécialistes), municipalités d'Amos et de Notre-Dame-des-Prairies, librairie de l'Université Laval (Québec)
- ▼ **SCEP** : Scierie Optibois (Barrabute), Groupe G.D.S. (Grande-Rivière)
- ▼ **Métallos** : Zellers (Val d'Or), agences de sécurité Protectel et Avant-Garde (Montréal), Alumiform (Chicoutimi), Alumifab (Thetford), Union des carrières et pavages (Québec)
- ▼ **Teamsters** : Entrepôt Lafrance (Montréal), Les Expéditeurs Genauto (Boisbriand), Les Résidences Soleil (Mont Saint-Hilaire)
- ▼ **TUAC** : Club de golf Summerlea (Vaudreuil-Dorion), Leblanc Automobiles (Châteauguay), Alimentation Gilbert Tremblay (Kirkland), Marché Dépatie (Laval), Boulangerie Cardinal (Nicolet)
- ▼ **SQEEES et UES** : Manoir du Lac Brome (Knowlton), Centre d'hébergement Marie-Victorin (Montréal)
- ▼ **TCA** : SLP Automotive (Montréal, LaSalle, Lachine), Les Métaux pressés (Vanier), Outils B.G.R. (Vanier)
- ▼ **SEPB** : Caisses populaires d'Orsainville et Saint-François d'Assise de Québec
- ▼ **SPQ** : pompiers de Saint-Hilaire et de Saint-Constant
- ▼ **AIEST** : cinéma Quartier Latin (Montréal)

et les résultats ont été fort positifs. L'enthousiasme de Ludger Synett, directeur général de l'Association des manoeuvres interprovinciaux (AMI), était à son comble: «La réponse des travailleurs et des travailleuses, c'est absolument fantastique. Je ne sais comment les remercier.» Soulignons la présence, toute la journée durant, du directeur général de la FTQ-Construction, Jocelyn Dupuis.

Le président du Conseil de Québec, Jacques Chamberland, un donneur, Pierre Dumont, président de la section locale 75 du SCEP, et Paul Pelletier, du Syndicat de la fonction publique du Québec.



PHOTO DIDIER DEBUSSCHÈRE

Une bonne partie des membres du comité organisateur et des bénévoles en compagnie de TOXI, la mascotte de la Commission de la construction du Québec (CCQ). Leur provenance: l'Association des manoeuvres interprovinciaux (AMI), la Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FIPOE), la FTQ-Construction, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et le Fonds de solidarité.



PHOTO GÉRARD PAQUETTE

Emprisonnement des dirigeants des cols bleus

«SOLIDARITÉ MES FRÈRES ET MES SŒURS»...

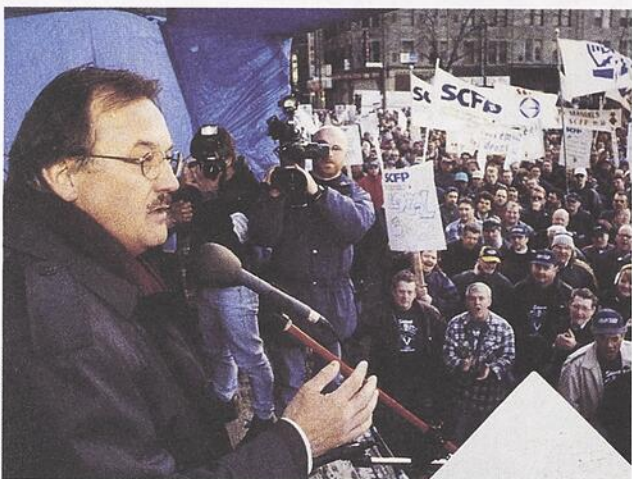


PHOTO SERGE JONGUÉ

HENRI MASSÉ s'adresse aux manifestants devant le Palais de justice de Montréal: une sentence «revancharde».

Nos deux confrères sont détenus à la prison de Bordeaux depuis le 24 mars, après que la Cour d'appel eût confirmé une sentence de six mois d'emprisonnement qui leur avait été infligée à la suite d'une manifestation tumultueuse devant l'hôtel de ville de Montréal, en 1993.

S'adressant aux manifestants, le président de la FTQ, Henri Massé, a dénoncé cette «sentence excessive et revancharde», tout en condamnant également le recours à la violence dans les conflits de travail:

Près de 4 000 personnes sont descendues dans la rue le 30 mars dernier, devant le Palais de justice de Montréal, lors d'une manifestation de solidarité envers les dirigeants emprisonnés du syndicat des cols bleus de Montréal (SCFP-301), les confrères Jean Lapierre et Denis Maynard.

«Cette sentence est disproportionnée et ressemble à un règlement de comptes contre des militants syndicaux, a-t-il dit. Quand les hordes de Peter Sergakis ont envahi l'hôtel de ville au printemps 1993, leur leader n'a écopé que d'une amende de 500\$, même si les commerçants ne se sont pas contentés de défoncer une porte comme les cols bleus: ils se sont introduits dans l'édifice, ont affronté les policiers et ont détruit des biens appartenant à la Ville. On les a épargnés, probablement parce que leur col était blanc...»

«Voilà encore la preuve que la justice est à deux vitesses, a-t-il conclu. On ne voit jamais des patrons aller en prison, même quand il y a mort

d'homme dans des accidents du travail, même quand ils polluent l'environnement.»

La présidente canadienne du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Judy Darcy, a dit aux manifestants: «Je connais Jean Lapierre et Denis Maynard et ce ne sont pas des criminels. À moins que leur seul crime soit d'appartenir au syndicat des cols bleus de Montréal...»

Depuis l'emprisonnement des confrères Lapierre et Maynard, une vigile est en place devant le Complexe FTQ pour témoigner de notre solidarité. Une pétition circule demandant leur libération. Des épinglettes sont également disponibles à la FTQ et au SCFP.

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^e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

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

Port de retour garanti
545, boul. Crémazie Est, 17^e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1

POSTES CANADA
CANADA POST

POSTE-PUBLICATION
1456474

C.P.A. St-Laurent