



La **BASE**

Dossier spécial
LA RÉFORME DU
CODE DU TRAVAIL

Une question
de société

L'éditorial 3

CSD-Construction
Enfin, des ententes négociées 4

Les infirmiers et infirmières auxiliaires
Un maillon crucial de l'humanisation des soins 5

Secteurs réunis Affaires sociales (SAS)
L'amélioration des conditions de travail au coeur de
la négociation 6

Syndicat des routiers autonomes
du Québec inc. (SRAQ)
Rapport final du comité d'experts sur le statut
des camionneurs-proprétaires : un pas majeur
dans la bonne direction 7

Procédure allégée d'arbitrage de griefs
Une approche novatrice, un outil efficace 10

DOSSIER SPÉCIAL
La réforme du Code du travail :
une question de société
S'adapter à de nouvelles réalités 11

Les décrets de convention collective
Des particularités sectorielles à respecter 16

Logiciel « Gestion de la trésorerie »
Une façon différente de faire les choses 19

Colloque 98
L'occasion d'explorer ensemble
des pistes de solution afin d'as-
surer aux salariés, jeunes et plus
âgés, la place qui leur revient
dans le monde du travail .. 20



50^e anniversaire
de la grève de l'amiante
La CSD salue cette grande victoire syndicale 22

Condition féminine 24

F.R.O.N.T. 24

Assurance-emploi 25

Réduction et réaménagement
du temps de travail
Une question de qualité de vie 26

Clauses d'exclusion 28

1^{er} mai 99 29

35^e Mondial des Métiers 30

En bref 31

Le français au travail 31

Égalité et démocratisation

Les valeurs du changement

C'est sous le thème « Égalité et démocratisation : les valeurs du changement » que se tiendra à Québec, les 9, 10, 11 et 12 juin prochains, le 14^e Congrès biennal de la CSD.

Au cours des deux dernières décennies, les nombreux bouleversements qu'a connus notre société et particulièrement le marché du travail ont conduit à une nouvelle réalité socio-économique dont une des principales caractéristiques est la croissance des inégalités.

Parmi les nouveaux phénomènes ayant contribué à la prolifération des inégalités dans notre société, il y a le chômage endémique résultant entre autres des restructurations et fermetures d'entreprises, le remplacement progressif du salariat par un statut plus précaire, soit celui du travailleur autonome, l'émergence des clauses d'exclusion, l'impossibilité pour des milliers de jeunes d'intégrer le marché du travail et l'absence de moyens appropriés pour permettre à une partie importante de la main-d'oeuvre vieillissante de s'adapter à la nouvelle réalité existante dans leur milieu de travail.

Ces inégalités génèrent de nombreuses tensions dans les milieux de travail et dans la société, car ce nouveau contexte est avant tout caractérisé par l'incertitude, l'insécurité et le désarroi des gens.

La CSD considère cette situation inique et refuse de voir cette réalité comme une fatalité, mais croit plutôt qu'il faut ouvrir le débat dans nos rangs, dans la société, de manière à ce que les valeurs d'égalité et de démocratisation s'inscrivent en permanence, non seulement dans l'établissement de nos orientations, mais aussi dans notre action syndicale quotidienne.

En raison de l'acuité de la situation, il y a donc urgence d'agir. Ainsi, au prochain congrès, les délégué-e-s seront invités, à partir de sujets tels la réforme du Code du travail, les relations intergénérationnelles et les relations syndicales internationales, à travailler à la définition de nouveaux repères, de nouveaux critères d'égalité dans le but de faire disparaître les injustices actuelles et rendre moins inégaux nos milieux de travail et la société de demain.

Il s'agit d'un projet ambitieux reposant sur la volonté d'obtenir une plus grande justice sociale et de pouvoir exercer en toute liberté des droits fondamentaux comme celui de pouvoir s'associer pour négocier collectivement ses conditions de travail. 🌱

François Vaudreuil
Président
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)



Égalité et démocratisation : les valeurs du changement

La
BASE

La revue La BASE est publiée par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) 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
Jean-Claude Dufresne
Normand Pépin
Valérie Poiré
François Vaudreuil

PHOTOS
Lisette de Lottinville
Danny McKenzie

**CONCEPTION
GRAPHIQUE**
Lise Parent

IMPRESSION
Imprimeries Québecor

DISTRIBUTION
Ateliers TAQ inc.

Dépôt légal
2^e trimestre 1999, mai 1999
Bibliothèques du Québec
et du Canada

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

Envoi de publications :
contrat n° 1450808

Enfin, des ententes négociées

par Jacqueline de Bruycker



Près d'un an après l'expiration des conventions collectives qui régissent les conditions de travail dans l'industrie de la construction, les négociations entre les associations syndicales et patronales ont abouti à la fin avril à la conclusion d'une entente de principe dans les secteurs industriel et commercial et institutionnel sur les clauses à incidence monétaire.

Quant au secteur résidentiel, une toute première convention collective a été signée en décembre 1998, il s'agit d'un événement historique, dont la CSD-Construction a été un des artisans, alors que pour la première fois de sa jeune histoire, elle participait avec la FTQ-Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) à une coalition syndicale chargée de négocier les conditions de vie et de travail des salariés de l'industrie.

Secteur résidentiel

C'est grâce à la médiation menée par un conseil d'arbitrage que la coalition syndicale et l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ) sont parvenus à s'entendre sur

la quasi totalité du contenu de la nouvelle convention. Mais, malgré l'entente intervenue, deux points restaient en litige, soit les salaires et les mouvements de main-d'oeuvre, ils devaient en janvier 1999 faire l'objet d'une sentence arbitrale.

Au niveau des salaires, la coalition n'a peut-être pas obtenu la parité qu'elle réclamait avec les autres secteurs de l'industrie, mais elle a néanmoins fait des pas importants sur la voie de l'équité. Quant aux mouvements de main-d'oeuvre, les règles qui viennent d'être établies devraient permettre d'assurer aux travailleurs la sécurité d'emploi revendiquée de longue date par les syndicats.

Industriel, commercial et institutionnel

Devant la lenteur des négociations et face à l'échec de la médiation, les associations syndicales membres de la coalition ont tenu en février et mars des votes de grève dans chacune des régions du Québec. À la CSD-Construction, c'est dans une proportion de 94 % que les membres se sont prononcés en faveur d'un arrêt de travail.

À la fin du mois de mars, les employeurs déposaient une offre monétaire finale commune à ces trois secteurs de l'industrie. La coalition devait dénoncer cette proposition et comme l'impasse semblait inévitable, elle affirmait très clairement son intention de recourir à la grève. Et c'est cette détermination des syndicats qui a conduit, le 20 avril, à une entente de principe.

L'entente, qui doit être présentée aux membres de la CSD-Construction, prévoit des augmentations de salaires de 2 % dès la signature de la convention et d'un autre 2 % à compter du 30 avril 2000, des hausses des indemnités relatives aux équipements de sécurité, aux frais de déplacement, de chambre et de pension, ainsi qu'une majoration de la contribution des employeurs aux régimes de retraite et d'assurances.

En ce qui concerne les conventions sectorielles, aucune modification majeure n'a été apportée, des clauses ont été clarifiées, améliorées. Par ailleurs, des changements ont été apportés aux procédures relatives aux modifications d'horaires, qui doivent faire l'objet d'une entente entre

l'employeur et le groupe syndical majoritaire.

Génie civil et voirie

Dans le secteur génie civil et voirie, une entente de principe est également intervenue dans le domaine des travaux d'asphalte. La coalition a accepté que les journées de travail passent de 10 à 12 heures, cependant, en contrepartie, les employeurs se sont engagés à verser une prime de 1,00 \$ l'heure et à bonifier les règles actuelles concernant le droit de rappel.

« La CSD-Construction, qui participait pour la première fois à une coalition syndicale, a réussi à imprimer sa marque à la négociation. Les ententes qui ont été conclues reflètent la philosophie que nous véhiculons et qui vise à négocier des clauses plus générales, à assurer la sécurité des emplois et à rechercher une grande équité pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie », souligne **Michel Fournier**, président de la CSD-Construction.

Le syndicat devrait tenir ses assemblées générales sous peu, dès que les négociations des clauses communes à l'ensemble de l'industrie et des clauses particulières auront été complétées. ☺

Un maillon crucial de l'humanisation des soins

par Jacqueline de Bruycker

Sous les coups conjugués du virage ambulatoire et des coupures budgétaires, le réseau de la santé et des services sociaux finit par perdre tout visage humain. Il ne reste que des lambeaux de cette humanisation des soins, mais pour combien de temps encore, puisque les infirmières auxiliaires, spécialisées dans les soins de chevet, déjà écartées des CLSC, sont maintenant menacées de disparaître des centres hospitaliers.

« C'est une situation difficile à vivre, nous représentons une ressource qualifiée, mais malgré notre formation, notre expérience, notre polyvalence, on refuse d'utiliser nos compétences, pire on nous sort de plus en plus des centres hospitaliers et pourtant, nous sommes en contact avec les malades, nous leur prodiguons des soins directs, assurons une présence humaine auprès d'eux. Sans nous, c'est le volet relation d'aide qui va disparaître », indique **Carmelle C. Chagnon**, membre du comité provincial des infirmières et infirmiers auxiliaires des Secteurs réunis Affaires sociales (SAS-CSD).

« Nous ne sommes pas accaparés par les tâches administratives, nous avons plus de temps à consacrer

aux patients, à les reconforter en dissipant leurs craintes, leur insécurité, ce qui contribue grandement à la qualité des soins », explique **Levy Descôteaux**, membre du comité provincial.

En cinq ans, le nombre d'infirmières auxiliaires a chuté de plus de 10 %, on en compte maintenant 16 500, dont 3 000 seulement oeuvrent dans des centres de courte durée. Plusieurs n'effectuent même plus les actes infirmiers qui leur ont été délégués. Comme le gouvernement allègue l'autonomie des établissements pour ne pas intervenir, la délégation des actes infirmiers diffère d'un établissement à l'autre, d'un département à l'autre, même d'un quart de travail à l'autre.

Si dans les centres de longue durée, les infirmières auxiliaires ont leur place et se sentent acceptées, il en va tout autrement pour les centres hospitaliers, les directions ne voient plus la nécessité de les maintenir en poste. « Le gouvernement veut graduellement les cantonner dans les soins de longue durée. Dans cette optique, la ministre de la Santé et des Services Sociaux, Pauline Marois, a annoncé récemment qu'elle débloquent des fonds pour inciter

toutes celles qui le voulaient à se recycler infirmières. Quant à celles qui partent, les établissements ont pris l'habitude de ne pas les remplacer », mentionne **Thérèse Boisvert-Cliche**, présidente du SAS-CSD.

Au cours des dernières années, plusieurs comités patronaux-syndicaux ont effectué des travaux qui ont abouti en septembre 1998 à un projet de formation pour les futures infirmières auxiliaires. « D'une durée de 1 800 heures réparties sur deux ans, le projet englobait les soins de longue durée, l'informatique, les nouvelles technologies, les soins à domicile, la santé mentale et la réadaptation. Mais le volet mère-enfant avait été enlevé », souligne-t-elle.

Le SAS-CSD a aussitôt réagi et proposé certains ajustements tout en insistant sur le fait qu'il fallait avant tout transmettre des directives claires aux établissements afin qu'ils utilisent de façon optimale les compétences des infirmières auxiliaires. « Sans cette obligation, aucun programme n'a de raison d'être et les infirmières auxiliaires seront toujours menacées de disparaître », précise la présidente.

En décembre, nouvelle douche d'eau froide. Les associations patronales contestent le programme et mettent sur pied un nouveau comité de travail chargé de soumettre de

nouvelles recommandations à la ministre. Le SAS-CSD riposte en demandant au gouvernement d'implanter le nouveau programme dès septembre 1999 et en réclamant, par l'entremise de la coalition dont ils font partie, une rencontre avec la ministre.

L'Association des hôpitaux du Québec tente, de son côté, de fermer la porte des milieux hospitaliers de courte durée aux futures infirmières auxiliaires en ne permettant pas aux étudiantes d'y effectuer des stages d'initiation en soins en médecine et en soins pré et postopératoires. Il s'agit d'une mesure d'exclusion puisque cet enseignement essentiel à l'exercice de la profession ne peut être dispensé que dans un hôpital.

« Le dossier dure depuis trop longtemps, il est important qu'on ait l'heure juste. Nous restons convaincus que tout le monde, les infirmières auxiliaires comme les infirmières, les préposés, a sa place, encore faut-il que chacun soit utilisé aux bons endroits et que leurs compétences respectives soient reconnues. Il est essentiel que le gouvernement élabore des stratégies qui tiennent compte de la spécificité du milieu, des besoins des usagers et de leur bien-être et qu'il reconnaisse que les infirmières auxiliaires sont un maillon crucial de l'humanisation des soins », de conclure **Thérèse Boisvert-Cliche**. ☺

L'amélioration des conditions de travail au coeur de la négociation

par Jacqueline de Bruycker



Le comité de négociation du SAS-CSD dans l'ordre habituel : Jean-François Bérubé, Thérèse Boisvert-Cliche (assis), Ginette Côté, Yves Richer et Lyne Duquette (debout).

Lors de son assemblée annuelle, qui s'est tenue à la mi-mars à Sherbrooke, les membres des syndicats des Secteurs réunis Affaires sociales (SAS-CSD) ont rejeté en bloc les offres salariales déposées quelques jours plus tôt par le Conseil du Trésor. Ces offres, qui prévoyaient une augmentation de 1 % en 1999 et de 2 % en 2000 et 2001, sont nettement inférieures aux demandes formulées par le SAS-CSD, qui revendique une hausse équivalant à 5 % du salaire moyen payé dans le réseau et ce, pour chacune des années de la convention collective.

Contrairement à la croyance populaire, les salaires payés dans le domaine de la santé et des services sociaux sont inférieurs de 7,2 % à celui versé à l'ensemble des autres salariés québécois, selon les résultats d'une étude réalisée en novembre 1998 par l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération. Le pouvoir d'achat des hommes et des femmes oeuvrant dans le réseau, déjà sérieusement écorné depuis le début des années 1980, a eu à subir le dur contrecoup des gels et des récupérations de salaires, sans oublier que plus de 50 % des effectifs sont des salariés à statut précaire et qu'ils travaillent moins de 25 heures par semaine. Le SAS-CSD estime que le temps est venu de renverser la vapeur.

Particulièrement soucieux de la tendance à la privatisation des services de santé qu'affiche le gouvernement, une tendance qui a des répercussions directes sur l'accessibilité de l'ensemble de la population à des soins de santé de qualité, le syndicat revendique d'être activement associé à toute forme de réorganisation des services et de réaménagement du travail.

Il exige également une meilleure protection des emplois face à ce phénomène en émergence comme face à l'embauche de sous-traitants, qui graduellement prennent la place d'un personnel compétent et qualifié déjà en place.

Le SAS-CSD demande également la bonification de plusieurs clauses relatives notamment aux congés annuels, à la sécurité d'emploi, aux procédures de mises à pied et de supplantation, aux absences pour maladie, à la définition d'invalidité, au retour progressif, etc.

À l'ordre du jour des négociations, le SAS-CSD a également inscrit des dispositions conciliant travail et famille, la reconnaissance

des conjoints de même sexe, une participation accrue de l'employeur au régime d'assurance collective, la majoration des primes de nuit et l'établissement de l'équité salariale entre tous les employés du réseau.

Au cours de cette même assemblée générale, les représentants des différents syndicats ont décidé de se conformer à la loi et de dresser pour chacun de leur syndicat la liste des services essentiels de façon à être prêts à exercer éventuellement leur droit de grève au moment jugé opportun.

Pour le SAS-CSD, la négociation 1999 passe obligatoirement par l'amélioration des services à la population et des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs du réseau. Si le déficit zéro représente un objectif des plus valables, le syndicat ne peut d'aucune façon accepter que le gouvernement le réalise sur le dos de ses employés, tout en faisant fi des besoins réels de la population québécoise. ☺

Rapport final du comité d'experts sur le statut des camionneurs-proprétaires

Un PAS majeur dans la bonne direction

par Jacqueline de Bruycker

Le comité d'experts sur le statut des camionneurs-proprétaires recommande au gouvernement de reconnaître aux camionneurs-proprétaires le droit de s'associer en vue de négocier collectivement leurs conditions de travail.

Cette recommandation se retrouve au coeur du rapport final du comité d'experts déposé le 9 avril. Le comité a été mis sur pied par Québec à la suite de l'entente historique conclue le 26 octobre 1998 avec la Coalition formée du Syndicat des routiers autonomes du Québec (SRAQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et l'Association nationale des camionneurs artisans inc. (ANCAI) après plusieurs jours d'intenses négociations.

Le comité d'experts endosse donc la principale revendication pour laquelle le SRAQ, affilié à la CSD, lutte depuis sa fondation. Pour la première fois, des travailleurs autonomes, qui ne disposent d'aucun droit, qui ne figurent nulle part dans le Code du travail, se voient reconnaître le droit fondamental de s'associer et de négocier, un droit dont l'exercice est depuis longtemps déjà reconnu par l'Organisation internationale du travail (OIT). Pour les camionneurs-proprétaires, c'est un pas majeur vers une amélioration substantielle de leurs conditions de vie et de travail dans une optique de dignité, d'équité et de sécurité.

Aucun contrôle

Actuellement, les camionneurs-proprétaires n'ont aucun contrôle sur leurs conditions de travail, qu'il s'agisse des heures de travail, de la protection sociale, des tarifs ou des contrats. C'est un contrat d'adhésion qu'on leur demande de signer. La seule décision qui leur appartient en propre, est de refuser d'effectuer un voyage si les conditions

Suite à la page 8

qui leur sont faites ne leur conviennent pas. Mais cela pourrait leur coûter cher, très cher, car ils courent le risque de se retrouver à la rue ou sur une liste noire, attendant en vain d'effectuer un prochain voyage.

« Le seul choix que le camionneur-propritaire a est d'accepter ou de refuser de faire le travail aux conditions définies dans le contrat que le donneur d'ouvrage lui propose. Il est raisonnable de croire que ce contexte ne laisse guère de place à une véritable négociation des conditions du contrat », reconnaît le comité d'experts.

Du même souffle, il ajoute que cette forme d'organisation n'est cependant pas la propre des camionneurs-propritaires. C'est à toute une nouvelle catégorie de travailleurs en émergence qu'elle s'applique, soit les travailleurs autonomes « qui échappent trop souvent à la législation du travail ou à certaines législations à caractère social qui ont d'abord été conçues en fonction de relations de travail stables qualifiées par le lien de salariat et la subordination juridique ».

Aussi, le comité d'experts a-t-il jugé approprié d'inscrire la question du droit d'association et de négociation des camionneurs-propritaires dans la problématique plus large qu'est celle des travailleurs autonomes et de proposer au gouvernement une révision du Code du travail pour en définir les modalités d'application.

Cette recommandation tient compte également du fait que le Comité consultatif du travail et de la



main-d'oeuvre (CCTM) se penche actuellement sur une refonte des lois du travail, avec l'intention d'examiner la question des

travailleurs autonomes et de s'attaquer à la définition de salarié et à celle d'employeur.

Un cadre de travail

Comme l'industrie du camionnage affiche certaines caractéristiques qui lui sont propres et qu'elle est tributaire d'accords commerciaux qui lient le Canada et le Québec, comme l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) ou l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), le comité d'experts propose au CCTM certaines balises pour orienter son travail, soit :

- l'industrie du camionnage ne constitue pas un bloc homogène : multiplicité des secteurs, des marchés, des activités, des règles d'exécution du travail. Le regroupement des camionneurs-propritaires dans une seule unité pour fins de négociations ne refléterait pas cette diversité;
- le gouvernement devra, après consultation des intervenants, définir les différents sous-secteurs qui composent l'industrie du camionnage;
- l'adhésion des camionneurs-propritaires doit être volontaire;
- une association n'aura le droit de négocier que si elle est reconnue, c'est-à-dire si elle regroupe la majorité absolue des camionneurs-proprétaires d'un secteur ou d'un sous-secteur, à l'échelle du Québec ou pour une région donnée;
- un mode de regroupement des employeurs doit

être prévu pour fins de négociations.

Le comité d'experts insiste surtout sur l'urgence d'agir car le dernier pan de la réglementation s'effondrera le 1^{er} janvier 2000, frappant de plein fouet le transport en vrac et le livrant à la même concurrence déloyale, effrénée que connaissent depuis une dizaine d'années les camionneurs-proprétaires du transport général.

Si le gouvernement est incapable à l'intérieur de cet échéancier de modifier le Code du travail, d'y inscrire la notion de travailleur autonome et de définir les droits qui lui seront reconnus, le comité propose une solution de rechange. Il s'agit d'introduire dans le Code du travail des dispositions particulières pour les camionneurs-proprétaires, afin qu'ils ne soient plus isolés, exploités à la merci de tout le monde et face à la dure loi du marché. Des conditions de travail, que vivent quotidiennement les camionneurs-proprétaires du transport général et qui, demain, deviendront le lot de ceux qui oeuvrent dans le transport en vrac.

L'urgence d'agir est réelle pour les camionneurs-proprétaires à bout de ressources, à bout de souffle, et le gouvernement ne peut plus l'ignorer.

Il est à noter qu'un des trois membres du comité d'experts, M^e Michel Towner, représentant des donneurs d'ouvrage, a exprimé sa dissidence. Il écarte « toute solution hâtive basée sur un régime de négociation collective de conditions de travail », privilégiant le statu quo tout en invitant le CCTM à étudier l'ensemble des questions reliées au travailleur autonome. ☀

Une première reconnaissance

La CSD

Première et seule organisation syndicale à avoir mis sur pied une structure d'accueil pour les travailleurs autonomes du transport routier, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a fait la preuve qu'elle avait la capacité et le pouvoir de faire bouger le gouvernement afin que les camionneurs-proprétaires puissent travailler dans la dignité.

Consultée et écoutée par les intervenants de l'industrie du transport, la CSD dispose de l'expertise et de toute la crédibilité voulue pour imposer aux donneurs d'ouvrage le point de vue des camionneurs-proprétaires et décrocher pour eux de meilleures conditions de travail et de vie.

Grâce à la nouvelle solidarité qui unit aujourd'hui tous les camionneurs-proprétaires du Québec, qu'ils oeuvrent dans le transport général ou le transport en vrac, la CSD a relevé ce défi de taille et écrit une nouvelle page d'histoire de l'industrie du camionnage.

Un long cheminement

Aux lendemains de l'adoption de la *Loi sur le camionnage*, qui amorçait le mouvement de déréglementation, nombre de camionneurs-proprétaires, poussés par leurs employeurs ont troqué le statut de salariés pour celui de travailleurs autonomes. L'idée était séduisante, mais elle a vite tourné au cauchemar.

Isolés, confrontés à la précarité, à l'appauvrissement, les camionneurs-proprétaires ont vu dans le regroupement

pour les travailleurs autonomes

écrit une page d'histoire

en syndicat une porte de sortie, la seule façon pour eux d'améliorer leur revenu, leurs conditions de vie. La CSD leur a donné le tremplin dont ils avaient besoin, mis à leur disposition son expertise, ses ressources et bâti avec eux et pour eux les assises d'un syndicat, vraiment adapté à leurs besoins.

Dès la création du Syndicat des routiers autonomes du Québec inc. (SRAQ) en janvier 1997, les camionneurs-proprétaires ont rejeté le recours à la négociation de conventions collectives par établissements avec les transporteurs comme le veut le régime actuel, ils ont plutôt retenu une approche qui cadrait mieux avec la réalité qu'ils vivaient. La stratégie d'intervention et d'action qu'ils se sont donnée, repose sur deux axes principaux : d'une part, effectuer les représentations nécessaires auprès de Québec et d'Ottawa afin qu'ils modernisent la législation actuelle et l'adaptent à leurs besoins, à leurs revendications et d'autre part, tisser entre eux de véritables liens d'entraide.

La décision du ministère des Transports du Québec de déposer un projet de loi afin de définir un nouvel encadrement pour le transport routier a suscité beaucoup d'espoirs parmi les camionneurs-proprétaires, mais il fut de courte durée. Au lieu de mettre en place des règles minimales pour encadrer le recours aux services en sous-traitance des camionneurs-proprétaires, au lieu de corriger les injustices et les abus dont ils

étaient victimes, le gouvernement accouchait d'une réforme qui ne visait que la protection du réseau routier et la sécurité routière.

La fin de non-recevoir de Québec aux revendications des camionneurs-proprétaires du transport général, la disparition le 1^{er} janvier 2000 de toute réglementation dans le transport en vrac ont conduit l'été dernier le SRAQ et la CSD à former une coalition avec l'Association nationale des camionneurs-artisans inc. (ANCAI). Pour la première fois, les camionneurs-proprétaires du Québec étaient réunis sous une même bannière, un événement sans précédent.

Un nouveau modèle

La Coalition a défini sa plateforme, qui reposait sur un nouveau modèle de relations de travail avec la reconnaissance aux camionneurs-proprétaires de la liberté d'association, la protection de leur droit d'organisation et de négociation, l'application de la formule Rand et l'établissement de négociations sur une base sectorielle. Un encadrement législatif viable et équitable enchâssant ce nouveau régime.

Pour donner plus de poids à leurs demandes, les camionneurs-proprétaires ont multiplié les manifestations pour finalement enclencher à la fin du mois d'octobre un mouvement de grève à travers tout le Québec.

La nouvelle solidarité développée au sein de la Coalition a permis, au terme d'intenses négociations, d'arracher au gouvernement



N'oubliez pas de signer la carte-pétition « L'esclavage, j'en ai assez ! » disponible dans la plupart des truck stop du Québec ou composez le 1 888 350-5100.

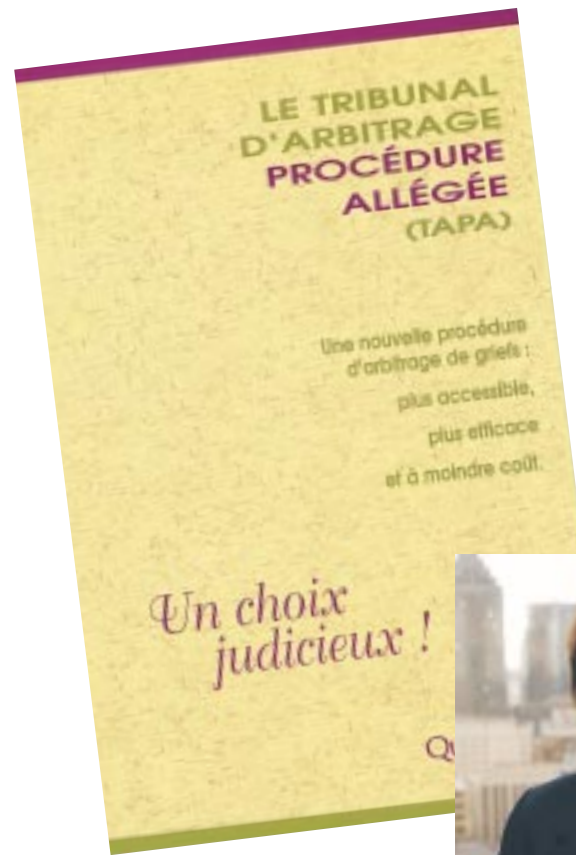
reconnu à des gens qui jusqu'ici n'en avaient aucun. C'est un tournant majeur non seulement pour l'industrie du transport, mais aussi pour l'ensemble des travailleurs autonomes », explique **François Vaudreuil**, le président de la CSD.

Quant au président du SRAQ, **Roland Shink**, il affirme que « maintenant que les balises ont été clairement définies par le comité, nous allons mettre tout notre poids dans la balance pour que le 1^{er} janvier 2000, les nouvelles règles de jeu soient établies. Nous veillerons également à ce que le gouvernement du Québec respecte son engagement à l'effet de défendre auprès d'Ottawa la reconnaissance de notre droit d'association et de négociation. De notre côté, nous ferons les représentations qui s'imposent auprès du gouvernement. Rien ne doit empêcher la mise en application du nouveau régime de relations de travail dès le début de l'an prochain. »

Au lendemain du dépôt du rapport, la CSD a immédiatement pris contact avec la ministre du Travail, Diane Lemieux, pour lui demander de donner suite aux recommandations formulées par le comité d'experts. ☀

Une approche novatrice, un outil efficace

par Jacqueline de Bruycker



Louise Doyon, présidente du CCTM

Offerte depuis le 1^{er} avril, la procédure allégée d'arbitrage de griefs est le fruit d'un consensus entre les organisations syndicales et patronales réunies au sein du Comité consultatif du travail et de la main d'oeuvre (CCTM).

« Cette procédure, dont l'administration est confiée au Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA), s'inscrit à l'intérieur d'une réflexion que le CCTM a menée à la fois sur l'arbitrage traditionnel de griefs et sur la recherche, la définition de solutions alternatives. Tous les partenaires se sont non seulement entendus sur un modèle, mais ils ont également pris l'engagement de le promouvoir et d'en faciliter l'accès à leurs membres », explique Louise Doyon, présidente du CCTM.

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) siège à ce comité, qui regroupe aussi des représentants de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ).

« Ce n'est pas la première fois qu'une procédure d'accélération du traitement des désaccords employeurs-syndicats est proposée, mais cela n'avait pas donné les résultats escomptés à cause d'un manque de suivi de la part des partenaires syndicaux et patronaux. Aujourd'hui, le climat est plus propice, on sent chez eux

une volonté de s'impliquer dans la diffusion et la promotion d'une telle procédure », estime la présidente. Cette voie parallèle à l'arbitrage traditionnel se distingue par la souplesse et le caractère sommaire de la procédure, des délais écourtés, des coûts moindres, fixés à l'avance et assumés à parts égales par les parties et par un rôle plus actif dévolu à l'arbitre. « La procédure allégée d'arbitrage de griefs répond à des besoins réels, elle a été conçue en fonction des difficultés, des lacunes identifiées par les associations syndicales et patronales. C'est un outil efficace qui devrait favoriser un contexte propice au règlement à l'amiable des griefs et, par le fait même, contribuer à l'amélioration du climat des relations de travail », enchaine Louise Doyon.

Le recours au TAPA se fait sur une base volontaire. Sa compétence porte sur les griefs dont la réclamation n'excède pas 3 000 \$ ou tout autre montant convenu entre les parties, sur tout litige concernant une mesure disciplinaire de moins de cinq jours, un choix de vacances ou de congé, le rang d'ancienneté

ou sur toute autre matière sur laquelle les parties se sont entendues et qui sont précisées dans la convention collective ou dans toute autre entente. L'arbitre rend sa décision séance tenante ou dans les sept jours qui suivent, mais aucune ne peut servir de précédent dans un autre litige.

Le délai entre la présentation d'une demande d'arbitrage au TAPA et le prononcé de la décision de l'arbitre est de 28 jours. Ce court délai impose aux parties l'obligation d'échanger entre elles leur position respective, par écrit et avant la tenue de l'audience. Elles peuvent ainsi identifier les points sur lesquels elles sont en accord et ceux sur lesquels il y a désaccord, le litige est cerné avec précision avant que l'arbitre n'intervienne. « Il s'agit là d'un élément novateur en matière d'arbitrage de griefs, qui, à la fois, assure un déroulement plus rapide et plus efficace de l'audition et contribue à créer entre les parties un climat propice à des discussions », estime la présidente du CCTM. ☀

S'adapter à de nouvelles RÉALITÉS

par Jean-Claude Dufresne et Normand Pépin

Adopté en 1964, le Code du travail a été conçu pour encadrer les relations de travail de l'ère industrielle, avec une main-d'oeuvre essentiellement masculine, un secteur manufacturier important, de grandes unités de production, une stabilité sans égale de la croissance économique et de l'emploi et, enfin, un salariat qui s'étendait à presque tous les secteurs de l'économie. Or, modifier le Code du travail à la pièce comme on l'a fait jusqu'à maintenant apparaît aujourd'hui nettement insuffisant. C'est bien plus à une réforme majeure que le gouvernement du Québec doit se livrer afin d'adapter le Code du travail aux réalités nouvelles du marché du travail.

En effet, le marché du travail a tellement changé depuis le début des années 1960 que les bases sur lesquelles le Code a été conçu sont ébranlées, quand elles n'ont pas carrément disparu dans certains secteurs de l'économie, comme le transport routier ou l'industrie du vêtement, par exemple.

L'émergence d'un nouveau contexte économique

D'abord, la croissance économique s'est passablement ralentie depuis 1960. D'une forte croissance de 5,5 % en moyenne^[1] par année au cours des années soixante, on est passé, de ralentissements en ralentissements d'une décennie à l'autre, à une croissance anémique de 1,5 % en moyenne au cours de la décennie 1990. Et cette croissance anémique s'accompagne d'un phénomène nouveau : la reprise économique que nous connaissons depuis quelques années ne coïncide pas avec une reprise de l'emploi, alors que lors des reprises précédentes les emplois perdus durant une crise ont toujours été rapidement « récupérés » par la suite. Si bien que l'on parle de plus en plus d'une reprise sans emploi pour qualifier la situation actuelle.

Suite à la page 12

[1] Chiffres tirés de *L'économie du Québec : revue des principales tendances*, Les Publications du Québec, 1996, p. i.

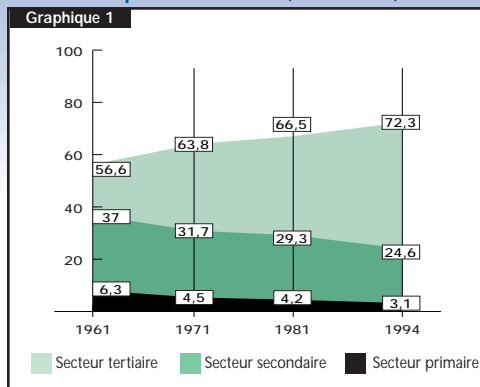
Autre changement d'importance, l'apport du secteur secondaire (formé des secteurs manufacturier et de la construction) au PIB au Québec a fortement diminué depuis 1961 (voir graphique 1). Et la part du secteur secondaire dans l'emploi total a suivi essentiellement le même chemin (voir graphique 2).

Inversement, le secteur tertiaire (ou des services) a crû de manière appréciable depuis l'adoption du Code du travail en 1964. Il accapare maintenant près de 75 % de l'emploi et de la valeur de la production.

L'effet PME

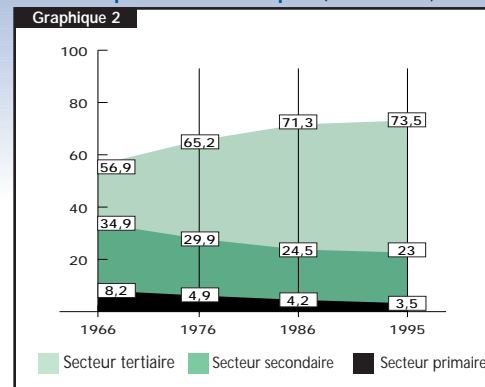
La tertiarisation de l'économie est un facteur très important parce que la syndicalisation y est plus difficile, notamment à cause de la taille réduite et la dispersion des entreprises. En effet, une entreprise de services est souvent constituée de petites unités éparpillées sur un grand territoire et, à part dans le secteur public et parapublic, la tertiarisation s'accompagne de la montée de la part de la petite et moyenne entreprise (PME = moins de 100 employés) dans l'emploi total. L'ensemble des PME employaient 36 % des travailleurs en 1978 et cette part est montée à 44 % en 1995 (voir le graphique 3)^[2].

Répartition du PIB (en % du total)



Source : L'économie du Québec : revue des principales tendances, 1996, p. 41

Répartition de l'emploi (en % du total)



Source : L'économie du Québec : revue des principales tendances, 1996, p. 45

Le secteur tertiaire offre une plus grande proportion d'emplois dans les PME, soit 44,3 %, contre 33,2 % pour le secteur manufacturier. On retrouve donc, en moyenne, plus de grandes entreprises dans le secteur

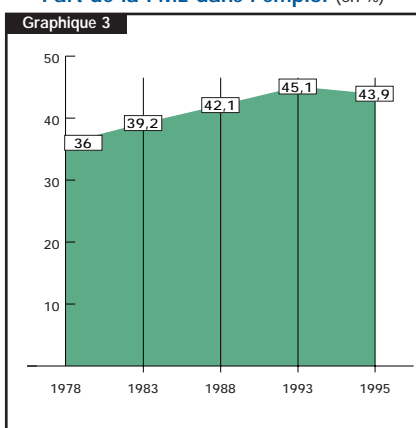
manufacturier que dans celui des services, malgré la fonte de l'importance du secteur secondaire dans l'économie. On constate donc que les règles de développement du secteur tertiaire sont bien différentes de celles du secteur manufacturier en fonction desquelles le Code du travail actuel a pourtant été conçu.

Le graphique 4 nous indique qu'à l'exception du secteur de la construction, à cause de son régime de relations de travail particulier, tous les secteurs où la PME

est importante dans l'emploi total connaissent de très faibles taux de présence syndicale. En fait, il s'agit d'une relation inversement proportionnelle entre les deux : plus la PME est importante dans une industrie du secteur tertiaire, moins le taux de présence syndicale est élevé et vice versa.

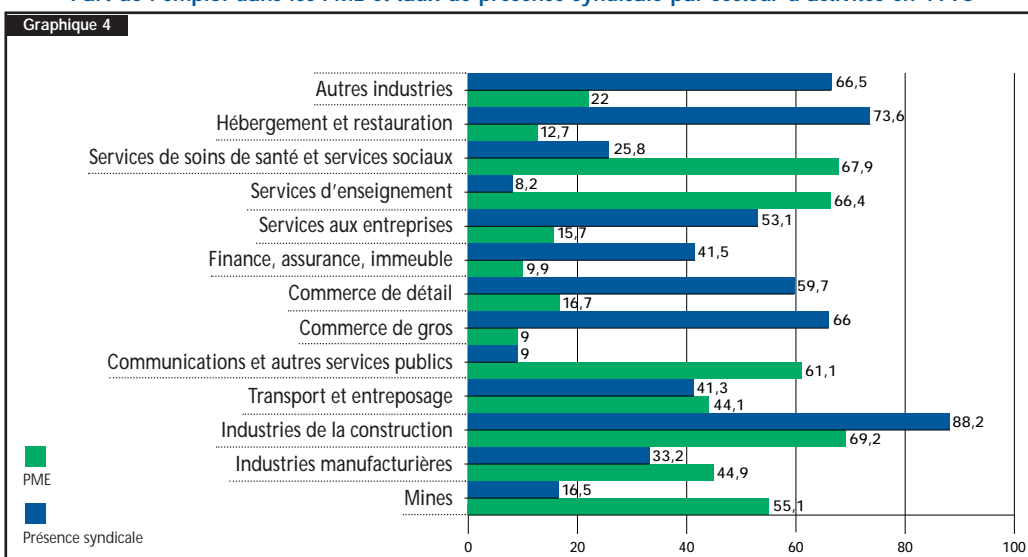
La taille de l'entreprise est donc de première importance pour l'accès à la syndicalisation. Qu'on en juge à partir de ces données : seulement 15,8 % de la main-d'œuvre des entreprises de 1 à 19 personnes est syndiquée, taux qui passe à 39,0 % dans les entreprises employant de

Part de la PME dans l'emploi (en %)



Source : L'économie du Québec : revue des principales tendances, 1996, p. 45

Part de l'emploi dans les PME et taux de présence syndicale par secteur d'activités en 1995



Source : La PME au Québec. État de la situation - 1998, MICST et Le Marché du travail, janv./fév. 1998

[2] Ces données excluent l'administration publique.

20 à 99 personnes, puis à 58,1 % dans les grandes entreprises (employant 100 personnes et plus)^[3].

La précarisation des emplois

Le début des années soixante est caractérisé par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Les femmes, qui ne composaient que 27,1 % de la population active en 1961, semblent s'approcher d'une situation d'égalité puisque le taux de féminité de la population active a atteint 44,6 % en 1998. Or, les données récentes font état du blocage de cette marche vers l'égalité sur le marché du travail : de 1991 à 1998, le taux de féminité a pratiquement stagné alors qu'il avait progressé à grands pas lors des décennies précédentes (voir le tableau 1).

L'envers de la médaille de cette progression, c'est que l'intégration des femmes au marché du travail coïncide avec le développement de la précarité des emplois, avec au premier chef, l'emploi à temps partiel^[4]. Si bien qu'une femme sur quatre travaille à temps partiel en 1998 contre seulement un homme sur dix. Plus des deux tiers des personnes qui travaillent à temps partiel en 1998 sont des femmes^[5].

À peu près absent encore aujourd'hui du secteur secondaire (avec à peine 5,7 % des emplois salariés), l'emploi à temps partiel touche 17,1 % de l'ensemble des salariés au Québec et 20,9 % des emplois salariés dans le secteur des services

Tableau 1

Année	1961	1971	1981	1991	1998
Taux de féminité	27,1 %	33,3 %	39,7 %	44,2 %	44,6 %

en 1995. En 1976, seulement 9 % de la main-d'œuvre salariée travaillait à temps partiel. Cette forme d'emploi s'accompagne généralement de conditions de travail moins bonnes puisque, bien souvent, l'employé à temps partiel ne bénéficie pas des mêmes avantages que ses collègues à plein temps.

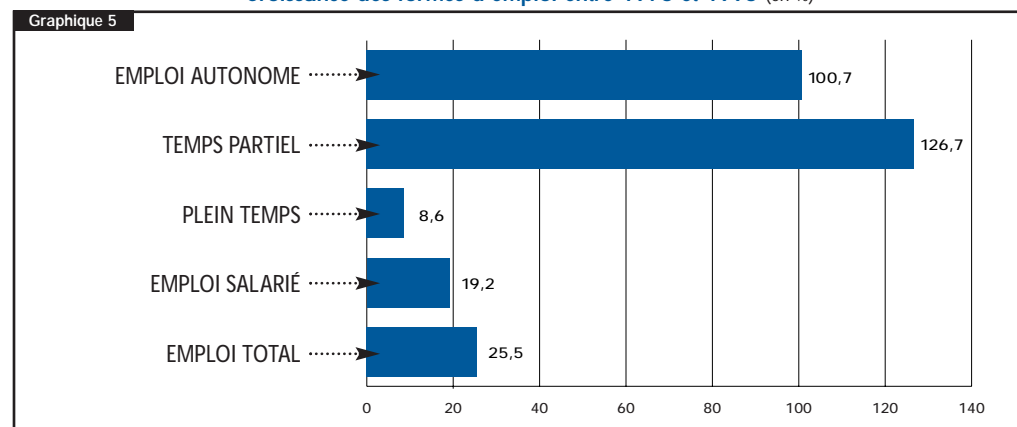
De plus, la syndicalisation des employés à temps partiel est plus difficile parce qu'il est moins aisé de rejoindre et de mobiliser des gens qui passent peu de temps dans l'entreprise, qui travaillent rarement avec les mêmes personnes quand ils ont des horaires variables, qui ne connaissent pas leurs collègues et, souvent, qui ont le sentiment de n'être que de passage. Ainsi, le taux de syndicalisation de la main-d'œuvre à plein temps était de 39,9 % en 1990, alors que celui de la main-d'œuvre à temps partiel était de 28,4 %^[6].

Comme les femmes et les jeunes sont confrontés plus souvent qu'autrement au temps partiel, ils sont aussi moins souvent syndiqués. 44,4 % des jeunes de 15 à 24 ans avaient des emplois à temps partiel en 1996, contre seulement 14,6 % vingt ans plus tôt. En 1997, le taux de syndicalisation des jeunes de 15 à 24 ans était de seulement 19 %, comparativement à 46 % chez les 25 ans et plus, et à 42 % chez l'ensemble des travailleurs de 15 ans et plus^[7].

L'explosion du travail autonome

Le temps partiel est par ailleurs la forme d'emploi qui s'est le plus développée entre 1976 et 1995. Il a connu une croissance de 126,7 %, contre un maigre 8,6 % pour l'emploi à plein temps. L'autre forme d'emploi à s'être développée de manière phénoménale depuis 1976 est celle du travail autonome avec une croissance de 100,7 % (voir graphique 5). Par

Croissance des formes d'emploi entre 1976 et 1995 (en %)



Source : L'évolution de l'emploi atypique au Québec, encart dans Le Marché du travail de mai 1998, p. 22

[3] Voir *Les Québécoises déchiiffrées. Portrait statistique*. Les Publications du Québec, 1995, p. 113.

[4] Un emploi à temps partiel est un emploi de moins de 30 heures par semaine. Pour qu'un emploi soit considéré à plein temps, il doit donc être de 30 heures ou plus par semaine.

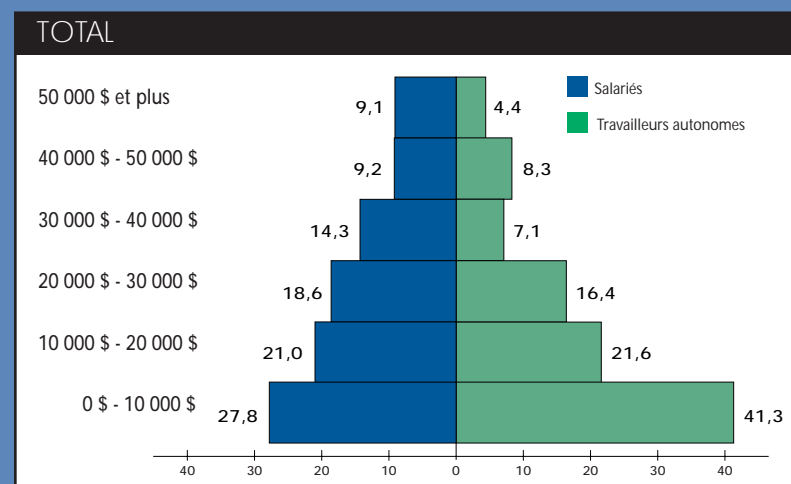
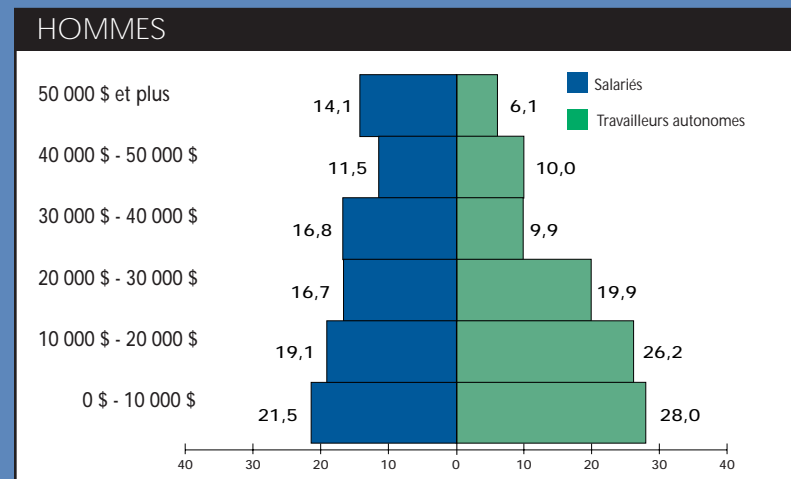
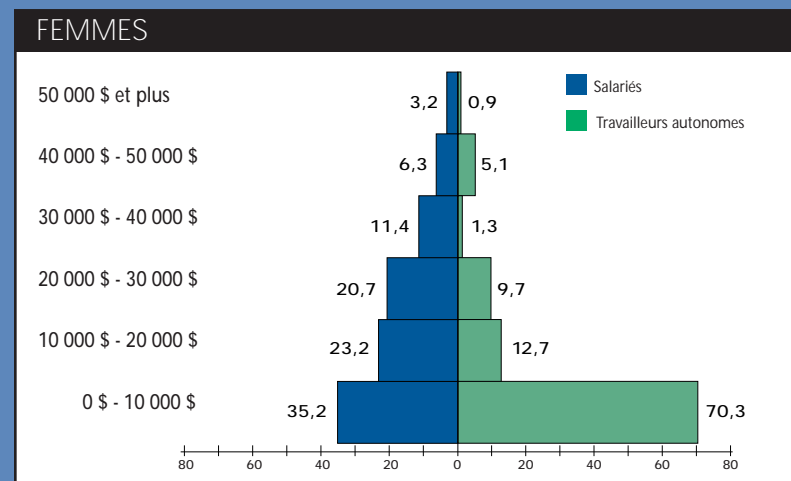
[5] *Bulletin régional sur le marché du travail, Région Côte-Nord et Nord-du-Québec*, quatrième trimestre 1998, pp. 25-26.

[6] *Les Québécoises déchiiffrées*, p. 114.

[7] *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, Emploi Québec, février 1998, p. 15.

Graphique 6

Pyramide des revenus d'emploi des travailleurs autonomes et des salariés (selon le sexe) - 1993 (en %)



n'est pas le Pérou pour eux non plus (voir graphique 6)^[8].

Ensemble, l'emploi autonome et celui à temps partiel ont constitué la majeure partie de la création d'emplois entre 1976 et 1995, puisque près des trois-quarts des 670 000 emplois créés au Québec au cours de ces vingt années l'ont en effet été sous ces deux formes d'emploi (voir le graphique 7 à la page suivante).

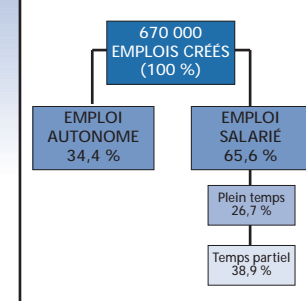
On peut prendre la mesure de l'évolution de l'emploi atypique au Québec quand on sait que, si la tendance se maintient, il y aura au Québec en 2017 plus d'emplois atypiques que d'emplois typiques^[9] (un emploi typique est un emploi salarié permanent à temps plein; l'emploi atypique regroupe tout le reste). Seulement de 1976 à 1995, la proportion des formes d'emploi atypique est passée de 16,7 % à 29,3 % de tous les emplois au Québec.

Le spectre de l'appauvrissement

Cette situation n'augure rien de bon pour les conditions de travail et de vie de l'ensemble des travailleurs. En effet, malgré la forte croissance du travail autonome, les personnes qui le pratiquent en retirent des revenus beaucoup plus faibles que leurs confrères salariés, en plus de n'être couverts par aucun des régimes d'avantages sociaux que les groupes de syndiqués réussissent à se négocier.

Si la part des travailleurs autonomes dans l'emploi total croît selon les prévisions et que rien n'est fait pour faciliter leur regroupement et leur accès à la

Graphique 7



syndicalisation, il est fort probable que leur poids relatif en vienne à exercer une forte pression à la baisse sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés, mais surtout sur celles des travailleurs des services privés et du commerce, où l'emploi autonome est déjà très présent. En plus d'avoir des revenus plus faibles que les salariés, les travailleurs autonomes sont le plus souvent isolés, exclus de pans entiers de la protection sociale (CSST, assurance-emploi, etc.), confrontés à des rapports individuels de travail qui font en sorte qu'ils sont en position de faiblesse face à un donneur d'ouvrage éventuel.

Bref, dans l'état actuel des choses, être son propre patron signifie, plus souvent qu'autrement, gérer sa propre « décroissance », faire des soumissions en-deçà des coûts raisonnables pour être sûr « d'emporter » un contrat, travailler avec des délais trop courts qui entraînent de longues journées de travail, sans pour autant y gagner quelque crédibilité que ce soit parce que le marché abonde de gens qui prétendent pouvoir faire mieux.

Ces changements du marché du travail ne sont certes pas sans lien avec les nouvelles formes d'organisation de production de biens ou de services qui se

multiplient. Avec pour toile de fond la mondialisation des marchés, le libre-échange, la compétition féroce tant sur le marché domestique que mondial et la quête effrénée du « déficit-zéro », les restructurations, les réorganisations et les rationalisations sont à l'ordre du jour.

L'« entreprise intégrée » a cédé la place à de nouvelles structures, centres de profits autonomes, partenariat, licences, courtiers, qui ne cessent d'évoluer. Souvent, l'entreprise concentre ses activités dans un domaine bien précis et utilise « hors de ses murs » divers fournisseurs de biens ou de services qui vont lui permettre de compléter la réalisation de ses activités. Ce faisant, l'entreprise « maîtresse » peut requérir de tels apports uniquement lorsqu'elle en sent le besoin et sans devoir assumer les obligations découlant de l'embauche de main-d'oeuvre.

Tous ces bouleversements du marché du travail ont des effets importants sur l'activité professionnelle, l'emploi et le statut des travailleurs. On a pu constater l'accroissement du travail à temps partiel et de l'emploi autonome. Pas étonnant que l'on assiste également de plus en plus au cumul d'emplois. Au Québec, de 1976 à 1996, le nombre de travailleurs ayant plus d'un emploi a presque triplé (passant de 38 100 à 107 200) et leur proportion a plus que doublé (de 1,5 % à 3,3 %)^[10]. De nouvelles formes de liens d'emploi se développent elles aussi avec la prolifération des agences de placement de personnel et des contrats de sous-traitance. Le cas des entreprises faisant appel à du personnel d'agences de placement a souvent mené

à de longues sagas juridiques avant de pouvoir déterminer qui, de l'agence de placement ou de l'entreprise ayant recours aux services de cette agence, était le véritable employeur. Par ailleurs, lorsque certaines entreprises confient à contrat à leurs ex-employés l'exécution des tâches qu'ils accomplissaient auparavant à titre de salariés, ces derniers deviennent-ils pour autant de véritables entrepreneurs ?

Des lois à revoir

L'inadaptation de la législation aux nouvelles réalités du marché du travail met en lumière de nombreuses lacunes qui ouvrent la voie à des recours juridiques s'étalant trop souvent sur plusieurs années. S'ajoute à cela la complexification des dossiers entraînée par le droit nouveau découlant de l'adoption des Chartes et du nouveau Code civil. Si la structure des entreprises a changé, dans de nombreux cas, les tactiques sont restées les mêmes. On assiste encore aujourd'hui à d'épiques combats juridiques qui ne conduisent trop souvent qu'à l'écolement et au découragement des personnes souhaitant se syndiquer.

C'est sur ces bases de réflexion et dans la foulée des orientations dégagées lors du Congrès de juin 1997^[11] que la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) entend participer au débat devant entourer la réforme du Code du travail. Elle souhaite de plus qu'il s'agisse là d'une réforme majeure afin de réellement adapter le Code aux réalités actuelles et futures du

marché du travail. Dans le cadre des discussions présentement en cours au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM), la CSD poursuit essentiellement trois objectifs : favoriser l'accès à la syndicalisation, protéger l'accréditation et les droits des salariés et, enfin, permettre le libre exercice de la négociation collective.

La législation du travail doit être adaptée en s'inspirant de ce qui existe ailleurs mais aussi en innovant.

Les salariés isolés, les petits groupes de salariés, les entrepreneurs qui sont dépendants d'un donneur d'ouvrage et les travailleurs autonomes doivent pouvoir se regrouper et négocier collectivement dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et de pouvoir participer collectivement aux décisions touchant la main-d'oeuvre et l'organisation du travail. Conformément aux Chartes canadienne et québécoise de même qu'aux conventions internationales, les cadres des entreprises ne doivent plus être exclus de ces droits. De même, les articles 45 et 46 du Code du travail, qui permettent la transmission des droits et obligations découlant d'une accréditation et d'une convention collective, doivent être renforcés.

Enfin, par la mise en place d'une nouvelle Commission des relations de travail détenant de nouveaux pouvoirs, il faut changer les façons de faire afin de déjudiciariser les rapports collectifs de travail et de réduire les délais de règlement des dossiers. ☺

Au Congrès de juin 99, les délégués des syndicats affiliés auront l'occasion de faire le point sur ces différents sujets et leur participation aux discussions permettra de définir les positions qui seront défendues par la Centrale aux divers forums qui devraient précéder l'adoption des modifications à apporter au Code du travail.

[8] Voir *Le marché du travail*, encart « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », mai 1998, pp. 65-66.

[9] Voir *Le marché du travail*, encart « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », mai 1998, p. 26.

[10] *Le marché du travail*, encart « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », mai 1998, p. 79.

[11] *Pour l'an 2000, Le projet de la CSD : négocier un contrat social*, 13^e Congrès, juin 1997, p. 7.

Les décrets de convention collective

Des particularités sectorielles à respecter

Le gouvernement du

par Jean-Claude Dufresne

Québec s'apprête à abolir les décrets présentement en vigueur dans l'industrie du vêtement. Ce faisant, il cède aux lobbys de certains groupes patronaux et au discours dominant du néo-libéralisme et de la pensée magique.

Déjà mi-mars, la nouvelle ministre du Travail, Diane Lemieux, reprenait la vieille rengaine patronale selon laquelle l'eldorado de l'emploi se pointe à l'horizon de la déréglementation. Elle annonçait alors la création de 8 000 emplois au lendemain de l'abolition des décrets. Dans un secteur d'activités où les femmes sont fortement majoritaires et où les conditions de travail frôlent souvent la médiocrité, qui paiera le prix d'un tel pari ? Par surcroît, s'il donne suite à ses annonces, le gouvernement québécois privera les syndicats et les employeurs de l'industrie du vêtement de l'outil de concertation et de décision dont ils se sont dotés depuis maintenant plus de 60 ans.

Des décrets en péril

Les origines de la *Loi sur les décrets de convention collective* remontent à 1934. Le premier décret de l'industrie du vêtement, celui de la confection pour dames, était adopté en novembre 1935. En misant sur la négociation et sur l'extension des conditions ainsi négociées à l'ensemble d'un secteur ou d'une région, la *Loi sur les décrets de convention collective* instituait une véritable coopération syndicale-patronale. Ce faisant, on comptait réduire la concurrence déloyale entre les entreprises, établir un équilibre économique dans les secteurs industriels visés et améliorer les conditions de travail des travailleurs.

Depuis plusieurs années déjà, une partie du patronat remet en question l'existence de cette loi et des décrets qui ont été adoptés sous son égide. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), qui regroupe des travailleurs oeuvrant dans de nombreux secteurs assujettis à des décrets de convention collective, a toujours milité en faveur d'une réforme de cette loi en vue de l'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail, tout en maintenant la protection minimale qu'elle accorde aux travailleurs.

Quatre décrets sont mis en péril dans l'industrie du

vêtement. Ils couvrent les industries de la chemise pour hommes et garçons; du gant de cuir; du jeans; de la confection pour dames et, enfin, celle de la confection pour hommes.

Le nouveau visage de l'industrie

Dans le passé, la majorité des entreprises du vêtement intégraient la conception, la production et la mise en marché de leurs produits. Aujourd'hui, au Québec, seule la minuscule industrie du gant de cuir, avec ses 80 salariés travaillant pour 9 manufacturiers, voit l'ensemble de ses entreprises conçues sur ce modèle. Partout ailleurs, il y a eu éclatement des entreprises du vêtement. De plus en plus, les missions de conception, de production et de mise en marché relèvent d'entreprises distinctes. Les unités de production regroupant les travailleurs du secteur agissent comme sous-traitants auprès des manufacturiers.

Dans le domaine de la chemise, on retrouve près d'une entreprise en sous-traitance pour chaque manufacturier. Dans le vêtement pour hommes et garçons, le nombre d'entreprises en sous-traitance excède celui des manufacturiers dans une proportion d'environ 20 %. Enfin, dans le domaine du vêtement pour dames, alors qu'en

1980, on comptait autant de manufacturiers que de sous-traitants, on ne retrouvait plus qu'un manufacturier pour quatre sous-traitants en 1997.

La taille des entreprises a également subi d'importantes diminutions. Des statistiques produites par le Comité paritaire du vêtement pour dames sont très éloquents à cet égard. En 1997, 75,5 % des entreprises du secteur comptaient 10 employés ou moins et 85,8 % en comptaient 20 ou moins. Ces proportions étaient respectivement de 41,6 % et de 61,3 % en 1982.

Ces modifications de la structure des entreprises ont eu des conséquences très importantes. D'une part, la syndicalisation est quasi inexistante chez les sous-traitants. Dans le vêtement pour dames, par exemple, si 33,1 % du personnel des manufacturiers était syndiqué en 1997, ce n'était le cas que pour 2,4 % des personnes à l'emploi des sous-traitants. La conséquence d'un tel déséquilibre apparaît nettement lorsque l'on constate qu'il y a un écart de près de 3,00 \$ entre le taux horaire moyen d'un employé non syndiqué et celui d'un syndiqué (9,39 \$ vs 12,33 \$).

Autre frein au libre accès à la syndicalisation et, conséquemment, à l'amélioration des conditions de

travail, cette nouvelle structuration de l'industrie a entraîné une volatilité effarante des lieux de production. L'incidence des fermetures d'entreprise est nettement plus marquée dans ce secteur d'activités. Au cours d'une période de six ans (1989 à 1994), 18,3 % de l'ensemble des entreprises du Québec fermaient leurs portes. Dans le secteur manufacturier, qui inclut l'industrie du vêtement, les fermetures touchaient 14,0 % des entreprises. Si on ne considère maintenant que les entreprises de l'industrie du vêtement pour dames, en moyenne près d'une entreprise sur quatre (24,1 %) fermait ses portes chaque année, situation qui s'est encore dégradée par la suite, puisque de 1995 à 1997, en moyenne 310 entreprises ont fermé leurs portes chaque année sur un total de 1 040. Ce qui représente un taux de fermeture de près de 30 %.

La présence très importante des femmes

La remise en question des décrets par l'actuel gouvernement a littéralement atterré **Lise Lapointe**, secrétaire de la Fédération des syndicats du textile et du vêtement (C.S.D.). Lise travaille dans une entreprise de confection de chemises de la Beauce et c'est la convention collective négociée à son établissement qui sert d'assises au décret.

« Je n'arrive pas à concevoir que ce gouvernement, qui prétend vouloir s'attaquer à la pauvreté et qui a conduit à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, s'apprête à abolir les décrets du vêtement. Dans le vêtement, ce sont essentiellement les femmes qui constituent la force de travail. Alors qu'elles ont réussi à



Lise Lapointe

améliorer leur sort grâce aux décrets, on songe à leur enlever cette protection, protection d'ailleurs minimale lorsqu'on considère ne serait-ce qu'une minute leur condition économique.

Même avec les conditions décrétees, j'ai vu tant de femmes incapables de s'absenter du travail, de perdre du salaire pour aller chez le médecin, que ce soit pour elles, leur enfant ou un autre membre de leur famille. On comprend facilement l'importance de leurs besoins lorsqu'on voit ces femmes qui utilisent divers produits pour atténuer la douleur qu'elles éprouvent aux épaules, aux coudes ou aux poignets. Ces femmes-là ont besoin de chacune des heures de paie qu'elles peuvent gagner et c'est leur survie qu'on remet en question lorsqu'on veut abolir les décrets ».

Selon le comité paritaire du vêtement pour dames, plus de 75 % de la main-d'oeuvre de ce secteur était constituée de femmes, « fréquemment soutien de famille et monoparentale ». Quelle est la perspective de la ministre du Travail à l'égard de ce groupe particulier de travailleuses ? En quoi son projet pourrait-il leur être profitable ?

Les intérêts et les enjeux

Malgré les consultations tenues, le gouvernement a annoncé pour le 30 juin prochain l'abrogation des décrets du vêtement. Si cette échéance a été reportée au 31 décembre 1999, le gouvernement n'a pas pour autant renoncé à son coup de force. Il se propose de remplacer

ces décrets en apportant des modifications à la *Loi sur les normes du travail*, et en établissant des normes sectorielles touchant les taux de salaire, la semaine normale de travail, les jours fériés, les congés annuels, les périodes de repas et les congés pour événements familiaux. D'un régime décidé, administré et géré selon la volonté des parties, on passerait ainsi à un régime étatique, sous le contrôle de fonctionnaires.

Bien sûr, on nous dira qu'un comité de consultation sera créé, qu'il devra être associé à l'établissement ou la modification de ces normes sectorielles et à l'élaboration de mesures proactives d'inspection, qu'il contribuera également à la formulation de mesures visant la formation de la main-d'oeuvre, la promotion commerciale, le développement des investissements et la lutte contre le travail au noir. Il n'en reste pas moins qu'on impose ainsi aux parties de perdre leur pouvoir décisionnel pour « gagner le privilège »... d'être consultées.

Une période de transition de deux ans est d'autre part envisagée pour permettre d'uniformiser ces normes sectorielles dans les quatre secteurs de l'industrie. On peut déjà prévoir la poursuite des pressions des groupes patronaux tenants de la théorie du libre-marché. Considérant le message présentement envoyé par le gouvernement aux différents intervenants de l'industrie, à quoi ressembleront ces normes uniformisées au terme de cette période de deux ans, si de telles normes existent toujours ? Pendant la période de transition, ce sont les conditions prévues aux actuels décrets, qui n'ont pas été modifiés depuis 1994, qui s'appliqueraient.

L'importance du régime des décrets

Une délégation de la CSD a rencontré le ministre du Travail, Diane Lemieux, le 16 février dernier et a vivement réagi aux orientations définies par le gouvernement. Pour la vice-présidente de la Fédération des syndicats du textile et du vêtement (C.S.D.), **Gertrude Ouellette**, qui travaille dans une usine de confection de jeans des Bois-Francs, il est inacceptable de placer les travailleuses du vêtement face à une telle incertitude.

« Dans nos milieux syndiqués, on peut se faire entendre, on a un mot à dire, que ce soit sur nos conditions de travail ou sur nos relations de travail dans l'usine. C'est tout autre chose dans les milieux non syndiqués et on sait combien ils sont nombreux. J'ai eu l'occasion de rencontrer des travailleuses non syndiquées de l'industrie du vêtement. Elles n'ont pas notre liberté d'expression.

Suite à la page 18

Elles nous ont expliqué à quel point elles n'ont aucune voix au chapitre relativement aux décisions prises par leurs employeurs. Comment ces femmes pourraient-elles résister aux pressions qu'on risque d'exercer sur elles et sur leurs conditions de travail au lendemain de l'abolition des décrets ? On les menace déjà de mettre la clef dans la porte si elles décidaient de se syndiquer. Ce n'est pas sur le dos des maigres conditions des femmes qu'on doit faire reposer le développement de l'industrie du vêtement. Avec l'établissement d'un régime de relations de travail qui assurerait le respect de toutes les femmes de l'industrie dans leur milieu de travail, on pourrait parler d'améliorer la qualité ou de réduire les délais de livraison, par exemple. C'est en misant sur l'intelligence de ces femmes, en leur laissant dire leur mot, qu'on doit travailler à améliorer la situation de l'industrie du vêtement ».

Si la CSD reconnaît que la *Loi sur les décrets de convention collective* doit être révisée, elle s'oppose avec vigueur à la capitulation à laquelle s'apprête à se livrer le gouvernement. Il est clair que la loi, compte tenu de l'ouverture des marchés à la concurrence internationale, ne peut plus avoir parmi ses principaux objectifs de parer à une compétition déloyale par le biais quasi exclusif du contrôle des coûts de main-d'oeuvre. Ce qu'il faut, c'est une législation favorisant la syndicalisation, permettant de développer et de maintenir des emplois de qualité et répondant aux nouveaux défis découlant de la mondialisation des marchés. Pour ce faire, les parties

doivent conserver les pouvoirs dont elles jouissent dans le cadre des comités paritaires pour définir l'ensemble de leurs orientations. À ce chapitre, l'innovation dans la gestion, la production de qualité, la technologie nouvelle et la compétence professionnelle de la main-d'oeuvre doivent être les voies à privilégier.

L'industrie du vêtement est fortement concentrée au Québec et elle y représente le plus important employeur du secteur manufacturier. Ce secteur d'activités et les personnes qui y travaillent, des femmes pour la plupart, méritent de meilleures perspectives d'avenir que celles que leur offre le gouvernement. Si ce dernier entend baisser les bras, ce n'est certes pas le cas de la CSD qui continuera ses pressions afin qu'un nouveau régime de négociation soit mis en place dans l'industrie du vêtement. Il devra permettre un véritable partenariat et le développement d'emplois de qualité pour toutes ces femmes et ces hommes qui oeuvrent dans l'industrie du vêtement au Québec.

Décrets et employés de garage

D'autre part, avec des représentants du Syndicat national des employés de garage du Québec (C.S.D.) et du Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay—Lac Saint-Jean (C.S.D.), la CSD a également sensibilisé le ministre du Travail à ses revendications quant à la révision des décrets visant les salariés de garage.

Relativement au « décret des salariés de garage de la région de Québec », la CSD réclame d'une part une majoration des taux de salaire prévus au décret.

La dernière augmentation des taux de salaire du décret remonte à 1983. Le laxisme de l'État à cet égard a eu pour effet que non seulement les taux du décret sont inférieurs aux taux convenus lors des négociations du syndicat mais, en plus, ils sont inférieurs aux taux de salaire moyens payés dans l'ensemble des établissements de la région, syndiqués ou non. La même requête a été adressée relativement au « décret sur les salariés de garage de la région du Saguenay—Lac Saint-Jean ». Dans ce cas, la dernière majoration des salaires du décret remonte à 1989.

De plus, la CSD et le syndicat veulent voir les conditions relatives aux nouvelles heures d'ouverture étendues à l'ensemble des établissements visés par le décret de la région de Québec. Comme l'indiquait **Richard Beaulieu**, directeur professionnel de la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (C.S.D.), « particulièrement dans ce domaine, le syndicat a clairement démontré sa capacité à définir des revendications compatibles à la fois avec les intérêts de ses membres et avec les impératifs économiques et commerciaux du secteur des garages ».

Enfin, il importe de laisser aux parties le régime de qualification professionnelle qu'elles ont défini, qu'elles administrent et qui a fait ses preuves. Pour Richard Beaulieu, « le régime de qualification que nous avons mis en place assure aux consommateurs un service de qualité. Dans le domaine de l'automobile, la qualité des travaux, ce n'est pas seulement une question de concurrence ou



Richard Beaulieu

de coûts mais c'est d'abord une question de sécurité. Pour sa propre sécurité et pour celle d'autrui, la personne qui conduit son véhicule au garage doit pouvoir compter sur une main-d'oeuvre de qualité. Il ne faudrait pas perdre de vue que ce régime de qualification est le résultat d'une quarantaine d'années de concertation syndicale-patronale ». De concert avec ses syndicats affiliés et la Fédération, la CSD s'objecte à ce que cette responsabilité soit confiée à Emploi Québec.

Une loi des décrets pour l'an 2000

Le fait que tous les secteurs d'activités ne soient pas confrontés à la même problématique à l'égard du maintien des décrets ne freine en rien la volonté de la CSD de poursuivre ses représentations. Au contraire, la Centrale a toujours soutenu que la réforme qu'elle souhaite relativement à la *Loi sur les décrets de convention collective* doit tenir compte des particularités sectorielles. Quels que soient les modèles retenus, il importe de permettre aux parties de définir non seulement les conditions minimales devant s'appliquer dans un secteur d'activités mais encore les moyens par lesquels le maintien, le développement de l'emploi et de la syndicalisation de même que la poursuite de l'amélioration des conditions de travail pourront être réalisables. ☀



L'élaboration de ce nouvel outil obéit à plusieurs objectifs. « Nous voulions d'abord répondre aux demandes pressantes des trésoriers qui réclamaient une approche mieux adaptée à leurs besoins, à leurs responsabilités. Nous souhaitons également leur faciliter la tâche tout en assurant aux membres des syndicats un meilleur accès aux informations financières, aux postes de trésorerie », explique

Intéressée à moderniser et à démocratiser la gestion financière de ses syndicats affiliés, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a élaboré un nouveau logiciel « Gestion de la trésorerie », qui propose une façon différente de faire les choses.

Serge Tremblay, trésorier de la CSD.

La méthode utilisée jusqu'à présent rendait difficile la tâche de trésorier et exigeait certaines connaissances comptables. La CSD a relevé plusieurs difficultés que rencontrent les trésoriers, qu'il s'agisse du calcul des remboursements des *per capita* à la Centrale, de l'utilisation des postes de comptes généraux ou de la production d'un rapport financier pour une période donnée.

De plus, à cause de la complexité du système actuel, peu de syndicats, moins de 20 %, préparent des prévisions budgétaires pour qu'elles puissent être discutées à l'exécutif et présentées à l'assemblée générale.

« Gestion de la trésorerie » permet de contourner ces difficultés, il simplifiera au maximum leur tâche en la limitant à l'entrée des dépenses et des revenus. Ainsi, lorsqu'un employeur envoie au syndicat un chèque de remboursement des cotisations syndicales qu'il a perçues, le trésorier n'aura qu'à entrer le montant du chèque dans la colonne revenus pour imprimer un rapport présentant le nombre de membres et le montant à verser à la CSD en paiement des *per capita*.

Chaque entrée, qu'il s'agisse d'un revenu ou d'une dépense, est emmagasinée et

par Jacqueline de Bruycker



Serge Tremblay

de ce fait est utilisée pour le rapport de trésorerie, le bilan ou la préparation des prévisions budgétaires. Pour la production de ces documents, il ne sera plus nécessaire d'entrer les données, que ce soit manuellement ou par informatique.

Les trésoriers pourront en tout temps fournir à l'exécutif ou à l'ensemble des membres réunis en assemblée générale tout rapport financier, qu'il porte sur un mois ou sur cinq ans, sans devoir y consacrer trop de temps, le logiciel conserve en mémoire toutes les données financières du syndicat.

Pour la préparation des prévisions budgétaires, le logiciel permet d'évaluer facilement pour une période donnée quels pourraient être les revenus et les dépenses du syndicat et par le fait même, d'associer tous les dirigeants à la

préparation des budgets, ce qui aura pour effet de dynamiser la démarche. À brève échéance, les syndicats pourront même verser les *per capita* à la Centrale par l'entremise du courrier électronique.

Pour un syndicat moyen de 150 membres, l'opération du logiciel ne demandera qu'une ou deux heures de travail par mois et il permettra d'éviter une multitude d'erreurs, fort coûteuses en temps et en argent.

Le logiciel est à la portée de tous les syndicats affiliés. Lorsqu'un de ses représentants aura suivi le cours, la Centrale remettra gratuitement au syndicat une copie du logiciel, dont l'opération ne requiert qu'un ordinateur 486 avec 16 meg de mémoire vive et une imprimante, un investissement maximum de 400 \$ à 600 \$.

Désireuse d'assurer une utilisation optimale du logiciel, la Centrale a organisé à Québec une session de formation d'une journée afin de permettre aux usagers d'en acquérir la pleine maîtrise. Tous les trésoriers des syndicats affiliés ont été invités à suivre cette formation et à ce jour, près de 75 personnes ont répondu à l'invitation. ☀

Logiciel « Gestion de la trésorerie »

Une façon différente de faire les choses

Environ 300 représentants des syndicats affiliés à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) ont participé les 20 et 21 novembre derniers, à Trois-Rivières, à un colloque sur le thème « Partager savoir et valeurs dans nos milieux de travail : une perspective intergénérationnelle ». Ces deux journées d'intense réflexion ont permis aux participants de dresser un portrait réaliste de ce qui se passe dans les différents milieux de travail, mais aussi d'explorer collectivement des pistes de solution afin d'assurer aux salariés, jeunes et plus âgés, la place qui leur revient dans le monde du travail et ce, dans la dignité et le respect de chacun.

Vers un nouveau partage des milieux de travail

par Jacqueline de Bruycker

Dès l'ouverture du colloque, **François Vaudreuil**, président de la CSD, a invité les participants « à mettre fin aux tensions intergénérationnelles, c'est à un rapprochement des générations que nous devons aujourd'hui concentrer nos énergies. Le travail est une richesse qui doit être partagée entre toutes les travailleuses, tous les travailleurs, nous ne pouvons et ne devons plus permettre qu'il soit le privilège exclusif d'un seul groupe de notre société, celui des baby-boomers ».

Le conflit intergénérationnel préoccupe d'autant plus la CSD qu'il risque de détruire toute solidarité syndicale, de miner tout projet collectif visant à permettre aux salariés de reconquérir leur milieu de travail.

Imprégné de libéralisation, de déréglementation et de privatisation, le nouvel environnement économique se distingue surtout par la rareté du travail. Le chômage est devenu le lot d'un

nombre de plus en plus grand de personnes. Travailleurs vieillissants et jeunes se retrouvent dans la ligne de mire de l'entreprise quand elle décide de réduire ses effectifs : ils sont parmi les premiers mis à pied.

Chez les plus de 25 ans, le chômage est habituellement consécutif à la perte d'un emploi, alors que chez les

jeunes, il est souvent provoqué par la période de transition entre les études et l'intégration au marché du

travail. Ils n'y ont tout simplement pas accès, si bien que plusieurs groupes n'hésitent plus à réclamer le départ des plus âgés, afin de rapatrier leur emploi et de se tailler une place dans le monde du travail.

En réaction, c'est avec appréhension que les salariés âgés voient les jeunes arriver dans leur bureau, leur usine. La situation est d'autant plus difficile à vivre que ce sont leurs enfants qui, pris au piège de la précarisation, tentent en vain d'accéder au marché de l'emploi.

« Nous ne pouvons accepter l'éclatement de nos milieux de travail. Il nous faut créer de vrais rapports de maillage, rebâtir des liens de confiance entre les générations. Sans cette complicité, aucune solution, aucun

aménagement des conditions de travail n'est possible. Nous devons, dès à présent, trouver et définir des modes alternatifs axés sur le partage des milieux de travail, un partage qui englobe la transmission du savoir, des compétences », précise François Vaudreuil.

Le président a clairement identifié les balises du cheminement à entreprendre. D'un côté, il insiste sur l'importance de réaménager les conditions de travail, tant au niveau du temps que du poste, afin d'assurer aux salariés vieillissants une qualité de vie au travail. Il juge tout aussi essentiel que la CSD les épauler pour qu'ils puissent entrer dans la retraite d'une façon dynamique, socialement non dégradante. Il ne faut plus que leur départ de la vie active soit synonyme d'une perte de statut, d'une baisse d'estime sociale, d'une dévalorisation, de problèmes de santé physique et mentale, de ressources financières restreintes.

Parmi les solutions sur lesquelles il a invité les participants à se pencher, il y a le désengagement progressif, qui en réduisant



Le travail est une richesse qui doit être partagée entre toutes les travailleuses, tous les travailleurs.



la semaine de travail par étape, assurerait aux travailleurs vieillissants une phase de transition vers l'absence de travail. Accompagnée d'incitatifs de nature économique ou associée à des avantages comme la flexibilité des horaires de travail, la retraite progressive permettrait et faciliterait le transfert des connaissances, de l'expertise des aînés vers les plus jeunes.

Le faible taux de syndicalisation chez les jeunes a été un des autres points soulevés par le président lors

du colloque. Il a rappelé l'urgence de leur ouvrir toutes grandes les portes de la Centrale et de répondre de façon innovatrice, originale à leurs besoins, afin qu'ils ne se sentent plus absents du discours syndical.

Cette lecture de la situation est largement partagée par les militants. Lors des discussions en atelier, plus de 80 % d'entre eux ont exprimé leurs préoccupations face aux tensions intergénérationnelles qui empoisonnent les milieux de travail. L'idée d'un partage du temps de travail, en autant qu'il ne s'identifie pas à un partage des revenus, commence à faire son chemin.

« Dans la foulée du pacte de solidarité qui constitue la toile de fond et le moteur de notre action, nous nous



devons de nous interroger sur notre capacité à enrayer ces tensions intergénérationnelles, à tisser des liens harmonieux entre les jeunes et travailleurs vieillissants, afin que tous ensemble, peu importe notre âge, nous puissions partager les mêmes valeurs, les mêmes objectifs et assoier plus solidement encore la fraternité, la solidarité qui sont les fondements de l'existence même de la CSD », conclut François Vaudreuil. ☀



50^e anniversaire de la grève de l'amiante

La CSD salue cette grande victoire syndicale

par Valérie Poiré

Il y a 50 ans, 5 000 travailleurs de l'amiante déclenchaient une grève historique qui allait marquer l'histoire du syndicalisme québécois et dont les effets se font encore sentir aujourd'hui. Aussi, le 12 février dernier, le président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), **François Vaudreuil**, et le président du Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc., **Rodrigue Chartier**, ont souligné le 50^e anniversaire de la grève de l'amiante lors d'une conférence de presse à Asbestos.

Nos leaders syndicaux ont profité de l'occasion pour dresser le bilan des impacts, dont les effets se font encore sentir aujourd'hui, que cette grève historique a eus sur l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie minière et, de façon plus générale, sur les conditions de travail de l'ensemble des québécois.

Pour les travailleurs directement impliqués dans le conflit qui a éclaté le 13 février 1949 à minuit, la grève de l'amiante est un épisode à oublier tellement l'impression d'être retournés au travail « humiliés » a été forte. Par contre, du point de vue des observateurs extérieurs, cette grève a été un point tournant dans l'histoire des relations de travail au Québec, sinon carrément « une étape de la

révolution industrielle au Québec ». En fait, les deux interprétations sont aussi fondées l'une que l'autre, la différence de perception provenant, pour beaucoup, de l'angle d'approche adopté : dans une perspective à court terme, il est indéniable que les travailleurs n'ont pas gagné grand chose, leur situation s'est même dégradée du seul fait que des « briseurs de grève » ont été gardés à l'emploi de la compagnie après le règlement du conflit. Indéniable aussi que l'humiliation fut le lot quotidien des grévistes après leur retour au travail quand ils ont pu constater que les négociations traînaient en longueur malgré l'engagement des parties à procéder avec célérité pour trouver un règlement satisfaisant aux causes de la grève et que, peu à peu, leur carnet de revendications était écarté du revers de la main pour ne s'attarder qu'aux clauses à incidence monétaire.

Cependant, dans une perspective à moyen et à long terme, force est aussi de constater que la grève d'Asbestos a effectivement changé le cours des choses en matière de relations de travail de même que dans les rapports entre l'Église et l'État. C'est en effet à l'occasion de cette grève que la *Loi des relations ouvrières* de 1944 est apparue être un

cadre législatif inadéquat pour régir les relations de travail et que la partialité de la Commission des relations ouvrières a été révélée au grand jour. Aussi, dès la fin du règne de l'Union nationale en 1960, la révision des lois du travail commençait et allait mener à l'adoption du Code du travail en 1964.

« Mis à part les revendications à incidence monétaire, une des principales demandes du Syndicat national de l'amiante d'Asbestos visait, pour la première fois au Québec, la santé et la sécurité du travail, soit l'élimination des poussières d'amiante à l'intérieur et à l'extérieur des moulins », a précisé Rodrigue Chartier. Demande à laquelle viendra s'ajouter plus tard celle de la reconnaissance de l'amiantose comme maladie professionnelle. Si cette dernière ne fut reconnue qu'en 1975, avec l'introduction de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières*, il est permis de penser que la mise à l'ordre du jour de cette question dès 1949 n'est pas passée inaperçue à ce moment ni depuis lors. Depuis la loi de 1975, le fardeau de la preuve est inversé : ce n'est plus au mineur à prouver que sa maladie pulmonaire est directement liée à l'exercice de son travail, mais à la

compagnie de prouver que la maladie pulmonaire de tel ou tel mineur puisse être autre chose que de l'amiantose.

Aussi, le fait, pour le syndicat, de recouvrer son certificat d'accréditation, qui avait été révoqué par la Commission des relations ouvrières en février 1949, a été lourd de signification pour l'ensemble du mouvement syndical. En effet, même si la Commission avait erré en droit en révoquant ce certificat, la collusion entre le pouvoir politique et le pouvoir économique était telle à l'époque que rien, sauf une victoire du syndicat sur cette question, ne garantissait que tout syndicat déclenchant une grève illégale ne se verrait pas dorénavant révoquer son certificat d'accréditation. Selon François Vaudreuil, « si le syndicat ne gagnait pas cette bataille de l'accréditation, il est fort possible que tout le mouvement syndical aurait eu à souffrir de la situation et qu'il ne se soit pas développé au même rythme que ce qu'on lui a connu jusqu'à aujourd'hui ».

De plus, le syndicat réussira, dans les années soixante, à négocier l'application de la formule Rand, soit le paiement obligatoire des cotisations syndicales par tous les employés, qu'ils soient membres ou non du syndicat; le syndicat devant

Visite à domicile
www.2025.1017.net
Chemin
maître
de l'Église

Les arts



Michel Lauzière

Un clown aux allures de comptable
- CAHIER F

LES SPORTS

1 6
CAHIER D

Politique

De la nostalgie mais pas de regret pour l'ex-député Roger Lefebvre (RT)



Ne manquez pas

ASBESTOS SOULIGNE LES 50 ANS DE LA GRÈVE DE L'AMIANTE



Henri Gagné, un ancien gréviste, et Jeanne Plouffe, présidente du syndicat de l'amiante, soulignent le 50^e anniversaire de la grève de l'amiante de 1949 à Asbestos. Il y a eu 50 ans hier, le plus célèbre conflit ouvrier du Québec éternel avec le décapage des mines.

138 jours qui ont marqué l'histoire du syndicalisme

Sylvie BÉGIN
Asbestos
Il y a cinquante ans, plusieurs milliers de travailleurs de l'amiante déclenchaient un long combat qui a eu des impacts importants sur l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie minière et sur celles de l'industrie des Célestins. La grève de l'amiante, qui a débuté le 13 février 1949, impliquait 3 000 travailleurs d'Asbestos et de Thériault Mines.
Les présidents de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et du Syndicat national de l'amiante d'Asbestos, François Vaudreuil et Rodrigue Chartier ont souligné hier en conférence de presse le 50^e anniversaire de la grève.
Entourés d'anciens travailleurs ayant obtenu ce certificat honorifique, ils ont dressé le bilan des impacts que la grève a eus sur les conditions de travail dans l'industrie et leur leur chapeau aux grévistes.
Le président de la CSD François Vaudreuil souligne que ce sont des hommes qui ont changé à tout jamais l'histoire de syndicalisme québécois en faisant faire un grand pas vers l'amélioration des conditions de travail.
« Le 13 février, il y a maintenant 50 ans que 2 000 travailleurs de la Centrale John-Maurice déclenchaient une grève qui allait se terminer 138 jours plus tard. Quelques heures après, les travailleurs de Thériault Mines arbitraient la paix pour appuyer leurs revendications. Au total, 5 000 personnes se trouvaient en grève », dit-il.
Il faut se situer dans un contexte d'après-guerre, où l'inflation est palpable mais les salaires demeurent stables. Les travailleurs voient leur pouvoir d'achat diminuer, ce qui les amène à revendiquer des hausses salariales. Le spectre de la crise de la production de 1939 plane toujours, les employeurs

Acquitté

Clinton réitère ses excuses au peuple américain
Bill Clinton a été acquitté hier des accusations de péage et d'obstruction à la justice dans l'affaire Lewinsky.

Washington (AP)

Le dossier des péages en destination de l'histoire contre un président américain est terminé. Après 13 mois de scandale et d'empêchement, les sénateurs américains ont acquitté sans surprise hier Bill Clinton, accusé de péage et d'obstruction à la justice dans l'affaire Lewinsky.
Surnommé le « Come Back Kid », Bill Clinton, 46^e président des États-Unis, a fait son plus grand retour à la scène politique et pourra continuer jusqu'à son terme son second mandat. Mais il sera sans le privilège de voter dans l'histoire comme le démocrate chef d'État américain jusqu'en 1993, 111 ans après Andrew Jackson, qui lui avait aussi été acquitté.
Bill Clinton, qui n'a même pas regardé la télévision pendant le vote des sénateurs, a réitéré ses excuses au peuple américain dans une brève déclaration prononcée deux heures après le verdict depuis les jardins de la Maison Blanche.
« Je suis fier de répondre au peuple américain que je suis profondément désolé de ce que j'ai dit et fait pour éluder les questions, et de leur pardonner que j'ai respecté le Congrès et le peuple américain », a déclaré le président, tout en soulignant que son acquittement ouvre « une période de réconciliation et de renouveau pour l'Amérique ».
Après onze semaines de procès et quatre autres jours de délibérations à huis clos, les 50 sénateurs ont rendu un verdict sans surprise peu après 12h30. Par 59 voix contre et 45 pour, ils ont rejeté l'accusation de péage, le même message pour le président, qui 58 voix contre 38 cala d'obstruction à la justice. Il était 87 voix en faveur d'un mois en des deux articles pour évincer le président.
« Il est donc évident et déclaré que William Jefferson Clinton par la présente déclare et acquiesce à toutes les charges contenues dans les articles mentionnés », a annoncé le président des débats, le juge William Kennon, à l'issue du vote.
Les sénateurs ont rendu leur verdict en audience publique, sans l'œil des caméras, chacun au front de son siège pour prononcer « guilty » (coupable) ou « not guilty » (non coupable).
Quelques heures plus tôt, tout indiquait qu'un des deux articles de destination retenus ne parviendrait à franchir le cap symbolique de la majorité simple (51 voix).
La fin d'un scandale
Au total, six accusations ont rejeté l'article de péage et cinq celui d'obstruction à la justice, alors que les déclarations ont été en bloc pour l'acquiescement. Le résultat final apparaît comme une déroute pour les républicains de Sénat et de la Chambre des représentants. C'est ainsi un candidat pour les 13 procureurs, tous issus des rangs du Grand Old Party, qui avaient accusé jusqu'à cette semaine dans la plus des fois significatives.
Le verdict met fin à plus d'un an d'un scandale politique qui a perturbé le fonctionnement du Congrès, influé sur les élections de mi-mandat en novembre et livré une opinion publique divisée par les déboîles judiciaires.
« Une au long de Montaigne, les Américains n'ont cessé de soutenir le président, en croyant à plus de 60%, même s'ils ont manifesté leur déception à l'égard de l'homme et de sa moralité. Cependant, ce message est resté le plus ou les relations étatiques avec cette femme, Mike Lewinsky, après il était devant les tribunaux ».

se contenter du précompte volontaire jusque-là. Cette revendication fit partie des demandes du syndicat dès décembre 1948; c'était la première fois qu'on réclamait l'application de la formule Rand au Québec, ce qui eut pour effet d'inscrire cette revendication à l'ordre du jour de plusieurs autres syndicats par la suite, puis dans le Code du travail en 1977.

Enfin, la grève d'Asbestos a été un moment difficile pour l'Église catholique, ses divisions intestines ayant été étalées sur la place publique entre une aile traditionaliste et une autre beaucoup plus moderne. C'est d'ailleurs suite à ce conflit que l'Église s'est retirée vers le domaine spirituel, faisant en quelque sorte le choix de laisser d'autres intervenants

s'occuper des choses temporelles. Quelques années plus tard, le mouvement syndical allait se déconfessionnaliser.
« Aujourd'hui, nous tenons à rendre hommage au courage et à la détermination des travailleurs qui ont participé à la grève d'Asbestos en 1949, a souligné François Vaudreuil, car se sont ces hommes qui ont changé à

tout jamais l'histoire du syndicalisme québécois en nous faisant faire un grand pas vers l'amélioration de nos conditions de travail. »
Le Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc. est affilié à la CSD depuis 1973.

Diane Daudelin, une femme de coeur et de cause

par Jacqueline de Bruycker



Diane Daudelin

Femme de coeur et de cause, **Diane Daudelin** rêve depuis toujours d'une société sans pauvreté, ni violence au sein de laquelle les hommes et les femmes vivraient solidaires, dans le respect l'un de l'autre. Et ce rêve qui n'a jamais cessé de l'habiter l'a conduite il y a quelques mois à assumer la responsabilité provinciale du dossier de la condition féminine.

« Nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir, nous ne sommes pas toutes sur un pied d'égalité avec les hommes, il y a des disparités, des inégalités, il faut les reconnaître, mais cela ne doit pas nous empêcher de travailler avec les hommes. Car qu'on le veuille ou non, ce sont eux qui dans notre société détiennent encore le pouvoir comme les leviers de l'action. »

Son premier objectif est de créer à l'intérieur de la Centrale une image dynamique, positive de la condition féminine. « Il est important que notre action soit reconnue, acceptée, soutenue et que les hommes en fassent partie prenante. Cela ne se fait pas du jour au lendemain, mais je suis très optimiste, car il y a de plus en plus d'hommes qui sont conscientisés

à nos besoins, à nos attentes, cela fait chaud au coeur », affirme-t-elle. Sur le terrain, Diane Daudelin mise beaucoup

sur la phase II du projet conciliation travail-famille, qui rejoint autant les travailleurs que les travailleuses. ☀

Deux bonnes causes à faire avancer

À l'aube de l'an 2000, les travailleuses de l'Intersyndicale des femmes, à laquelle participe la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), ont profité de la *Journée internationale des femmes*, le 8 mars, pour mettre l'accent sur « deux bonnes causes à faire avancer » : l'équité salariale ainsi qu'une vie privée et une vie de travail en harmonie, loin de toute forme de discrimination et de violence. Elles réclament un monde où existe l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les salaires, car le réel exercice du droit des femmes à l'égalité passe par l'élimination de la discrimination salariale dans les emplois à prédominance féminine. En 1989, la Coalition en faveur de l'équité salariale, qui réunissait plus de 50 groupes, réclamait une loi proactive sur l'équité salariale. Elle devait être adoptée sept ans plus tard, c'était un premier pas dans la direction, mais c'était loin d'être la fin de la lutte des femmes pour une réelle équité salariale. En 1999, cette revendication n'a rien perdu de son actualité.

ER.O.N.T.

L'option non traditionnelle

par Valérie Poiré

ER.O.N.T. (Femmes regroupées en options non traditionnelles) organisait à Montréal, les 21, 22 et 23 mai derniers, un colloque provincial mettant en vedette les travailleuses et les étudiantes qui évoluent dans des secteurs d'emplois non traditionnels.

Animées par le désir de jouer un rôle actif dans le recrutement et le support aux jeunes femmes qui osent le choix

non traditionnel, les travailleuses non traditionnelles d'expérience avaient comme objectif d'apprivoiser le mentorat à travers diverses activités du colloque comme le jumelage d'étudiantes et de travailleuses. Les ateliers offerts abordaient des thèmes tels les mesures de soutien en milieu de travail et scolaire, la vie syndicale, la recherche d'emploi et le harcèlement pour n'en nommer que quelques uns. ☀

Coalition sur l'assurance-emploi

NON au hold-up du ministre Paul Martin

par Jacqueline de Bruycker



L'intention du ministre des Finances, Paul Martin, d'amender la loi pour légaliser sa mainmise sur la caisse d'assurance-emploi et en détourner les surplus accumulés de 20 milliards \$ a soulevé un tollé de protestations parmi la population et entraîné la mise sur pied d'une vaste Coalition regroupant une quinzaine d'organismes.

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a joint les rangs de la Coalition, rigoureusement opposée à ce que le gouvernement fédéral utilise ces surplus à d'autres fins que le soutien aux personnes sans emploi, qu'il s'agisse de baisser les impôts des contribuables, de réduire la dette publique ou de financer des programmes.

Établissement d'un système fondé sur les heures travaillées, réduction du montant et de la durée des prestations, resserrement des critères d'admissibilité, les travailleurs ont fait les frais de la réforme de l'assurance-emploi. En modifiant aussi radicalement les règles de jeu, c'est à un « vol organisé » qu'Ottawa s'est livré sans vergogne.

Les chiffres ne mentent pas. Les demandes de prestations ont baissé de façon dramatique tout particulièrement chez les jeunes et chez les femmes. Dans une société où le développement du marché de l'emploi est marqué par la précarité, de plus en plus de travailleurs se retrouvent privés d'un minimum de protection sociale et de soutien au revenu. Aujourd'hui, moins de quatre personnes sans emploi sur dix reçoivent des prestations, il y a dix ans à peine, ce pourcentage s'établissait à 90 %.

Condamnant le cynisme d'Ottawa et son manque de conscience sociale, la Coalition exige que les surplus accumulés sur le dos des travailleurs soient utilisés à l'amélioration de la couverture du régime d'assurance-emploi et à la création d'une caisse d'assurance-emploi indépendante, autonome, administrée par les organisations représentatives.

La campagne de réclamation lancée le 3 novembre 1998 par la Coalition a donné lieu à plusieurs activités auxquelles ont été invités à participer non

seulement les membres des associations formant la Coalition, mais l'ensemble de la population.

La Coalition a fait signer des avis de réclamation, qui reprenaient la forme de la carte de demande de prestations que doivent remplir les chômeurs. Des séances de signature ont eu lieu dans différents endroits publics, notamment à l'Université du Québec à Montréal, en présence du chef du Bloc québécois, Gilles Duceppe, qui a qualifié le régime « de vache à lait » pour le gouvernement de Jean Chrétien.

Le 5 décembre, la Coalition a organisé à travers tout le Québec une *Journée nationale de réclamation*, au cours de laquelle elle a dévoilé les résultats d'un sondage mené auprès de la population québécoise sur l'utilisation des surplus de la caisse d'assurance-emploi. Les répondants pensent que ces surplus devraient protéger les travailleurs qui y souscrivent dans une proportion de 60 % tandis que 23 % priorisent la baisse des cotisations. Seulement 13 % pensent que les surplus devraient être

utilisés pour réduire la dette du Canada.

La mobilisation s'est ensuite étendue à tout le pays avec la tenue, le 5 février, d'une *Journée d'action pancanadienne* sur l'assurance-emploi, au cours de laquelle des manifestations et des rencontres avec des ministres, des députés fédéraux ont été organisées dans chaque région, l'occasion pour la Coalition de démontrer, chiffres à l'appui, les effets dévastateurs de la réforme de l'assurance-emploi sur l'économie : des pertes financières des plus importantes, mais aussi l'aggravation de plusieurs phénomènes sociaux dont l'exode des jeunes de plusieurs coins du Québec.

Des manifestations ont également pris l'affiche en avril. La Coalition compte poursuivre son action et continuer à faire valoir ses revendications tant que le gouvernement fédéral n'aura pas renoncé à détourner les surplus de la caisse de l'assurance-emploi et à « hold-uper » les travailleurs. ☀

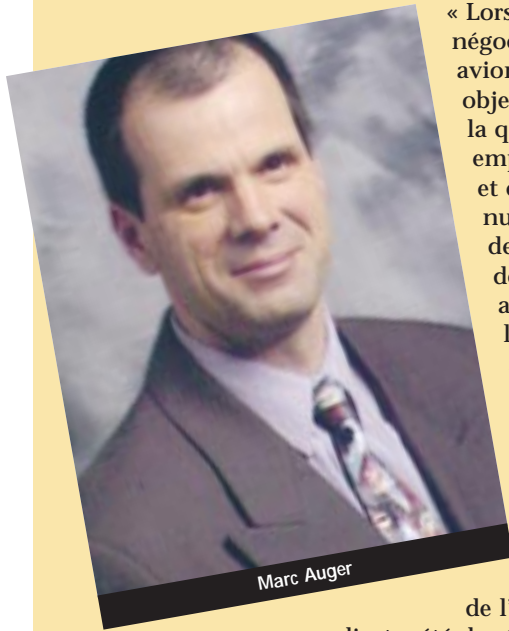
Une question de qualité de vie

par Jacqueline de Bruycker

La question de l'organisation du travail se pose depuis les débuts de l'industrialisation. Aujourd'hui, dans un contexte de mondialisation, qui condamne les entreprises à la productivité et à la rentabilité, c'est en termes de qualité de vie que le débat se fait. La réduction ou le réaménagement du temps de travail constituent des priorités pour les travailleuses et les travailleurs soucieux de concilier travail et famille, travail et vie sociale.

Chez les employés de garage

Pour le Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (SNEG), un des premiers à s'être affiliés à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la réduction du temps de travail va de pair avec un réaménagement des horaires.



Marc Auger

« Lors des dernières négociations, nous avions un double objectif : améliorer la qualité de vie des employés de garage et contrer la diminution du volume de travail, qui depuis quelques années, particulièrement en automne et au printemps, entraînait des mises à pied », explique le président, **Marc Auger**.

La solution mise de l'avant par le syndicat a été de réduire de 10 % la semaine de travail, soit de 40 à 36 heures et de réaménager les horaires sur quatre jours au lieu de cinq. « Notre défi était de prouver à la Corporation des concessionnaires d'automobiles de la région de Québec, avec laquelle nous négocions, que le projet était réalisable, viable, mais surtout qu'il n'entraînerait aucune augmentation de leurs coûts d'opération et n'aurait aucun impact négatif sur la qualité du service à la clientèle », précise-t-il.

La tâche était ardue, mais le syndicat s'est mis à l'oeuvre, si bien que le 1^{er} mars 1999, une quinzaine de nouveaux horaires de travail étaient en place. Pour 70 % des 900 travailleurs visés, la semaine de travail se déroule du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. En support à ces deux équipes, un quart de soir a également été constitué, il s'échelonne du lundi au vendredi avec une concentration des heures travaillées le lundi et le vendredi.

« Ces horaires ne sont pas rotatifs, le choix des équipes s'est fait par ancienneté et grâce à la coopération de tous, le personnel requis est en poste quel que soit le quart. Le syndicat suit la situation, nous sommes prêts à effectuer les réaménagements, les correctifs nécessaires. Il y a toujours possibilité, après entente avec la Corporation, de créer d'autres équipes, selon les besoins », indique Marc Auger.

Les petits garages, avec moins de huit mécaniciens sur la liste d'ancienneté, ont gardé la semaine de 5 jours, mais ils l'ont réduite à 36 heures.

Ces réaménagements ont entraîné une réduction de salaire. Pour en atténuer l'impact, les bénéfices sociaux ont été convertis en salaire, les congés sociaux et mobiles ont été réduits, sans oublier des augmentations salariales. Le nouveau partage des heures de travail permet aux concessionnaires d'étendre leurs heures d'ouverture, d'être plus flexibles pour répondre aux besoins de la clientèle, mais il a aussi un impact sur l'emploi. Pour plusieurs salariés, la réduction du temps de travail a eu pour effet de raccourcir, sinon d'éliminer la période de mise à pied. Certains employeurs ont même dû embaucher du personnel. « Nous avons été un des premiers groupes à réduire les heures de travail, mais avec l'effet d'entraînement, d'autres garages vont suivre », conclut-il.

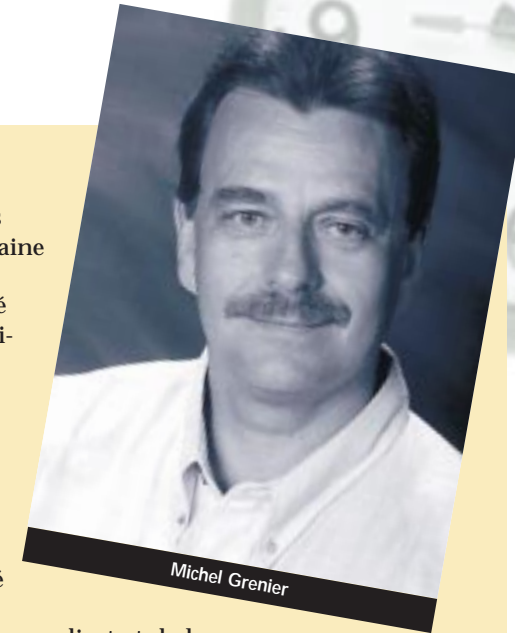
À la Ville de Granby

Les membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Granby ont eux aussi la semaine de quatre jours. « Dans le cadre de son programme de coupures, la Ville nous a proposé de réduire notre temps de travail d'une demi-heure, nous avons accepté une semaine de 32 heures, mais en contrepartie, nous avons demandé un horaire de quatre jours », mentionne le président, **Michel Grenier**.

La possibilité de travailler quatre jours par semaine, huit heures par jour a été offerte à tous les cols blancs et sur une possibilité de 85, 24 s'en sont prévalus. Chacun a présenté un projet d'horaire, qui a été étudié par un comité paritaire composé de représentants du syndicat et de la Ville en fonction des besoins des différents départements. « Nous n'avons pas connu de problèmes majeurs d'organisation. Les discussions se déroulent assez bien, nous n'avons, jusqu'ici, enregistré qu'un seul refus », note-t-il.

Le syndicat a aussi accepté de déplacer l'heure de dîner des fonctionnaires travaillant à l'urbanisme, à l'évaluation, à la taxation ainsi qu'à la cour municipale, afin de permettre à la population d'avoir accès à ces services à la journée longue.

« Ces personnes qui ont opté pour l'horaire de quatre jours sont très satisfaites de leur choix, elles sont moins stressées, plus productives, ce qui a des répercussions sur le climat de travail », remarque Michel Grenier.



Michel Grenier

Du côté de Desjardins

À l'Association des techniques professionnelles de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'ouest du Québec, qui regroupe 400 personnes environ, l'aménagement du temps de travail existe depuis quelque temps déjà, des clauses de la convention collective prévoient, en effet, 70 heures de travail échelonnées sur deux semaines tout en laissant aux employés le choix de les répartir comme ils l'entendent en autant que la continuité des opérations soit assurée.

Dans la foulée du projet *Conciliation travail-famille*, le syndicat a décidé d'aller de l'avant et de négocier l'introduction dans la convention collective de quatre types d'aménagement, soit l'horaire flexible, l'horaire variable, la semaine comprimée, le travail à domicile. « Mais quand des professionnels ont demandé à s'en prévaloir, ils se sont heurtés à une fin de non-recevoir. Le projet est réalisable, la haute direction est d'accord, mais les chefs de services se refusent à le mettre en pratique, ils ont peur d'innover, c'est vraiment à n'y rien comprendre », constate la présidente, **Lise Provost**.

Au début d'avril, une vingtaine de demandes avaient été logées, mais aucune n'a été accueillie favorablement. « Nous regardons maintenant les différentes façons possibles de relancer le dossier et de faire appliquer les clauses d'aménagement du temps de travail que nous avons négociées et obtenues », conclut-elle. ☀



Lise Provost

Mémoire déposé à la Commission parlementaire de l'Économie et du Travail

La CSD réclame l'abolition des clauses d'exclusion

par Jacqueline de Bruycker

Depuis sa fondation, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) s'est opposée à toute forme de discrimination qui viole le principe d'un traitement égal pour un travail équivalent. Elle juge inéquitable la pratique de négocier des conditions de travail inférieures pour tout nouveau salarié et considère discriminatoire leur introduction dans les conventions collectives, les contrats de travail. Réunis en congrès spécial en juin 1998 à St-Hyacinthe, les représentants des syndicats affiliés à la CSD se sont prononcés à l'unanimité contre les clauses d'exclusion. Et c'est la même position que la CSD a défendue dans le mémoire qu'elle a présenté en août dernier à la Commission parlementaire de l'Économie et du Travail en réclamant l'abolition des clauses d'exclusion.

Pour corriger la situation, la CSD a recommandé au gouvernement de ne pas modifier le Code du travail, qui ne touche que ceux qui sont régis par une convention collective, elle lui a plutôt suggéré d'amender la *Loi sur les normes du travail*, qui couvre tous les travailleurs québécois en y enchâssant l'interdiction de négocier de telles clauses, de pair avec la mise en place d'un mécanisme de recours simple et facilement accessible.

En ce qui concerne les conventions collectives qui incluent déjà des clauses d'exclusion, la CSD a recommandé que les parties disposent d'un délai raisonnable pour corriger la situation et réajuster leur tir, un délai qui ne devrait pas excéder trois ans après l'adoption de la loi.

Parmi les solutions suggérées par le groupe de travail du ministère du Travail, la CSD a écarté d'emblée l'idée de mettre en place un pacte social qui engagerait les patrons, les syndicats et le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'équité entre les nouveaux et les anciens salariés. Cette formule, qui repose trop sur le volontariat, ne permettrait, en aucune façon, de garantir la disparition des clauses d'exclusion de toutes les conventions collectives.

Apparu au cours des années 1980, le phénomène des clauses d'exclusion a vite fait tache d'encre et généré un nouveau type de développement sectoriel. Il suffisait dans un secteur qu'une entreprise donne le coup d'envoi pour que les autres lui emboîtent le pas.

Menacés de perdre leur emploi, confrontés trop souvent aux spectres de l'appauvrissement, de l'exclusion de la société, les travailleurs ont fini par

accepter l'introduction de telles clauses dans leur convention collective. Mais ils ne l'ont pas fait de gaieté de coeur, ils n'y ont consenti qu'une fois acculés au pied du mur, rendus à la limite de la négociation, après avoir pris un vote de grève et avoir recouru à toute la panoplie des moyens de pression.

C'était un geste de survie et non d'égoïsme, de rejet envers tous ceux qui allaient prendre la relève, car la particularité de ces clauses, c'est d'être sans impact immédiat. Il faut parfois attendre des semaines, voire des mois avant qu'elles ne trouvent avec l'embauche de nouveaux salariés, leur champ d'application comme leur justification.

Quant aux employeurs, les coûts sans cesse croissants de main-d'oeuvre et de production, le déclin des marchés, une compétition agressive, l'obligation d'utiliser de nouvelles stratégies de développement leur ont fourni les arguments qu'ils recherchaient. La mondialisation de l'économie a un effet multiplicateur sur l'apparition des clauses d'exclusion.

Dans les milieux de travail, les clauses d'exclusion génèrent un climat de frustration et de tension entre les anciens et les nouveaux

salariés, affaiblissent la représentativité du syndicat, en minent la crédibilité auprès des nouveaux venus, dont les jeunes surtout. Mais, ramener le débat à un conflit intergénérationnel, c'est mal poser le problème, c'est lui donner une perspective trop réductrice car l'impact des clauses d'exclusion s'exerce tout autant sur les personnes qui intègrent le marché du travail que sur celles qui changent d'emploi, dont les femmes, les immigrants et les travailleurs qui ne sont plus très jeunes.

La CSD reconnaît que la décision d'utiliser une telle clause relève de la responsabilité première des parties patronale et syndicale engagées dans la libre négociation, une autonomie qu'elle respecte. « Mais, en tant que centrale syndicale, nous avons l'obligation de promouvoir la démocratisation des milieux de travail et de la société, d'opposer à la montée de l'individualisme, au nouveau credo de la rentabilité, les valeurs de solidarité, de bien commun et par le fait même, de bannir tout élément de discrimination », affirme **François Vaudreuil**, président de la CSD. ☀

1^{er} mai 1999

Les bons choix pour le MONDE

par Valérie Poiré

C'est sous le thème « Les bons choix pour le monde » que se sont déroulées cette année les festivités du 1^{er} mai. Dans la région de Montréal, la traditionnelle marche du 1^{er} mai a débuté au Parc Jarry pour se terminer avec une grande fête populaire à l'Aréna Jean-Rougeau.

Les porte-parole régionaux ont profité de l'occasion pour réclamer que l'État cesse d'être au service de l'économie et fasse les bons choix pour le monde. Faire les bons choix pour le monde, c'est se mobiliser contre le comportement sauvage des entreprises qui jettent des travailleurs à la rue dans le but d'accroître leurs profits. Cela veut aussi dire se mobiliser contre le démantèlement des services publics et des programmes sociaux entrepris par les gouvernements car ces choix ne sont pas les nôtres.

L'État doit être un employeur-modèle et cesser de rogner dans les conditions de travail de ses salariés et l'économie doit être au service du monde, non le contraire.

Les bons choix pour le monde

En éducation, il faut des services accessibles, une éducation de qualité et de choix pour tout le monde. On doit aussi redonner à l'enseignement un visage plus humain, embaucher le personnel professionnel et de soutien suffisant pour assurer la réussite du plus grand nombre. Il est impératif de refinancer le réseau d'éducation postsecondaire et de mettre fin à l'endettement désastreux des jeunes.

Quant à l'équité salariale, il faut reconnaître équitablement la valeur du travail des femmes afin d'alléger leur pauvreté et celle de leurs enfants.

Dans la fonction publique, l'État doit réinvestir pour mettre fin à la précarisation des emplois. Les programmes gouvernementaux doivent être vraiment accessibles afin d'assurer la redistribution de la richesse collective. L'État doit également mettre en place des réglementations qui protègent nos droits, nos ressources, notre santé, notre environnement et y affecter les ressources humaines nécessaires pour les faire appliquer.

Au chapitre de la santé et des services sociaux, l'État doit garantir des services publics gratuits, de qualité



et accessibles pour tout le monde. Pour ce faire, il faut réinjecter l'argent nécessaire et embaucher du personnel additionnel pour répondre aux besoins du monde.

Dans le cadre de la réforme du Code du travail, l'occasion était tout indiquée pour revendiquer une amélioration des lois du travail. En priorité, il faut faciliter l'accès à la syndicalisation dans le but d'obtenir de meilleures conditions de travail pour le monde. L'État doit aussi intervenir pour freiner la précarisation des emplois (temps partiel, sur appel, à la pige, à contrat, etc.) et stopper le phénomène de la sous-traitance, la rationalisation sauvage des entreprises et la privatisation des services gouvernementaux. Enfin, il faut bonifier la *Loi sur les normes du travail* et augmenter le salaire minimum au-dessus du seuil de la pauvreté.

Du côté de la sécurité sociale, on doit améliorer l'accessibilité au régime d'assurance-emploi ainsi que la durée et le montant

des prestations à même les surplus de 20 milliards \$. Les barèmes d'aide sociale doivent également être haussés et il faut assurer aux personnes âgées un revenu décent.

Un brin d'histoire

Le 1^{er} mai 1886, 300 000 travailleurs lancent à Chicago un mouvement de grève pour obtenir la journée de travail de huit heures. Une répression policière sanglante suit le mouvement de grève : des militants syndicaux sont arrêtés et condamnés à mort. Quatre d'entre eux sont pendus. Six ans plus tard, il seront exonérés de tout blâme !

Ces événements ont érigé en symbole la lutte et le sacrifice de ces travailleurs pour l'amélioration des conditions de travail et de vie du monde. Depuis, cette fête est devenue l'occasion privilégiée d'affirmer avec fierté notre projet de société : les bons choix pour le monde. ☀

Le 35° Mondial des Métiers

La fierté des jeunes face à leur AVENIR

par Valérie Poiré

Les métiers et les techniques sont une voie d'avenir pleine de promesses pour la jeunesse. Un événement d'envergure internationale viendra nous le rappeler en novembre, au Stade olympique de Montréal.

Plus de la moitié des emplois offerts aujourd'hui exigent une formation professionnelle ou technique. Pourtant, au Québec, seulement 33 % des jeunes de moins de 20 ans s'engagent dans cette voie. Au Canada, à peine 10 % de la population de 15 ans et plus possède un diplôme d'une école de métiers.

La formation que nous donnons actuellement aux jeunes ne les place pas en bonne position pour exercer un métier. Et notre économie ne trouve pas toutes les compétences dont elle a besoin.

Pour remédier à cette situation, il faut redonner aux métiers et techniques la considération qu'ils méritent, au sein de la population en général, mais surtout parmi les jeunes qui s'apprentent à choisir leur orientation professionnelle.

C'est dans ce contexte que se tiendra au Stade olympique de Montréal, du 11 au 14 novembre prochain, un événement d'envergure internationale : le 35° Mondial des Métiers. Des jeunes du monde entier viendront démontrer leurs talents dans l'exercice de leur métier. Plus de 1 800 personnes — participants, organisateurs et accompagnateurs — se retrouveront ainsi au Stade olympique, où l'on attend plus de 100 000 visiteurs. Les cérémonies d'ouverture et de clôture se dérouleront à l'Aréna Maurice-Richard, les 10 et 17 novembre respectivement.

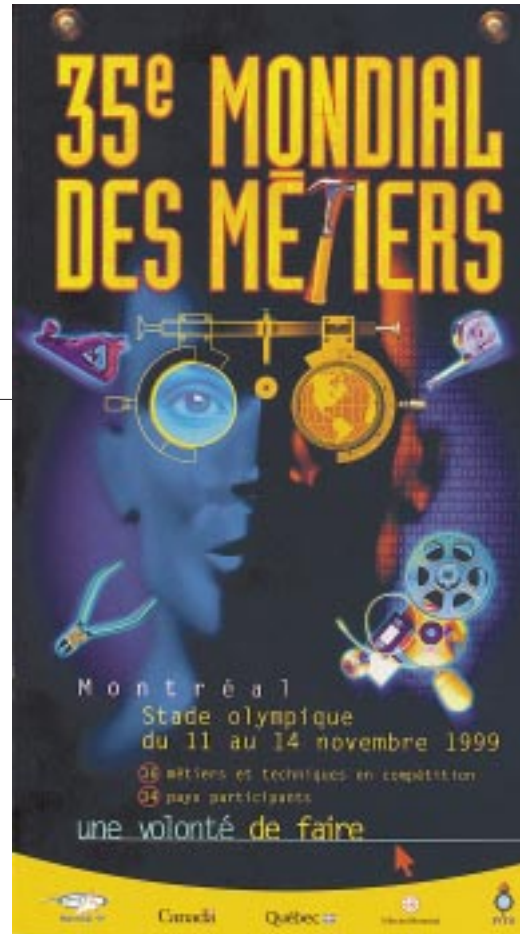
Le spectacle en vaudra vraiment la peine. Le Stade sera transformé en une immense usine dotée d'équipement à la fine pointe de la technologie. Des jeunes de moins de 22 ans démontreront leurs talents en soudure, en mécanique, en électronique ainsi que dans

une quarantaine d'autres métiers et techniques.

Le président d'honneur du 35° Mondial des Métiers, M. Gérald Tremblay, a souligné l'importance de cet événement pour le pays :

« En accueillant ces compétitions, le Canada reconnaît l'importance des métiers et techniques pour son développement économique et veut communiquer aux jeunes l'enthousiasme qu'un métier peut représenter pour l'avenir ».

Pour M. Tremblay, la tenue du 35° Mondial des Métiers doit servir de base à une série d'activités qui se prolongeront au fil des ans. « Cet événement marquera le début d'une stratégie à long terme, visant à revaloriser et à améliorer l'enseignement technique et professionnel au pays », a-t-il souligné.



Assister au 35° Mondial des Métiers, c'est se tenir au courant de l'évolution des techniques, mais c'est surtout montrer aux jeunes qu'un avenir passionnant les attend dans les ateliers et les usines, et que les adultes, parents, chefs d'entreprise et personnalités politiques y accordent une très grande importance. Allez-y avec vos enfants : ils y découvriront peut-être l'avenir dont ils rêvent. ☀

En bref

par Valérie Poiré

Coalition pour le maintien des services bancaires personnalisés

Lancée le 10 septembre 1998, la Coalition québécoise pour le maintien des services bancaires personnalisés, dont la CSD fait partie, regroupe

vingt-deux organismes. La Coalition réclame que le gouvernement canadien amende la *Loi sur les banques* afin d'obliger les banques et autres institutions financières à assurer à toute personne, sans discrimination, la possibilité d'ouvrir un compte; à garantir à toute personne la possibilité d'avoir accès à des services bancaires personnalisés, à

une distance raisonnable de son domicile et selon des horaires d'ouverture suffisants; et finalement, à offrir des services bancaires de base à des tarifs raisonnables et identiques à ceux des guichets automatiques.

tient à souligner l'excellent travail qu'a accompli Mme Laporte-Rivet en tant que militante syndicale depuis près de 15 ans et salue sa détermination, son sens de l'entraide et son dévouement.

Le prix Hommage bénévolat-Québec à Giselle Laporte-Rivet

C'est avec fierté que, le 22 avril dernier, Giselle Laporte-Rivet a reçu des mains du ministre de la Solidarité sociale, André Boisclair, le prestigieux prix Hommage bénévolat-Québec 1999, région de Lanaudière. Giselle Laporte-Rivet compte à son actif une carrière de bénévolat de plus de 55 années. Sa feuille de route témoigne de son grand engagement social et communautaire : elle a participé à l'implantation du CLSC Lamater, du Centre d'Action bénévole des Moulins et de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Lanaudière. La CSD

Jean-Jacques Lafontaine n'est plus



La CSD tient à rendre hommage à Jean-Jacques Lafontaine, décédé le 29 décembre dernier. « C'est avec tristesse que nous avons appris la nouvelle de son décès car Jean-Jacques, un des pionniers à l'origine de la fondation de la CSD, était un vrai militant syndical, engagé et toujours prêt à venir en aide aux autres », affirme Jeannot Picard, ex-trésorier de la CSD, qui a travaillé avec M. Lafontaine pendant plusieurs années. Au cours de sa longue carrière au sein de la CSD, Jean-Jacques Lafontaine a assumé les fonctions de responsable de la formation et de conseiller syndical à la négociation. Sa grande contribution à l'avancement des droits des travailleurs restera à jamais gravée dans notre mémoire. ☀

Le français au travail

par Jacqueline de Bruycker

Conseiller juridique

Selon la Commission de terminologie juridique, un conseiller juridique, qui peut être avocat ou notaire, est un spécialiste du droit dont la pratique consiste principalement à donner des consultations. C'est un champ d'activités d'où sont bannis les mots *aviseur légal* et *conseiller légal*, car il s'agit de deux anglicismes notoires. Pourtant, ils réussissent encore à se faufiler dans des textes, des conversations. La signification de l'adjectif *légal* diffère d'une langue à l'autre. En français, il a le sens de conforme à la loi, alors qu'en anglais, il désigne ce qui se rapporte à la profession d'avocat ou au droit. Quant à *aviseur*, ce n'est que la transposition en français du mot anglais *adviser* ou *advisor*.

Avertissement ou avis

Voilà deux termes qui sont loin d'être interchangeables. Dans le domaine des relations de travail, c'est le mot *avertissement* qui s'impose, reléguant son rival dans le camp des expressions à éviter, à cause de son caractère neutre. Un *avis*, c'est un terme passe-partout qui désigne ce que l'on pense, ce que l'on exprime sur un sujet, ce qu'on porte à la connaissance de quelqu'un. Le mot *avertissement* a nettement plus de caractère. Il se définit comme une indication faite, à la suite d'une réprimande, par un supérieur à un subordonné à l'effet qu'une répétition de la faute entraînera une sanction. Et quand on le marie à l'adjectif formel, il affiche encore plus de mordant. Gérard Dion, dans son *Dictionnaire des relations de travail*, définit l'expression comme étant un avertissement donné au travailleur en présence du représentant syndical ou notifié par écrit dont une copie est transmise au syndicat.

Saviez-vous que ?

Les noms de marques émaillent nos conversations. Mais saviez-vous que la boisson Pepsi tire son nom du mot grec *pepsis*, qui signifie digestion ? Cet élixir était supposé soulager la dyspepsie ou la digestion difficile. ☀



La CSD à travers le QUÉBEC

Québec

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

Montréal

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

Montmagny – Bas St-Laurent

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

Saguenay – Lac St-Jean

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

Bois-Francs

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

Estrie

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

Vallée du Richelieu

11, rue Chapleau
Granby (Québec)
J2G 6K1
Tél. : (450) 375-1122

Mauricie

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

Beauce

11 720, 1^{ère} Avenue
C.P. 1
St-Georges Est (Québec)
G5Y 5C4
Tél. : (418) 228-9577