



VERS DE NOUVEAUX HORIZONS



La **BASE**

**Dossier** AMIANTE

Protection  
des emplois et  
**DÉVELOPPEMENT**  
durable

L'éditorial ..... 3

Présentation du Comité exécutif ..... 4

Dossier Amiante ..... 7

- D'où vient le problème de l'amiante ? La C.S.D. s'implique sur la scène locale et internationale pour contrer le bannissement et maintenir les emplois.
- Le cancer du poumon et l'amiantose : bilan de deux grandes batailles juridiques cruciales pour les droits des travailleurs de l'industrie.

À la croisée des chemins, ils représentent leur région, leur fédération, leur secteurs réunis et le Syndicat des salariés de la C.S.D. Connaissez-vous les membres du Conseil de direction ? ..... 12



C'est sous le thème «Une richesse à développer et à partager» qu'avait lieu, les 30 et 31 janvier derniers, le Colloque annuel de la C.S.D. Au menu, un projet innovateur et porteur d'avenir : le contrat social. .... 14

Bienvenue aux travailleurs autonomes ! La C.S.D., grâce à de nouvelles formes d'action syndicale, leur réserve une place dans ses rangs. Le cas du Syndicat des routiers autonomes du Québec inc. (C.S.D.) et du Syndicat démocratique des distributeurs (C.S.D.). ..... 16

Ça bouge dans la construction ! Une nouvelle coalition s'est formée pour négocier la première convention collective du secteur résidentiel et le renouvellement des conventions dans les secteurs génie civil, industriel, institutionnel et commercial. .... 17

Deux fois récipiendaire du trophée *Mérite du français*, *Mystère à l'usine* fait pâlir d'envie les formateurs : jeu d'aventures sur CD-ROM, activités pédagogiques amusantes, ce logiciel d'alphabétisation offre un programme de formation des plus stimulants. .... 18



Équité salariale ..... 20

Condition féminine ..... 21

Conciliation travail-famille ..... 22

Verglas et français ..... 23

# La C.S.D. : partenaire du changement social

Fondée en 1972, la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) a été la première Centrale au Québec à initier des programmes de participation des travailleurs dans l'entreprise et de partenariat. Si, grâce à nos innovations, nous pouvons aujourd'hui nous démarquer des autres centrales syndicales, c'est que des hommes et des femmes ont osé prendre des risques là où d'autres avaient choisi le conformisme.

L'innovation à la C.S.D. provient de la base. Elle est générée et alimentée par la capacité de s'adapter aux changements propres à chacun des syndicats affiliés. La connaissance des milieux de travail est donc l'ingrédient essentiel à la force et à la qualité de la représentation de la C.S.D.

Il est également important que la C.S.D. s'adapte aux nouveaux défis que pose le contexte socio-économique et politique actuel. C'est pourquoi, lors Congrès de juin 1997, nous avons adopté un projet qui comporte trois grandes orientations.

D'abord, nous nous sommes engagés à revitaliser la négociation collective par le biais d'un nouveau contrat social à introduire d'ici l'an 2000. Une de ses dimensions vise à promouvoir une qualité de vie meilleure pour les travailleurs. Comment réaliser cet objectif ? En élargissant les droits des travailleurs.

La C.S.D. croit que la contribution des syndicats ne doit pas se limiter à la seule vision économique, soit de relever le défi de la compétitivité (qui est le propre de la direction de l'entreprise), mais elle doit plutôt apporter une contribution originale (particulière au syndicalisme) qui consiste à développer et diffuser un nouveau mode de croissance, axé sur les ressources humaines et la compétence, sur l'impérative nécessité de concilier travail et démocratie, de combiner les approches humanistes et productivistes. Il s'agit de la seule réponse viable aux charges patronales dans l'entreprise et aux charges gouvernementales dans la société.

Deuxièmement, la C.S.D. s'est dotée d'une nouvelle stratégie de croissance, reposant sur deux axes d'intervention :



l'innovation et la gestion efficace des opportunités. C'est avec des solutions novatrices comme le logiciel d'alphabétisation *Mystère à l'usine* ou la création de nouveaux regroupements mieux adaptés aux réalités des travailleurs autonomes tels le Syndicat des routiers autonomes du Québec inc. (C.S.D.) et le Syndicat démocratique des distributeurs (C.S.D.) que nous pouvons grandir et donner à nos membres des services à la mesure de leurs attentes.

Enfin, dans le contexte de mondialisation de l'économie, nous voyons la nécessité et l'urgence d'établir des liens d'échanges internationaux avec de grandes organisations syndicales étrangères dans le but de faire front commun sur certains dossiers d'intérêt mondial comme celui de l'amiante.

Depuis sa création, la C.S.D. a imposé un nouveau courant syndical au Québec. Et nous continuons aujourd'hui d'affirmer notre spécificité grâce à notre culture de proximité et de transparence qui repose sur des valeurs telles la démocratie, la solidarité, la reconnaissance de la primauté de l'individu dans la société, le respect de l'autonomie des syndicats affiliés, le militantisme, la liberté des choix politiques, religieux et moraux de nos membres et le respect du droit de chaque syndicat d'être ou de cesser d'être affilié.

Si j'ai consacré la majeure partie de ma vie au mouvement syndical, c'est que j'estime qu'il est primordial que tout être humain ait le droit d'avoir un emploi de qualité et des conditions de vie décentes. Et selon moi, l'humanisation et la démocratisation du travail passent inévitablement par un programme concerté de réorganisation du travail. C'est ce grand projet qui, depuis toujours, guide nos réflexions et nos actions. ✱

**François Vaudreuil**  
Président  
Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.)

La  
**BASE**

La revue La BASE est publiée par la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) à l'intention de ses membres et envoyée par la poste gratuitement.

La reproduction des textes n'est pas permise à moins d'entente avec :

**Centrale des syndicats démocratiques**  
**Service des communications**

5100, rue Sherbrooke Est  
Bureau 800  
Montréal (Québec)  
H1V 3R9  
Téléphone :  
(514) 899-1070  
Télécopieur :  
(514) 899-5113

**COORDINATION**  
**Valérie Poiré**

**RÉDACTION**  
Jacqueline de Bruycker  
Rodrigue Chartier  
Jean-Claude Dufresne  
Catherine Escojido  
Claude Faucher  
Valérie Poiré  
François Vaudreuil

**PHOTOS**  
Lynn Berthiaume  
Lisette de Lottinville  
Danny McKenzie  
Francine Mayette

**CONCEPTION GRAPHIQUE**  
Lise Parent

**IMPRESSION**  
Imprimeries Québécois

**DISTRIBUTION**  
À venir

**Dépôt légal**  
2<sup>ème</sup> trimestre 1998  
Bibliothèques du Québec  
et du Canada

Le genre masculin est utilisé sans discrimination, dans le seul but d'alléger le texte.

# Vers de nouveaux horizons

par Jacqueline de Bruycker

## Le syndicalisme du 3<sup>e</sup> MILLÉNAIRE

À l'aube du troisième millénaire, la société industrielle est confrontée à de nouveaux défis. L'ère de la mondialisation avec son cortège de changements impose au syndicalisme de nouvelles règles de jeu, questionnant sans cesse ses valeurs fondamentales de solidarité et de démocratie, comme son objectif de partage de la richesse.

Interpellée dans sa mission, la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) a choisi de relever le pari. La souplesse même de ses structures, l'innovation dont elle a toujours fait preuve et qui est à l'origine même de sa création, lui permettent de faire face à cette nouvelle société industrielle libéralisée, déréglementée et privatisée, dont le nouvel évangile est la compétitivité, d'adapter ses moyens d'action, ses stratégies et d'articuler une nouvelle culture syndicale pour répondre adéquatement aux besoins des membres.

«Les syndicats n'affichent plus la même homogénéité qu'avant, le concept des grands ensembles monolithiques est chose du passé. Les attentes, les besoins des travailleuses et des travailleurs se sont diversifiés, leurs priorités ont évolué. Le temps où les salariés étaient exclusivement considérés comme des agents économiques est révolu, il faut maintenant

«Il faut maintenant allier productivisme et humanisme, penser à de nouvelles formes de partenariat, de répartition du temps de travail, de partage de la richesse.»

allier productivisme et humanisme, penser à de nouvelles formes de partenariat, de répartition du temps de travail, de partage de la richesse», note le Président, **François Vaudreuil**.

En réponse à ces profondes mutations, la C.S.D. est passée d'une stratégie de maintien à une stratégie de croissance. Ses interventions se font plus spécifiques, plus ciblées. De nouvelles structures d'accueil sont élaborées, de nouveaux types de regroupement, de syndicalisation voient le jour. Le modèle conventionnel de la négociation collective avec un employeur unique s'effrite de plus en plus. La création au sein de la Centrale de syndicats de travailleuses et de travailleurs autonomes comme les chauffeurs-propriétaires de camion, les distributeurs de lait, témoigne de l'émergence de cette nouvelle dimension du travail, mais surtout de la capacité d'innovation de la C.S.D.

Mais cela ne s'arrête pas là, puisque c'est un nouveau contrat social que propose

la C.S.D. Il est temps que les travailleurs s'approprient l'organisation du travail. Ce pas de plus vers la démocratisation du travail est l'aboutissement de plus de 25 années d'actions, d'expériences et d'innovations.

La marque d'un vrai syndicat, c'est avant tout d'être un mouvement de solidarité et de fraternité. Et jamais la C.S.D. n'a dérogé de cette ligne de conduite. C'est pourquoi elle s'est toujours refusée de s'impliquer dans l'arène politique, d'appuyer un parti plutôt qu'un autre, une neutralité de tous les instants, même vis-à-vis la question nationale. Et, elle tient farouchement à son indépendance face à l'État.

La visibilité de la C.S.D. s'est aussi accrue au fil des années. Ses dirigeants siègent sur différents conseils d'administration, de la CSST à l'Office de la langue française et, signe des temps, elle dispose maintenant d'un siège au Conseil



FRANÇOIS VAUDREUIL, Président

consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

Aujourd'hui c'est son entrée sur la scène internationale qu'elle prépare. «Dans le contexte d'une économie où tout se mondialise, les marchés, les entreprises, les capitaux, le Québec ne peut pas rester isolé. Il est nécessaire, sinon impératif, que nous établissions des liens internationaux avec des organismes tels le Bureau international du travail, la Confédération mondiale du travail, etc... Il est temps de retrouver le sens du bien commun, de redonner au travail son caractère humain et démocratique. En nous ouvrant au monde, nous saurons collectivement trouver les moyens d'y arriver», conclut M. Vaudreuil. ✱

## Assurer le processus DÉMOCRATIQUE

Le volet des relations avec les syndicats incombe au Vice-président, **Claude Faucher**. Son rôle est de s'assurer de la cohésion et de l'harmonisation des actions entreprises tant par les regroupements professionnels que régionaux. «Je veille au suivi à donner aux décisions rendues lors des congrès ou par les autres instances décisionnelles ainsi qu'au respect des règlements de la Centrale. Dans cette optique, je suis également responsable de la vitalité de la vie syndicale au sein de la Centrale et de la force du militantisme qui y règne.»

Les syndicats doivent avoir les moyens, les instruments, la formation dont ils ont besoin pour se prendre en main et s'assumer pleinement.

Mandaté par l'Exécutif au Conseil d'administration de la CSST, M. Faucher voit à ce que les syndicats prennent en charge de façon dynamique, chacun dans leur propre milieu de travail, tout l'aspect prévention de la santé et sécurité du travail. Une approche qui se doit d'être développée et revitalisée.

En réponse aux besoins exprimés par les syndicats, la C.S.D. a développé un programme de formation pour mieux outiller dirigeants,

Suite à la page 6



CLAUDE FAUCHER, Vice-président

## Promouvoir les VALEURS de la C.S.D.



ROBERT LÉGARÉ, Secrétaire

Les valeurs de démocratie, de solidarité, de transparence et de liberté de choix que la C.S.D. véhicule depuis sa fondation, se reflètent à tous les paliers de la Centrale. Et, comme les autres membres de l'Exécutif, le Secrétaire **Robert Légaré** s'en fait constamment le promoteur, le diffuseur dans le cadre de ses fonctions, qu'il s'agisse de la préparation de différents documents, de débats entourant l'adoption ou l'application d'une loi ou la gestion des services juridiques.

«Je ne rate jamais une occasion d'affirmer et de faire valoir nos principes, notre philosophie. Dans cette perspective, nous utilisons différents véhicules et opportunités pour faire passer notre message. À titre d'exem-

«Quand nous représentons nos membres, nous le faisons avec en toile de fond le nouveau contrat social et les deux grands axes qui sous-tendent toute notre philosophie : la démocratie et la solidarité.»

ple, quand nous représentons nos membres, nous le faisons avec en toile de fond le nouveau contrat social et les deux grands axes qui sous-tendent toute notre philosophie : la démocratie et la solidarité», explique M. Légaré.

Suite à la page 6

Suite de la page 5

## Assurer le processus DÉMOCRATIQUE

conseillers syndicaux, travailleuses et travailleurs. C'est le Vice-président qui est responsable de l'élaboration de nouveaux outils, dont un guide d'intervention en santé et sécurité.

«De plus, nous amorçons une enquête visant à cerner la perception des membres vis-à-vis leur employeur, leur syndicat, leur Centrale pour nous donner un portrait précis de nos forces et de nos faiblesses et c'est à partir de là que nous préparerons un plan d'intervention destiné à améliorer la vie syndicale», explique-t-il.

Pour la C.S.D., la promotion collective des travailleuses et des travailleurs passe par un préalable : les syndicats doivent avoir les moyens, les instruments, la formation dont ils ont besoin pour se prendre en main et s'assumer pleinement. La force de la C.S.D., c'est que l'ensemble des décisions qui y sont prises reposent sur des principes d'appartenance, de démocratie et de solidarité. ✱

Suite de la page 5

## Promouvoir les valeurs de la C.S.D.

En toute occasion, tant auprès des gouvernements qu'auprès d'autres instances, la C.S.D. ne cesse de se faire entendre. Ses positions sont discutées et véhiculées, ses approches novatrices font du chemin partout. «Mais nos actions sont toujours menées en très étroite relation avec les mandats que nos membres nous confient», précise-t-il.

Les revendications formulées par la C.S.D. dans les différents milieux de travail, notamment au niveau de la conciliation travail-famille, les actions et les changements que réclame la Centrale des employeurs ont leur écho dans la vie quotidienne du personnel de la Centrale. «Le discours que l'on tient sur la place publique est le même que

celui que nous tenons chez nous. Nous apportons à notre personnel le même soutien que nous procurons à nos membres afin qu'ils puissent faire face à la nouvelle réalité socio-économique de notre société. Et nous accordons à leur formation la même priorité qu'à celle de nos membres», conclut le Secrétaire. ✱

Aux changements apportés à l'organisation du travail, à l'émergence de nouvelles formes d'exploitation, à la naissance d'une nouvelle culture patronale, il n'y a qu'une seule réponse : la solidarité. Mais cette solidarité qui représente, dans un syndicat, la clé de la promotion collective, doit être alimentée et nourrie.

«Le rôle d'un trésorier est de faire en sorte que le projet syndical élaboré par les travailleuses et les travailleurs puisse se réaliser et d'épauler les syndicats afin qu'ils puissent démocratiquement atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés», souligne **Serge Tremblay**. La gestion des finances est subordonnée au pacte de solidarité qui lie entre eux tous les membres, toutes les instances de la C.S.D.

Depuis la création de la Centrale, près de 18 millions \$ ont été retournés aux membres uniquement à titre de soutien à la solidarité. Les cotisations servent à maintenir ou à développer des services

pour les membres, à répondre à leurs besoins spécifiques et à leur permettre de participer aux diverses instances démocratiques de la Centrale.

La C.S.D. juge impératif que ses syndicats soient en mesure d'agir de façon continue sur les milieux de travail et disposent de tous les outils nécessaires à l'implantation d'un nouveau mode d'organisation du travail. «Mais nous nous devons de tenir compte du peu de moyens dont la base dispose pour relever ce nouveau défi car la pensée administrative de la C.S.D. porte essentiellement sur la nécessité de rendre accessible aux



SERGE TREMBLAY, Trésorier

«La pensée administrative de la C.S.D. porte essentiellement sur la nécessité de rendre accessible aux membres la prise en charge de leurs propres revendications.»

membres la prise en charge de leurs propres revendications», note-t-il.

Le développement de la Centrale est une autre de ses préoccupations. Pour attirer de nouveaux membres, la C.S.D. mise sur l'efficacité de son intervention. Ce qui suppose le développement continu, l'élaboration d'outils encore plus collés à la réalité du monde du travail. Et la présence en ces lieux du français et d'un français de qualité est aussi une priorité pour M. Tremblay qui, depuis plusieurs années, s'intéresse de très près à ce dossier. ✱

L'utilisation sécuritaire de l'amiante

# Pour la protection des emplois et le DÉVELOPPEMENT durable

par Catherine Escojido et Rodrigue Chartier, Président du Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc.

Dans la foulée de la décision de la France de bannir l'amiante sur son territoire, le Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc. et la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) ont entrepris de multiples démarches afin d'éviter que celle-ci ait un effet d'entraînement sur d'autres pays qui pourraient eux aussi être tentés de ne plus utiliser les produits contenant de l'amiante chrysotile.

Suite à la page 8

Depuis plus d'un an, nos actions ont été diversifiées avec comme objectif la défense de l'utilisation sécuritaire de l'amiante chrysotile pour la protection des emplois à Asbestos et le mieux-être des pays en développement.

Participation active à une coalition intersyndicale québécoise, missions à l'étranger, développement de contacts avec des organisations syndicales d'autres pays, participation à deux conférences internationales, concertation avec l'Institut de l'amiante et les gouvernements fédéral et provincial ne sont que quelques-uns des moyens utilisés.

### Bannir l'amiante : une décision non fondée, coûteuse et inutile

En 1996, la France a décidé de bannir tout produit contenant de l'amiante de son territoire. Cette décision, motivée essentiellement par des considérations émotives, est une menace grave à l'avenir de l'industrie québécoise et des emplois qui en dépendent.

Comprenons bien que le mouvement de panique qui secoue nos cousins français est orchestré comme par hasard par les grandes compagnies vendant des produits de remplacement pour des raisons économiques et commerciales.

Nous contestons la décision française, notamment en raison du fait que les problèmes qui en sont la source, à savoir le flocage de certains édifices publics, ne seront en aucun cas réglés par un bannissement.

En effet, le fait d'interdire maintenant l'entrée de

produits d'amiante, alors que les méthodes d'utilisation sécuritaires sont connues et que la technologie permet d'en contrôler les dangers, ne changera rien aux problèmes du passé.

À cet égard, il ne faut pas confondre bannissement et désamiantage et penser qu'en bannissant cette substance, elle se volatiliserait des endroits où elle se trouve. Car, si la France veut enlever l'amiante de tous les bâtiments qui en contiennent, elle se prépare le plus vaste chantier du monde, puisque l'amiante a été le matériau privilégié pour sa reconstruction et celle de plusieurs pays d'Europe, après la Seconde Guerre mondiale.

Comme si bannir l'amiante ne lui suffisait pas, la France joue les prophètes de malheur, tant au sein de l'Union européenne que dans les autres pays, particulièrement en Afrique du



Le Comité d'union du Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc.

Nord, en les exhortant à suivre son exemple et à la bannir eux aussi. En agissant de la sorte, non seulement la France exporte son injustifiée panique, mais elle risque d'influencer des pays, pour qui l'amiante chrysotile, avec ses propriétés exceptionnelles et son rapport qualité-prix très avantageux, est un produit indispensable à la construction d'infrastructures essentielles à l'amélioration des conditions d'hygiène publique. Par exemple, le chrysotile-ciment a permis la construction de conduites d'eau potable à des coûts raisonnables dans des

villages mexicains où des enfants mourraient, faute d'y avoir accès. Aucun autre produit n'aurait permis de réaliser un tel projet dans les cadres budgétaires existants.

### Des liens intersyndicaux ici et dans le monde

Le Syndicat et la C.S.D., en coalition avec la Fédération de la Métallurgie (CSN) et les Métallos (FTQ), ont effectué des missions au Maroc et au Brésil pour établir des contacts avec les organisations syndicales de ces pays. Nous avons également accueilli des dirigeants de la Fédération

des mines de la CUT, la plus grosse centrale syndicale brésilienne.

Le Syndicat et la C.S.D. ont de plus participé activement à la Conférence de Montréal sur l'utilisation sécuritaire et responsable du chrysotile en septembre 1997 où, en concertation avec des organisations syndicales de huit pays, ils ont rédigé un document reprenant les principaux éléments de leur position concernant l'utilisation sécuritaire et responsable du chrysotile. **Gaston Duchesneau**, représentant à la prévention du Syndicat, a été un conférencier fort apprécié à l'occasion de cette Conférence, où il a présenté un historique des mesures de santé et de sécurité en vigueur à la mine d'Asbestos et le rôle du Syndicat en cette matière. En outre, **Rodrigue Chartier**, Président du Syndicat, a joué un rôle de premier plan, tant lors des réunions intersyndicales avec les autres pays qu'à l'occasion de rencontres bilatérales tripartites réunissant des représentants de l'industrie, des gouvernements et des syndicats.

### Un indispensable document d'information syndicale sur l'amiante

De même, en vue d'approfondir les contacts avec les syndicats des autres pays, la coalition intersyndicale québécoise a produit un document d'information sur la question de l'amiante, qui expose les motifs au soutien de notre position.

Le Syndicat et la C.S.D. ont également participé, avec les autres membres de la coalition québécoise, à un colloque organisé

à Bruxelles par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), où il a été question de l'amiante et de la nécessité de se doter d'un code de procédures pour les fibres de substitution. En effet, une des grandes inconnues du dossier de l'amiante réside dans la méconnaissance profonde en termes scientifiques des produits utilisés pour le remplacer. On peut alors se demander quelle logique sous-tend le raisonnement des défenseurs de son bannissement. Pourquoi bannir l'amiante chrysotile que l'on a appris à connaître et que l'on sait manipuler sécuritairement ? Pourquoi remplacer l'amiante par des produits, dont plusieurs études révèlent de graves dangers et qui ne sont régis, au contraire de l'amiante à qui s'applique une convention internationale de l'Organisation internationale du travail (OIT), par aucune mesure de santé et de sécurité ? La réponse se situe au niveau des intérêts commerciaux du puissant lobby des compagnies fabricant des produits de substitution, pour qui le bannissement de l'amiante chrysotile signifie la disparition définitive d'un concurrent sérieux.

Lors de cette mission en Belgique, **François Vaudreuil**, Président de la C.S.D. et Rodrigue Chartier ont rencontré des représentants de la Confédération mondiale du travail (CMT), de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) pour leur transmettre notre position

Suite à la page 10

## D'où vient le problème de l'amiante ?

D'abord, l'amiante est une substance naturelle qui se trouve sur près des deux tiers de la croûte terrestre. Il y a plusieurs types d'amiante regroupés en deux grandes familles : les amphiboles et les serpentines. Les amphiboles, comprenant l'amiante bleu et brun, constituent un grand danger pour la santé, mais ne sont plus en usage depuis longtemps dans la plupart des pays. Les serpentines, constituées exclusivement de chrysotile, représentent 99 % de la production mondiale et ne comportent, en raison de leurs caractéristiques, aucun danger si on les contrôle par des méthodes sécuritaires d'utilisation. De toute façon, dans les mines québécoises, notamment à Asbestos, seul l'amiante chrysotile est extrait.

Un autre problème est lié celui-là aux conditions et aux méthodes. En effet, avant 1975, on constatait des taux d'empoussièrement excessifs dans les mines et usines de transformation. C'est ce qui a causé bon nombre de maladies professionnelles, dont le cancer du poumon et l'amiantose, aux travailleurs qui y ont été exposés par le passé. Or, grâce à l'action syndicale, ces méthodes ont été radicalement transformées et les milieux de travail assainis. Malheureusement, comme les maladies pulmonaires sont lentes à se développer, encore aujourd'hui se déclarent des cas dus aux conditions des années 1940 à 1960, laissant faussement croire que l'utilisation de l'amiante chrysotile, avec les progrès technologiques que l'on a connus depuis plus de 20 ans, est encore dangereuse.

Quant aux méthodes du passé, dangereuses pour la santé, comme l'utilisation de l'amiante friable pour le flocage, elles ont aussi pratiquement disparu depuis plus de 20 ans. Par contre, des édifices floqués à l'amiante vers 1970 peuvent nécessiter aujourd'hui une restauration pour éviter que les fibres floquées ne s'effritent dans l'air à cause de l'usure. Ces opérations d'encapsulation ou de désamiantage selon le cas sont parfaitement contrôlées et sécuritaires, tant pour les travailleurs que pour le public.

En résumé, les problèmes liés à l'utilisation de l'amiante sont dus, soit à un type de produits, les amphiboles, depuis longtemps banni, soit à des conditions de travail non sécuritaires, par exemple l'empoussièrement, disparues depuis le début des années 1970, soit à des pratiques de flocage elles aussi interdites depuis plus de 20 ans. C'est pourquoi, le Syndicat et la C.S.D. considèrent qu'utilisé de façon sécuritaire, l'amiante-chrysotile ne représente aucun danger ni pour la santé des travailleurs qui ont à le manipuler, ni pour les populations. De plus, comme il s'agit d'un produit qui a fait l'objet d'innombrables études, nous le connaissons bien et savons comment l'utiliser sécuritairement, ce qui n'est pas le cas des produits de substitution, tels la laine de verre, la fibre de verre, le PVC, etc. ✱

Suite de la page 9

relative à l'utilisation sécuritaire du chrysotile par opposition au bannissement bête et méchant.

### Une nécessaire concertation tripartite

Dans un dossier d'une telle ampleur, comportant autant de ramifications sur le plan international, le Syndicat et la C.S.D. se sont associés, outre les autres syndicats québécois, aux principaux intervenants patronaux et gouvernementaux dans le but de faire front commun pour éviter que la décision française de bannir l'amiante ne fasse tache d'huile. Nous participons donc aux travaux du Groupe chrysotile et du Comité des communications de l'Institut de l'amiante.

Nous avons exercé toutes les pressions possibles auprès du gouvernement fédéral, afin qu'il dépose devant l'organe de règlements des différends de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) une plainte à l'encontre de la décision française de bannir l'amiante, qui constitue une entrave aux règles du commerce international et cause préjudice à l'industrie canadienne. Malheureusement, le ministre fédéral du Commerce international a choisi la voie diplomatique plutôt que la voie juridique, ce qui laisse croire qu'une décision, aussi mal motivée que celle de la France, peut être prise impunément. Ce n'est pas la première mauvaise nouvelle dans le dossier de l'amiante, mais elle fait d'autant plus mal qu'il s'agit d'un manque de support évident de la part du gouvernement du Canada à l'industrie et aux 2 200 emplois directs qui en dépendent dans les régions d'Asbestos et de Thetford Mines.

Du côté provincial, plusieurs rencontres ont eu lieu avec les ministres concernés, dont une avec le Premier ministre, Lucien Bouchard, les maires, les préfets de MRC, les fonctionnaires, etc. Une de nos demandes les plus pressantes est à l'effet que le gouvernement, en tant que donneur d'ouvrage et important consommateur de produits, donne l'exemple en achetant des produits dans lesquels il y a du chrysotile. Un travail énorme demeure à faire pour que s'installent ici des entreprises de transformation du chrysotile. En ce sens, Magnola est un pas dans la bonne direction, mais il en faudra d'autres. Car, tant que le Québec ne transformera ou n'utilisera pas de façon significative le chrysotile, il lui sera difficile d'aller prêcher partout autour du monde en faveur de son utilisation. ✱

## Décisions historiques de la Cour suprême et de la C.A.L.P.

# Deux victoires éclatantes pour la C.S.D.

par Valérie Poiré

Dans un geste historique, la Cour suprême du Canada et la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (C.A.L.P.) ont rendu, en février dernier, deux jugements qui vont améliorer considérablement le sort des travailleurs de l'amiante au Québec. Cette victoire n'aurait jamais été possible sans les nombreuses ressources de la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) qui a assumé, devant la C.A.L.P., la défense de huit travailleurs et successions, ni sans son implication et sa persévérance dans la défense, jusqu'en Cour suprême, de M. Clément Guillemette, ex-salarié de J.M. Asbestos.

En effet, depuis 25 ans, la C.S.D. apporte un appui juridique et moral inconditionnel à ses membres souffrant de maladies professionnelles causées par l'exposition à l'amiante. «Nous savons aujourd'hui qu'il est possible, grâce à de nouvelles technologies et méthodes de travail, d'extraire et de manipuler l'amiante de façon sécuritaire, sans danger pour les travailleurs et pour la population en général», affirme **François Vaudreuil**, Président de la C.S.D.

Mais si ces conditions sécuritaires sont actuellement en vigueur au Québec, c'est grâce aux luttes que la C.S.D. et le Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc. ont menées en matière de réparation professionnelle, de promotion de l'utilisation sécuritaire de

l'amiante et de prévention des maladies dues à l'empoussiérage des mines et des usines.

«Il y a une vingtaine d'années, précise **Rodrigue Chartier**, Président du Syndicat, les conditions de travail étaient beaucoup plus dangereuses pour la santé des travailleurs et c'est pourquoi nous avons aujourd'hui plusieurs cas de cancer pulmonaire dont l'origine date d'avant 1975.»

### Décision de la C.A.L.P. : le cancer du poumon et l'amiantose

Dans une décision attendue, la C.A.L.P. a reconnu, le 16 février dernier, qu'il pouvait y avoir une relation entre le cancer pulmonaire et l'exposition à l'amiante, même en l'absence d'amiantose (présence de fibres d'amiante dans les poumons). La C.A.L.P. a conclu que la fibre d'amiante est cancérogène et que l'exposition à cette fibre, dans certaines conditions de durée et d'intensité, est suffisante pour provoquer un cancer pulmonaire sans amiantose.

Selon M. Vaudreuil, cette décision constitue une grande victoire car elle aura un impact majeur sur le droit des travailleurs de l'amiante. «Dorénavant, si le travailleur, atteint d'un

cancer pulmonaire sans amiantose, démontre qu'il a été suffisamment exposé à l'amiante, c'est à l'employeur que reviendra le fardeau de prouver que le cancer origine d'une autre source que l'exposition à l'amiante.»

### Décision de la Cour suprême : le cas de Clément Guillemette

#### Commission de la santé et de la sécurité du travail

De 1946 à 1986, Clément Guillemette est à l'emploi de la compagnie John's Manville Canada, aujourd'hui appelée J.M. Asbestos. En octobre 1985, son médecin diagnostique un cancer du poumon et le réfère pour évaluation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.). L'évaluation révèle que M. Guillemette a un tabagisme important. Suite à cette révélation, la C.S.S.T. refuse, dans un premier temps, de reconnaître la relation entre l'exposition à l'amiante et le cancer du poumon.

M. Guillemette décide alors d'aller en appel devant la C.A.L.P. et meurt quelques jours plus tard. Déterminée à poursuivre le combat, sa conjointe présente une

réclamation à la C.S.S.T. pour faire reconnaître la relation entre l'exposition à l'amiante et le cancer du poumon, cause du décès de son mari. La C.S.S.T. rendra cette fois-ci une décision positive qui reconnaît cette relation et J.M. Asbestos, maintenant pointée du doigt dans le décès de M. Guillemette, ira en appel devant la C.A.L.P.

#### Commission d'appel en matière de lésions professionnelles

D'abord, la C.A.L.P. détermine que M. Guillemette n'était pas porteur d'amiantose. Mais après avoir entendu le témoignage des experts qui ont démontré que M. Guillemette a subi une exposition intensive à l'amiante pendant au moins vingt ans, la C.A.L.P. rend un jugement en faveur de M. Guillemette et rejette l'appel de J.M. Asbestos.

#### Cour supérieure

Insatisfaite, J.M. Asbestos demande à la Cour supérieure de réviser la décision rendue par la C.A.L.P. et obtient gain de cause. Le 23 novembre 1992, la Cour supérieure donne raison à J.M. Asbestos en affirmant qu'il incombe à M. Guillemette de prouver que son cancer avait été causé par l'amiante, ce qu'il n'avait malheureusement pas fait.

Déçue, la conjointe de M. Guillemette porte la cause en Cour d'appel.

#### Cour d'appel

Le 9 septembre 1996, la Cour d'appel confirme, par un jugement majoritaire, la décision de la Cour supérieure : il fallait prouver que le cancer pulmonaire de M. Guillemette avait été causé par l'amiante. Mais un des juges, le Juge Forget, est dissident. Il estime que la conclusion de la C.A.L.P. est raisonnable et que la Cour supérieure n'aurait pas dû annuler cette décision.

Le Juge Forget écrit que s'il faut exiger qu'un travailleur prouve que son cancer ait été causé par l'amiantose, la présomption de l'article 29<sup>1</sup> de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles aurait bien peu d'utilité.

En dernier recours, la conjointe de M. Guillemette demande à la Cour suprême du Canada, qui accède à sa requête, la permission d'en appeler du jugement de la Cour d'appel.

#### Cour suprême du Canada

Dans un jugement unanime rendu sur le banc par sept juges, le 23 février 1998, la Cour suprême du Canada accueille l'appel de Mme Guillemette, infirme le juge-

ment de la Cour d'appel et rétablit la décision initiale de la C.A.L.P. en faveur de M. Guillemette et ce, essentiellement pour les mêmes motifs que ceux exposés par le Juge Forget, juge dissident en Cour d'appel.

«Cet arrêt de la Cour suprême confirme que la décision initiale de la C.A.L.P. constitue une décision raisonnable et démontre que la Cour supérieure a eu tort d'annuler cette décision», ajoute M. Vaudreuil.

La C.S.D., qui a défendu des centaines de dossiers semblables auprès d'instances comme le Bureau de révision et la C.A.L.P., se dit heureuse de ces deux décisions qui vont désormais faciliter la défense des travailleurs en matière de réparation professionnelle. «Dans ces deux dossiers, nous avons choisi de mettre toutes nos ressources à profit, nous n'avons jamais perdu espoir et nous avons finalement gagné une très belle victoire qui va rejaillir sur l'ensemble des travailleurs de l'industrie de l'amiante au Québec», conclut-il. ✱

<sup>1</sup> La présomption en bref : un travailleur n'a qu'à prouver qu'il est atteint d'un cancer pulmonaire et qu'il a été exposé à de la fibre d'amiante pour être automatiquement reconnu comme victime d'une maladie professionnelle, à moins que l'employeur ne fasse la preuve que le cancer provient d'une autre source que l'exposition à l'amiante.



# À la CROISÉE des chemins

par Valérie Poiré

Organisme d'administration et de coordination, le Conseil de direction de la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) est le lieu de convergence des Régions, des Fédérations et des Secteurs réunis, du Syndicat du personnel de la C.S.D. et du Comité exécutif de la Centrale.

## Son fonctionnement

Le Conseil a pour mandat de recevoir, entre autres, les demandes de juridiction des regroupements professionnels et régionaux auxquelles il donnera suite, s'il le juge à propos, par le biais de recommandations à l'Assemblée plénière. Puis, en réponse à l'invitation de différents organismes, il peut recommander au Comité exécutif la formation et la composition des délégations qui iront représenter les membres de la Centrale. Il peut aussi, avec l'autorisation et dans les limites fixées par le Congrès, emprunter de l'argent pour des mandats spéciaux. Et si c'est le Comité exécutif qui expédie les affaires courantes et a les

pleins pouvoirs concernant le personnel de la C.S.D., la décision finale revient toujours au Conseil de direction.

Le Conseil de direction se réunit officiellement cinq fois par année et peut, si besoin est ou sur convocation du Comité exécutif, ajouter quelques rencontres additionnelles. Pour exercer son pouvoir décisionnel, le Conseil se doit d'avoir le quorum, c'est-à-dire 50 % de ses membres plus un (1).

## Sa composition

Le plus important, c'est le travail des élus au Conseil de direction qui, année après année, veillent aux intérêts de la Centrale. Ces représentants des différentes Régions, Fédérations et Secteurs réunis travaillent de pair avec les membres du Comité exécutif qui vous sont présentés dans les pages précédentes. Vous connaissez peut-être déjà leurs visages et leurs noms, mais saviez-vous qu'ils siégeaient au Conseil de direction ? ✱

## Secteurs réunis...



THÉRÈSE BOISVERT-CLICHE  
Affaires sociales



SERGE DUMONT  
Agro-alimentaire



LÉOPOLD CLOUTIER  
Bâtiment et bois



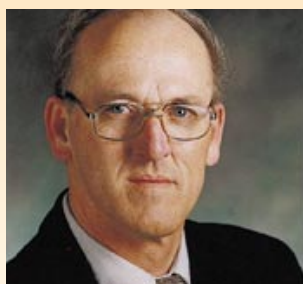
RÉAL BEAUDOIN  
Commerce et services



MICHEL FOURNIER  
Construction



DENIS RENIÈRE  
Papier et carton

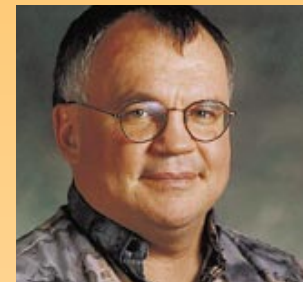


GAÉTAN DAIGNEAULT  
Public et parapublic

## Régions...



LUCE PARENT  
Beauce



BENOIT PLOURDE  
Bois-Francs



DIANE SAVAGE  
Estrie



RENÉE CARDINAL  
Mauricie



MICHEL ST-PIERRE  
Montmagny - Bas St-Laurent



ROBERT PLAMONDON  
Montréal



JEAN-LUC HAREL  
Québec

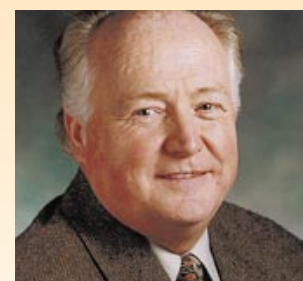


JEAN-ROCK LAROUCHE  
Saguenay - Lac St-Jean



JEAN-MARC BEUREGARD  
Vallée du Richelieu

## Fédérations...



RÉJEAN RICHARD  
Métallurgie, mines et produits chimiques



CHRISTIAN BEAUDOIN  
Textile et vêtement



JOCELYN LAVOIE  
Syndicat des salariés de la C.S.D.

## Syndicat...

# Oser voir plus loin

par Valérie Poiré

Vous étiez plus de 300 représentants des syndicats affiliés à la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) à avoir répondu à l'invitation les 30 et 31 janvier derniers lors de notre Colloque annuel sur le thème «Une richesse à développer et à partager». Deux journées bien remplies durant lesquelles nous avons pu partager et échanger tous ensemble sur un projet innovateur et porteur d'avenir : le contrat social.

Si la mondialisation des marchés a provoqué de nombreuses transformations au sein des entreprises québécoises, elle a aussi modifié les règles de jeu de la négociation collective. Trop souvent, la crainte de perdre son emploi, de voir baisser son salaire ou diminuer ses avantages sociaux est devenue une préoccupation à laquelle peu de salariés peuvent prétendre échapper. Pour **François Vaudreuil**, Président de la C.S.D., «il est devenu impératif de moderniser l'action syndicale car nous ne pouvons plus faire face à la mondialisation de l'économie et à ses impacts sur la négociation collective avec une culture syndicale correspondant à la société industrielle».

C'est pour contrebalancer la nouvelle culture patronale que la C.S.D. propose d'établir, en complément à la convention collective, un contrat social entre le syndicat et l'employeur. Ce contrat social consiste à implanter, dans un contexte de partenariat, un nouveau mode d'organisation du travail qui impliquera directement les salariés dans la recherche de nouvelles solutions pour accroître la productivité et améliorer la qualité. Le contrat social propose donc qu'on confie aux salariés un rôle plus important dans l'élaboration de nouvelles stratégies

de croissance de l'entreprise. En contrepartie, le contrat social implique que l'employeur se départisse d'une partie de son pouvoir de gérance en matière d'organisation du travail au profit des salariés et qu'il s'engage à accorder plus d'importance à la satisfaction des salariés en redistribuant la richesse et en protégeant les emplois.

«Si le contrat social est négocié en dehors de la convention collective, précise M. Vaudreuil, il est évident que son impact rejaillira sur elle : il faudra modifier et même ajouter de nouvelles clauses à la convention. Combiné à celle-ci, le contrat social constitue un outil additionnel qui nous permettra de négocier de meilleures conditions de travail et de vie pour nos membres.»



La forme que prendra le contrat social sera flexible car il est essentiel qu'il puisse s'adapter aux spécificités propres aux différents secteurs d'activité. Il faut tenir compte de ces différences afin de négocier un



contrat social qui réponde aux véritables besoins des salariés. «Le contrat social n'est pas une théorie que l'on plaque sur la réalité, il s'agit plutôt de partir de l'expérience vécue par les salariés dans leur milieu de travail et d'élaborer un contrat social à leur image», confirme M. Vaudreuil.

L'enthousiasme manifesté par les participants aux ateliers du Colloque a confirmé la décision des membres du Congrès de juin 97 qui ont alors adopté le principe du contrat social. «La prochaine étape pour concrétiser le contrat social, c'est la mise sur pied de programmes de formation

## La CSD propose le «contrat social» Pour requinquer la syndicalisation

Jean-Marc Beaudoin  
Trois-Rivières

Le président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), M. François Vaudreuil, a invité hier les membres de sa centrale à conclure avec leurs employeurs un «contrat social» qui s'ajoutera à la convention

salariés ou pour les conserver à leur emploi. «La motivation à coopérer et à travailler plus «dur» se verra plus d'un salaire supérieur aux normes du marché, mais de la crainte d'être licencié, dans un contexte de baisse de salaire et de perte d'emploi. La productivité, dans l'amélioration de la qualité et dans la recherche d'innovation en entreprise. On fera donc appel à une plus grande responsabilité des salariés envers leur entreprise.

En contrepartie, un accord de l'employeur qu'il accepte de partager son pouvoir de gérance en matière d'organisation du travail et de distribution de ses employés.

S'il est prévu que cet accord doit intervenir «dans les semaines» à venir, il doit être...



jets innovateurs s'articulent mais surtout, où ceux qui osent voir plus loin s'enrichissent collectivement», conclut M. Vaudreuil. ✦

# Vers de NOUVELLES formes d'action syndicale

par Jacqueline de Bruycker

Le tiers des emplois créés au Québec le sont par des travailleurs autonomes. Au cours des vingt dernières années, leur nombre a plus que doublé au Québec. La Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) n'est pas restée indifférente à cette nouvelle dimension de l'organisation du travail, elle a rapidement réagi en élaborant de nouveaux modèles de structures d'accueil. Une démarche des plus innovatrices qui devrait permettre de faciliter l'exercice de la syndicalisation, voire même de briser le carcan traditionnel de la représentation par accréditation que véhicule toujours le Code du travail.

**Une démarche des plus innovatrices qui devrait permettre de faciliter l'exercice de la syndicalisation.**



**ROLAND SHINK,**  
Président du Syndicat des routiers autonomes du Québec inc. (C.S.D.)

Une première avenue a ainsi été développée avec la création du Syndicat des routiers autonomes du Québec inc. (S.R.A.Q.). Regroupant prioritairement des chauffeurs-proprétaires, son mandat général est d'améliorer leurs conditions de travail et de vie, mais la façon retenue pour atteindre cet objectif se démarque par son originalité. Au lieu de recourir à la négociation de conventions collectives avec les transporteurs, le S.R.A.Q. a opté pour une autre approche en élaborant une stratégie d'intervention et d'action qui s'articule autour de deux axes principaux : d'une part, effectuer les représentations nécessaires auprès des gouvernements afin qu'ils modifient



**JEAN-GUY CYR,**  
Président du Syndicat démocratique des distributeurs (C.S.D.)

la législation actuelle et la rendent plus conforme aux revendications des chauffeurs-proprétaires et d'autre part, mettre sur pied et développer un véritable réseau d'entraide entre tous les routiers autonomes du Québec. Pour véhiculer ses revendications, le S.R.A.Q. a élaboré une charte de sous-traitance qui régit les rapports entre les chauffeurs-proprétaires et tous ceux qui recourent à leurs services en sous-traitance. Le caractère profondément novateur de cette charte réside dans le rebalancement de la responsabilité sociale qu'elle propose et qui ouvrira la voie de l'équité et de la stabilité

aux routiers autonomes. La C.S.D. s'est également intéressée à un autre groupe de travailleurs autonomes, celui des distributeurs de lait. Epaulé par la C.S.D., le Syndicat démocratique des distributeurs a vu le jour en novembre 1994, mais la première requête en accréditation logée par des distributeurs de lait de Natrel a été contestée par l'employeur, elle est toujours pendante devant la Cour d'appel du Québec.

Pour conserver leurs acquis et faire reconnaître leurs droits vis-à-vis les employeurs et les différentes instances gouvernementales, les distributeurs ont opté pour la solution de la syndicalisation. Leur objectif est d'amener les employeurs à une table unique de négociations et d'obtenir d'eux les changements qu'ils réclament et la reconnaissance qu'ils méritent comme travailleurs autonomes. Sans encadrement juridique, à la merci de l'arbitraire des compagnies, les distributeurs misent sur la solidarité. Ils savent que leur avenir, leur survie passe par l'émergence d'une force collective provinciale. ✱

Coalition dans la construction

# La C.S.D.-Construction agira à titre d'agent négociateur

par Jean-Claude Dufresne

Après avoir vu son membership augmenter de 36,5 % au cours des douze dernières années, la C.S.D.-Construction a terminé l'année 1997 en force en concluant, avec la F.T.Q.-Construction, une entente consacrant la formation d'une nouvelle coalition. C'est cette coalition qui aura pour mandat de négocier le renouvellement des trois conventions collectives conclues le printemps dernier dans les secteurs génie civil, industriel, institutionnel et commercial. De plus, ce sera l'occasion pour la C.S.D.-Construction de mettre son expérience, ses valeurs et son imagination à profit, dans le but d'enfin conclure une première convention collective dans le secteur résidentiel.

Fidèle à son respect des attentes et besoins de ses membres, la C.S.D.-Construction a entrepris une vaste consultation qu'elle a menée auprès de ses instances officielles, l'exécutif provincial, le Conseil syndical provincial, les secteurs réunis construction et les assemblées générales de sous-sections qui regroupent ses membres sur une base régionale. Plusieurs centaines de travailleurs ont de plus été rejoints afin de leur permettre d'exprimer

ce qu'ils attendent des prochaines négociations et ainsi, alimenter les discussions et débats tenus dans les instances officielles.

Ces consultations étant en cours au moment d'écrire ces lignes, certains éléments importants reçoivent déjà un large appui : que l'on uniformise les salaires et les conditions de travail qui s'appliquent dans l'industrie, que l'accès à la retraite avant 55 ans soit facilité, que l'employé puisse choisir le régime d'assurance qui lui convient, que l'on puisse améliorer la sécurité d'emploi dans tous les secteurs, que les salaires et les frais de déplacements soient majorés.

D'autres demandes plus spécifiques ont été acheminées jusqu'à maintenant. Une fois le processus de consultation terminé, les membres de la coalition syndicale, la C.S.D.-Construction, la F.T.Q.-Construction ainsi que certaines associations de salariés qui ont été invitées à s'y joindre, verront à préparer un projet commun, sur la base de leurs positions respectives.

Ces étapes complétées, les négociations pourront être entreprises avec les représentants des diverses associations patronales.

Les prévisions de mises en chantier s'avèrent intéressantes, on peut escompter que cela aura un impact positif sur les négociations dans les différents secteurs mais attention, certaines informations nous portent à croire que comme toujours, rien n'est gagné d'avance. Les travailleurs de l'industrie devront sûrement faire preuve de solidarité afin que l'équité soit rétablie dans l'ensemble de l'industrie. On ne connaît que trop bien le sort qui a été réservé aux travailleurs qui oeuvrent dans le secteur résidentiel.

La C.S.D.-Construction s'engage dans le processus de négociation avec un souci d'équité, équité pour tous les travailleurs de l'industrie, quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent.

À ce jour, les associations de salariés qui se sont jointes à la C.S.D.-Construction et à la F.T.Q.-Construction sont l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, Local 144, la Fraternité internationale des chaudronniers, Local 271, et les Mécaniciens industriels millwright, Local 2182. ✱



Michel Fournier, Président de la C.S.D.-Construction et Jocelyn Dupuis, Directeur général de la F.T.Q.-Construction

Mystère à l'usine

# L'alphabétisation mise en jeu

Informatisation, modernisation, changements technologiques, normes de qualité accrues, sont autant de mutations qui affectent les entreprises québécoises qui veulent relever le défi de la compétitivité. Ces transformations ont un impact majeur sur la main-d'oeuvre à qui on demande de s'adapter à de nouvelles façons de travailler, tant au niveau technologique qu'organisationnel.

En effet, les employeurs réclament que les salariés fassent preuve de plus de flexibilité et de polyvalence. Ces derniers sont appelés à accomplir de nouvelles tâches, à travailler en équipe, à diagnostiquer et résoudre des problèmes, à anticiper des dysfonctionnements ou des perturbations. Il en résulte une augmentation des activités mentales abstraites du type analyse, choix et prise de décision.

Le constat est lourd : tous ces bouleversements créent de nouvelles exigences auxquelles ne peuvent plus répondre les programmes de formation existants. Souvent pratiques et axés sur l'adaptation des salariés à des tâches simples, ces programmes ne parviennent plus à combler le fossé toujours grandissant entre l'école et le travail.

par Valérie Poiré

C'est pour créer une passerelle entre les programmes de formation et les nouvelles exigences du travail, que la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) a conçu *Mystère à l'usine*. Ce jeu d'aventures et de stratégie permet aux salariés de développer des habiletés et des compétences de haut niveau qui sont facilement transférables dans leur milieu de travail. Tandis que la plupart des outils d'alphabétisation mettent l'accent sur le développement de compétences et l'acquisition de connaissances, *Mystère à l'usine* innove en stimulant le développement de la pensée.

À peine lancé sur le marché, *Mystère à l'usine* recevait, pour deux années consécutives, soit en 1994 et en 1995, le trophée Mérite du français décerné par l'Office de la langue française. ✱

**Sa double nature**  
**UN JEU D'AVENTURES**  
 Des employés disparaissent mystérieusement; tous leurs collègues sont inquiets. Mais quand Colette disparaît à son tour, c'est Victor, son amoureux, qui s'affole...

**UN ÉVENTAIL D'ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES**  
 Le jeu est une trame de fond à l'intérieur de laquelle sont dispersées 74 activités pédagogiques regroupées en 9 grands thèmes.

**LE JEU D'AVENTURES**  
 Pour développer des habiletés de haut niveau

- capacité de résolution de problèmes
- analyse de données
- synthèse de l'information
- recherche de liens «cause à effet»

Pour développer des compétences

- compréhension de consignes
- prise de notes
- recherche d'information dans un texte
- interprétation basée sur le contexte

Pour découvrir qu'apprendre est...

- agréable
- stimulant
- facile
- gratifiant

**LES ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES**  
 Pour acquérir des connaissances spécifiques

- en français
- en mathématiques

Pour développer des compétences

- au travail
- dans la vie quotidienne

**Sa clientèle**  
 Analphabètes fonctionnels  
 Salariés en quête d'un «rafraîchissement académique»

**Ses objectifs**

**DOMAINE COGNITIF**

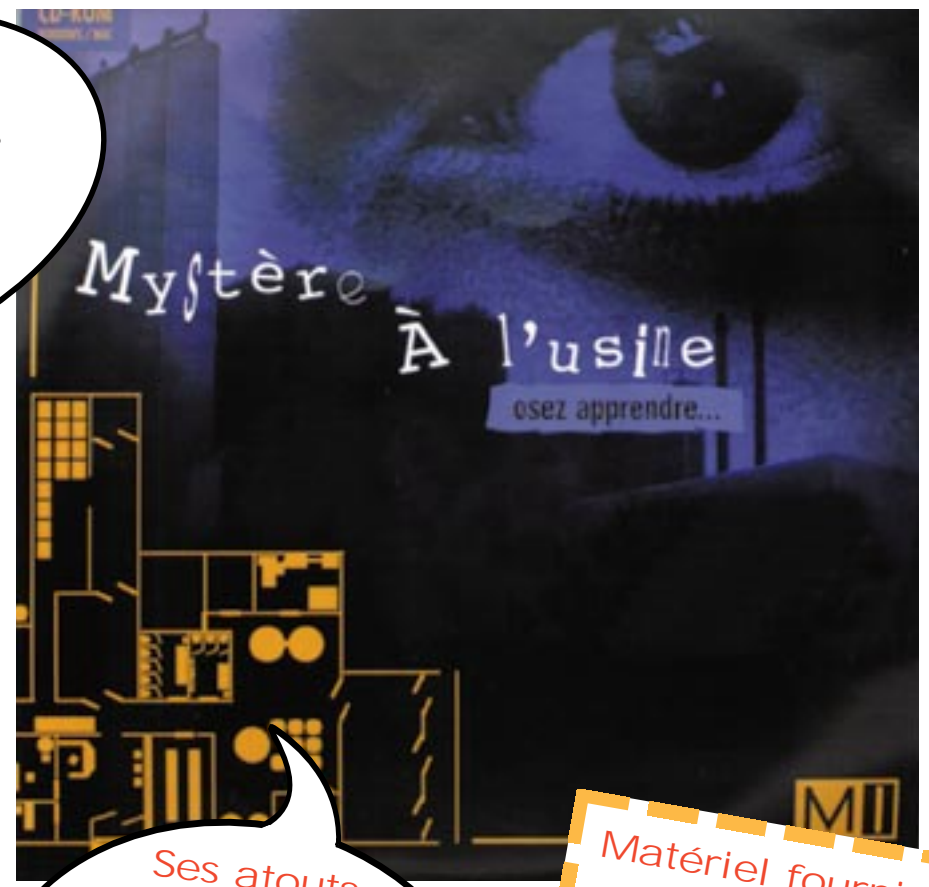
- acquisition de connaissances
- perfectionnement de compétences
- développement de la pensée

**DOMAINE AFFECTIF**

- augmentation de la confiance en soi
- découverte du plaisir d'apprendre
- découverte de sa propre capacité de réussite

**DOMAINE PSYCHO-SOCIAL**

- adaptation aux changements technologiques
- accroissement de l'autonomie
- meilleure flexibilité professionnelle



**Ses atouts**

- Apprivoiser la technologie
- Travailler dans l'intimité
- Gérer ses apprentissages
- prendre des décisions
- Progresser à son rythme
- Développer la confiance en soi

**Matériel fourni**

**POUR LES SALARIÉS**

- logiciel *Mystère à l'usine*
- logiciel d'initiation à l'ordinateur
- cahier des participants

**POUR LE FORMATEUR**

- guide d'intervention
- logiciel du formateur

**Ses exigences**

**POUR LES FORMATEURS**

- bonne connaissance du logiciel
- bonne connaissance de la clientèle
- aptitude à laisser apprendre

**Configuration minimale**

**PLATE-FORME MACINTOSH**

- ordinateur Macintosh, 6 Meg
- système 7
- moniteur 256 couleurs
- lecteur CD-ROM

**PLATE-FORME PC**

- ordinateur PC-compatible, 486, 8 Meg
- windows 3.1
- moniteur 256 couleurs
- lecteur CD-ROM 2x

Pour plus d'informations ou pour commander le logiciel *Mystère à l'usine*, contactez Jocelyn Lavoie, responsable du Service de la main-d'oeuvre, au (514) 899-1070.

# Avoir le sens des réalités

par Claude Faucher

Depuis le 21 novembre 1997, les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* sont entrées en vigueur. Il s'agit d'une loi importante qui vise à corriger une injustice historique dont les travailleuses québécoises ont trop longtemps fait les frais. Comment expliquer qu'en 1998, le salaire moyen des femmes ne représente que 70 % de celui des hommes ?

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit des démarches obligatoires pour corriger la situation, à savoir :

- l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine;
- la description d'une méthode et des outils d'évaluation;
- l'évaluation des catégories;
- le versement des ajustements salariaux.

Ces règles seront appliquées différemment selon le nombre de salariés de l'entreprise.

Bien que l'intention de la Loi soit louable, «un salaire égal pour un travail différent mais équivalent», son application risque toutefois de créer de nouvelles injustices dans certaines entreprises.

À titre d'exemple, pour avoir accès à un réajustement salarial, les emplois doivent être considérés à «prédominance féminine», c'est-à-dire lorsque 60 % des salariés travaillant dans les

emplois concernés sont du sexe féminin ou encore selon l'un ou l'autre des critères suivants :

- un taux de représentation jugé significatif;
- l'évolution historique de représentation des femmes;
- les stéréotypes occupationnels.

De ce fait, plusieurs emplois non qualifiés à «prédominance féminine» ne pourront pas être rajustés même si la démarche d'évaluation prouve que ces emplois sont sous-payés. Ces emplois laissés pour compte sont occupés par des femmes ou des hommes pour qui une injustice existe et perdurera si nous ne réagissons pas.

Pire encore, plusieurs entreprises échappent, en tout ou en partie, à l'application de la Loi. C'est le cas des entreprises comptant moins de 50 salariés dont la détermination des écarts salariaux est laissée à la discrétion de l'employeur. Quant aux entreprises comptant moins de 10 salariés, elles échappent totalement à l'application de la Loi.

Il va sans dire que nous allons devoir nous battre et exiger l'équité salariale pour toutes et pour tous.

Pour ce faire, il faudra évaluer l'ensemble des emplois et négocier des rajustements pour toutes les personnes lésées.

Cette évaluation devra tenir compte des facteurs suivants:

- les qualifications requises;
- les responsabilités assumées;
- les efforts requis;
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Il existe actuellement différents systèmes pour faire l'évaluation des emplois. Mais c'est le système par points et facteurs qui nous semble le plus approprié car il permet de prendre en considération des facteurs tels l'expérience requise ou l'effort mental que l'on désire évaluer selon la réalité du milieu de travail.

Grâce à ce système, on peut aussi comparer des emplois différents à partir de données que les parties syndicale et patronale ont acceptées de préciser dans le plan d'évaluation des emplois. On détermine des niveaux (peu, moyen, beaucoup) auxquels on attribue des points en conséquence. Par exemple, plus l'effort mental est requis dans l'exécution de l'emploi ou plus l'expérience est exigée, plus il y a de points attribués à cet emploi pour ces facteurs. La mise sur pied du système par points et facteurs comporte plusieurs étapes qui doivent être connues et comprises.

Il faut bien préciser que c'est l'emploi qui est évalué et non la personne. Selon le Bureau international du travail, l'évaluation des

emplois est simplement définie comme «une méthode permettant de déterminer et de comparer les exigences que l'exécution normale d'un certain travail impose à un travailleur ordinaire, sans tenir compte des capacités ou du rendement de celui-ci».

L'implantation d'un programme d'équité salariale et d'évaluation des emplois constitue une occasion de démocratisation du milieu de travail par la participation des travailleuses et des travailleurs dans un champ d'intervention trop souvent laissé à la seule discrétion patronale.

Depuis sa fondation, la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) prône la prise en charge par les travailleuses et les travailleurs de tous les champs d'intervention qui les affectent. Par son programme de formation, la C.S.D. vous assure une meilleure compréhension et une plus grande autonomie dans vos interventions. C'est pourquoi nous offrons une formation spécifique sur *L'équité et l'évaluation des emplois* aux membres des syndicats qui ont à cœur la question de l'équité salariale. Vous trouverez les détails dans votre *Guide de formation syndicale*.

La C.S.D. lance une invitation toute particulière aux militantes. ✚



# Pour revoir notre MONDE

par Catherine Escojido

C'est sous le thème *Revoir notre monde* que se sont déroulées cette année les activités du 8 mars, Journée internationale des femmes. Comme par le passé, la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) s'est associée à d'autres organisations syndicales, communautaires et féministes pour la production des outils promotionnels associés à cet événement. Il est à noter qu'une activité de type spectacle s'est tenue à Montréal le vendredi 6 mars et que les responsables régionales de la condition féminine C.S.D. ont été conviées à participer avec des femmes de leur région. Dans d'autres régions, des activités C.S.D. ont également été organisées, dont un brunch-réflexion à Sherbrooke le 8 mars.

## Pourquoi revoir notre monde ?

«Pour qu'il tourne plus rond ;

Pour qu'il tourne dans le sens des valeurs auxquelles nous aspirons ;

Pour qu'il soit accueillant pour les femmes ;

Pour qu'il soit fait de partage équitable des ressources et des richesses ;

*Il faut revoir nos lieux de vie : le marché de l'emploi, où notre présence s'est affirmée, la famille, où les relations se sont transformées, notre communauté, où les liens et les valeurs sont à créer, notre planète, où nous souhaitons mieux vivre maintenant et que nous souhaitons léguer aux générations futures.»*

## Du FRONT tout le tour de la tête

*En association avec FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles), la C.S.D. et d'autres organisations syndicales sont à étudier le canevas d'un projet de sensibilisation des syndicats affiliés à cette problématique. La personne mandatée par la C.S.D. pour ce projet est Sylvie Rouillard, militante de la région de la Beauce et membre du Conseil d'administration de FRONT.*

## Du pain et des roses, version planétaire

*Qui ne se souvient pas de la Marche des femmes contre la pauvreté tenue au printemps 1996 ? Eh bien, elle a fait des petits. En effet, une vaste coalition d'organismes syndicaux, féministes et communautaires de plusieurs pays sont à préparer un projet de Marche de l'an 2000. Les membres des comités de condition féminine ont manifesté un très grand intérêt pour ce projet mondial de solidarité et de revendications. Nous vous tiendrons au courant au fur et à mesure des développements.*

## Du pain sur la planche...

*Les membres des comités régionaux de condition féminine C.S.D. ont adopté, à l'occasion de leur réunion annuelle, un plan d'action syndical en vue d'accroître leur présence à l'intérieur de la C.S.D. et de faire avancer des dossiers qui leur tiennent à cœur, notamment l'accès des femmes aux métiers non traditionnels, la violence faite aux femmes et la Marche de l'an 2000. De plus, le dossier de l'équité salariale demeure encore sur la sellette et il y a fort à parier qu'il le restera pour de nombreuses années encore.*

## Des femmes en jeu pour apprendre et s'amuser

*Signalons qu'une capsule de formation sur la condition féminine sera disponible sous peu dans les régions qui en feront la demande. Cette sensibilisation d'une durée de trois heures permettra aux personnes intéressées d'en savoir plus sur la situation et les revendications des femmes, ainsi que sur l'action C.S.D. en matière de condition féminine. Sous forme de jeu de société, cette session intitulée Femmes en jeu est recommandée à quiconque veut en savoir plus long sur les droits des femmes et l'action collective. Renseignez-vous auprès de votre bureau régional C.S.D. ✚*

# L'urgence d'INTERVENIR là où ça compte vraiment

par Catherine Escojido

Comment faire pour alléger la situation des travailleuses et des travailleurs qui ont des enfants, des parents âgés ou «désinstitutionnalisés», qui doivent se débrouiller par leurs propres moyens s'ils tombent malades car l'employeur affirme que c'est un choix personnel à assumer seul ?

Les travailleurs, et très souvent devrions-nous dire les travailleuses, ont payé et continuent à le faire de leur santé physique et psychologique cet écartèlement entre le travail et la famille. Tout a changé dans le monde du travail et dans l'organisation des familles depuis 25 ans.

Les femmes ont massivement investi le marché du travail, donc dans de nombreux cas, pères et mères travaillent à l'extérieur de la maison. Au nom de la rentabilité, de la mondialisation et des autres créneaux patronaux, l'entreprise est devenue flexible, bien souvent sur le dos de sa main-d'oeuvre, déjà tellement privilégiée d'avoir un gagne-pain ! La flexibilité patronale, ça veut dire entre autres des horaires de fou, qui changent au gré du carnet de commandes, du travail de soir, de nuit, de fin de semaine, du temps partiel, pas de permanence, ça veut dire des travailleurs autonomes, à leur compte, sans condition autre que

de satisfaire l'entreprise donneuse d'ouvrage.

La flexibilité patronale jumelée à la situation de l'emploi la pire que l'on ait connue, ça veut dire le cumul de «jobines» pour survivre, les revenus en montagnes russes plus souvent vers le bas qu'autrement, l'obligation alimentaire d'accepter de rentrer au travail, quelquefois à quelques heures d'avis, sans savoir quand viendra le prochain appel.

Dans ce contexte des plus précaire, les travailleuses et les travailleurs ont concilié tant bien que mal.

## Un projet syndical démocratique, sur mesure et participatif

C'est à partir de ce constat que la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) a initié le projet «Connaitre ses besoins, savoir comment faire, agir syndicalement» en 1996. Ce projet visant une conciliation travail-famille plus harmonieuse a permis de développer une approche tout à fait particulière que nous avons consignée à l'intérieur de deux outils syndicaux : un dépliant et un guide d'intervention syndicale qui sont actuellement disponibles au Service de la recherche.

Ce projet est un bel exemple de l'approche de type «démocratie directe» de

la C.S.D. En effet, nous sommes allés sonder directement les membres des syndicats participant au projet afin de connaître leur situation de conciliation travail-famille.

De même, nous avons mesuré les moyens de conciliation actuellement à leur disposition et leur capacité de s'en prévaloir dans leur milieu de travail. À partir de ces informations, nous avons bâti un indice de tension, qui permet aux dirigeants du syndicat, à l'analyse des résultats, de cibler très précisément leurs priorités de négociation.

La deuxième partie du projet visait à permettre à chaque syndicat participant de s'approprier les résultats et de définir sa stratégie. Nous sommes allés présenter les résultats aux assemblées générales pour faire avec les membres la discussion sur leurs besoins, sur les solutions syndicales et sur les impacts en termes de demandes sur la négociation collective suivante.

Cette approche adaptée à chaque groupe a été très appréciée et nous a permis de mieux cerner les multiples visages de la conciliation travail-famille, visages qui varient en fonction de la taille de l'entreprise, des caractéristiques de la main-d'oeuvre, de la localisation géographique, etc. Elle a porté fruit puisque dans

plusieurs cas, des modifications aux conventions collectives ont déjà été obtenues et sont actuellement en vigueur.

## Une phase 2 pour solidifier nos assises, approfondir et rayonner

Dans le cadre de la phase 2 qui débutera dans les prochaines semaines, nous allons élargir notre échantillon de syndicats participants, ce qui va nous permettre d'établir des comparaisons à l'intérieur de chacun des secteurs d'activité économique.

D'autre part, nous allons développer un programme de formation dans le but de fournir aux principaux intervenants des connaissances sur la méthode, sur l'analyse des résultats et sur la façon d'aborder ces questions d'un point de vue syndical.

De plus, nous diffuserons largement les conclusions de ce projet, qui suscite déjà un grand intérêt dans plusieurs milieux. La sélection des syndicats participants débutera sous peu. Si vous désirez participer, vous êtes invités à le faire savoir à votre conseiller syndical à la négociation. ✱

# Opération solidarité réussie

par Jacqueline de Bruycker

Solidaire des efforts gigantesques déployés par les bénévoles de la Montérégie, la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) s'est tenue en plein coeur de l'action durant la tempête de verglas, assumant son rôle de leader d'une façon humaine, efficace et rapide.

«Dans chacune des régions du triangle de glace, nous avons mis en place des comités de dépistage de bénévoles. Notre objectif était d'alimenter les banques de bénévoles déjà existantes et ainsi de maintenir en force le mouvement de solidarité», indique **Serge Tremblay**, Trésorier et coordonnateur des mesures de soutien à la C.S.D.

À travers le mouvement, les membres de la C.S.D. ont vécu la solidarité au quotidien. Malgré des conditions extrêmement précaires, plusieurs d'entre eux n'ont pas hésité, pour garantir les services de base à la population, à changer d'horaire, à effectuer des heures additionnelles de travail. Des employés municipaux au personnel du réseau de la santé et des services sociaux, c'était à Granby, Saint-Hyacinthe et Saint-Jean, les mêmes mots d'ordre de solidarité et de disponibilité.

La C.S.D. a également organisé différentes rencontres. «Il s'agissait de procurer aux gens des outils additionnels afin de développer un savoir culinaire adapté à une situation de crise. Mais aussi de les mettre en garde contre les risques de toxi-infections alimentaires qu'ils pouvaient encourir lors de la

réintégration de leur domicile en consommant des aliments demeurés dans les réfrigérateurs et les congélateurs», précise M. Tremblay.

Pour mettre toutes les chances de son côté, la C.S.D. a fait appel à Soeur Angèle, qui spécialement pour l'occasion avait concocté six recettes-santé simples et des plus économiques à réaliser. Des recettes que les membres peuvent se procurer aux bureaux régionaux de la C.S.D.

«Je suis une femme du peuple, j'aime les gens, nous sommes complices ensemble. Je ne pouvais pas rester indifférente, insensible à ce qu'ils vivaient, mais

comment partager leurs souffrances, leur angoisse tout en les aidant, en leur apportant quelque chose. L'invitation de la C.S.D. est arrivée à point nommé», note Soeur Angèle. Sa chaleur humaine, empreinte de joie de vivre, a su «réchauffer» les sinistrés.

La chaîne Métro, dont Soeur Angèle est l'ambassadrice, a mis l'épaule à la roue en fournissant l'équipement et les denrées requises. L'Auberge des Seigneurs de St-Hyacinthe, l'ancien



Collège militaire de St-Jean, l'Hôtel Granbyen de Granby ont eux accueilli gratuitement la population.

Grâce à la conjugaison de tous ces efforts, l'opération solidarité s'est révélée un franc succès. ✱

## CONCOURS

# Apprivoisez le français !

par Jacqueline de Bruycker

Gagnez l'un des cinq exemplaires du livre de Noëlle Guilloton, de l'Office de la langue française, «Mots pratiques, mots magiques» en répondant correctement aux cinq questions portant sur des mots peu utilisés. Les prix seront tirés au sort parmi les bonnes réponses reçues. BONNE CHANCE !

- 1 La signification du mot **virelangue** est :  
a) un supplice du Moyen âge;  
b) une brochette de langue de boeuf;  
c) une phrase très difficile à prononcer.
- 2 Quelle est l'origine du mot **limoger** ?  
a) du nom d'un personnage réputé pour sa sévérité;  
b) du nom de la ville de Limoges;  
c) du nom d'un cheval de trait destiné à l'attelage.

Veillez faire parvenir vos réponses avant le 30 mai à Jacqueline de Bruycker, C.S.D., 801, 4e rue, Québec (Québec), G1J 2T7, ou par télécopie au (418) 529-6323. ✱



# La C.S.D. à travers le QUÉBEC

## Québec

SIÈGE SOCIAL  
801, 4e rue  
Québec (Québec)  
G1J 2T7  
Tél. : (418) 529-2956

## Bois-Francs

16, rue de l'Ermitage  
Victoriaville (Québec)  
G6P 1J5  
Tél. : (819) 758-3174

## Montréal

5100, rue Sherbrooke Est  
Bureau 800  
Montréal (Québec)  
H1V 3R9  
Tél. : (514) 899-1070

## Estrie

1009, rue Galt Ouest  
Sherbrooke (Québec)  
J1H 1Z9  
Tél. : (819) 569-9377

## Montmagny – Bas St-Laurent

4, boul. Taché Est  
Montmagny (Québec)  
G5V 1B7  
Tél. : (418) 248-5766

## Vallée du Richelieu

11, rue Chapleau  
Granby (Québec)  
J2G 6K1  
Tél. : (514) 375-1122

## Saguenay – Lac St-Jean

3310, boul. St-François  
Jonquière (Québec)  
G7X 2W9  
Tél. : (418) 547-2622

## Mauricie

141, rue Beauchemin  
Cap-de-la-Madeleine (Québec)  
G8T 7L4  
Tél. : (819) 376-3339

## Beauce

11 720, 1<sup>ère</sup> Avenue  
C.P. 1  
St-Georges Est (Québec)  
G5Y 5C4  
Tél. : (418) 228-9577