

La Revue

JOURNAL DU CONSEIL PROVINCIAL DES AFFAIRES SOCIALES
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE / VOLUME 18 N°2 / AVRIL 2005



DEUX MILLE MEMBRES DE PLUS AU CHUQ

LES 3000 TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES CATÉGORIES 2 ET 3 DU CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC (CHUQ) ONT DÉCIDÉ, À LA FAVEUR DES VOTES D'ALLÉGEANCE SYNDICALE, DE SE TOURNER VERS L'AVENIR, VERS UN SYNDICAT D'AVENIR, LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) AFFILIÉ À LA FTQ.



Carl Dubé, président du SCFP, section locale 1108, CHUL

Rappelons que la catégorie 2 regroupe l'ensemble du personnel paratechnique, des services auxiliaires, préposés aux bénéficiaires et métiers, alors que l'on retrouve dans la catégorie 3 le personnel de bureau, les techniciens et professionnels de l'administration.

Le CHUQ lui-même est né de la fusion de 3 établissements, soit le Centre hospitalier de l'Université Laval (CHUL), l'Hôtel-Dieu de Québec et de l'Hôpital Saint-François d'Assise.

Résultats du vote d'allégeance syndicale

Avant le vote, le SCFP (FTQ) représentait le personnel des catégories 2 et 3 au CHUL alors que la CSN représentait ces mêmes catégories à l'Hôtel-Dieu de Québec et à St-François d'Assise. Le résultat du vote indique que 63,5% du personnel de la catégorie bureau, techniciens et professionnels de l'administration ont choisi le SCFP (FTQ), alors que le SCFP n'en représentait que 34,4% au départ.

Pour ce qui est de la catégorie du personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers, le SCFP (FTQ) est passé d'une représentativité initiale de 39,4% à près de 56% lors du vote.

Principaux enjeux

Les principaux enjeux abordés au cours de cette campagne d'allégeance syndicale ont porté principalement sur le type de syndicalisme que nous voulons préconiser. Le SCFP (FTQ) veut pratiquer un syndicalisme plus pragmatique, plus concret, à l'écoute des besoins et des préoccupations quotidiennes des membres qu'il représente.

La comparaison des conventions collectives en vigueur, l'assurance salaire longue durée et les assurances collectives sont d'autres sujets qui ont permis au SCFP (FTQ) de gagner le vote.

Cette double victoire du SCFP renforce sa position dans le secteur de la santé et des services sociaux dans la région de la capitale nationale. En effet, le SCFP (FTQ) représente déjà le personnel de ces mêmes catégories à l'Hôpital Laval.

La loi 30

Dans la foulée des fusions des établissements de la santé et des services sociaux, la loi 30 force la tenue des votes d'allégeance syndicale et oblige donc les travailleurs et les travailleuses à choisir quelle centrale syndicale les représentera désormais. Ces votes ont commencé à l'automne 2004 et vont s'échelonner jusqu'à l'automne 2005.



ENTREVUE AVEC ALAIN TESSIER,
COORDONNATEUR DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES

« La négo locale, ce sera difficile, mais le SCFP entend prendre les moyens nécessaires pour la réussir »

Une entrevue de Guy Jolicoeur

M. Tessier, vous qui coordonnez le travail des conseillers syndicaux du SCFP dans le secteur de la Santé et des services sociaux, en quoi les négociations avec le gouvernement québécois seront-elles différentes cette année?

Je vois de grandes différences cette année. Dans l'ancien régime, on négociait d'abord l'ensemble de la convention collective à l'échelle provinciale puis on pouvait apporter des adaptations au niveau local. Cette année, le législateur, de par la loi 30, a découpé l'ancienne convention collective en morceaux en référant 26 sujets, soit près de la moitié, à la négociation au niveau local. Il n'est cependant pas facile de décortiquer la portée de ces 26 sujets. Ainsi, nous contestons l'interprétation que la partie patronale en a faite. Nous avons donc entrepris des recours légaux à cet effet.

En ce qui regarde la durée de ces dispositions qui doivent être négociées localement, y a-t-il un échéancier ?

C'est là une deuxième différence importante. Auparavant, les quelques ententes locales expiraient avec la fin d'une convention; on devait les renégocier. Plus maintenant. Les ententes locales resteront valides tant et aussi longtemps que les deux parties ne s'entendent pas pour les modifier ou les abroger. Or, on sait que la loi 30 n'autorise des améliorations que lorsqu'elles ne coûtent rien à l'employeur et ce, sans perte de services.

Est-ce que les délais pour la négociation locale sont réalistes ?

Le délai maximal prévu par la loi est de 2 ans. Il y a beaucoup d'obstacles à franchir si nous voulons y arriver.

Écoutez, il y a déjà des sections locales dont le mécanisme de négociations locales est enclenché depuis le 14 janvier dernier et on ne s'entend toujours pas sur tout ce qui devra être négocié! Un autre obstacle, c'est que bien des employeurs locaux ne connaissent pas bien la loi : beaucoup vont déchanter quand ils vont comprendre tout ce qu'ils auront à négocier localement. En voulant soi-disant régler un problème de « rigidité » dans les conventions collectives – un vieux refrain des patrons des hôpitaux, nous confie en riant M. Tessier- le remède risque fort d'être pire que la maladie!

Est-ce que le SCFP a prévu des façons de supporter les dirigeants,



les dirigeantes de leurs syndicats afin de tirer le meilleur parti possible de ces négociations locales?

Bien sûr, les conseillers syndicaux du SCFP seront impliqués directement dans ces négociations locales. De plus, le SCFP a déjà bâti un cours entièrement conçu en fonction de cette négociation locale. Tant les dispositions de la loi 30 que celles se rapportant aux 26 sujets de négociation locale y sont traitées de façon détaillée. Le cours a aussi comme objectif de développer chez les dirigeants et dirigeantes des syndicats leurs habiletés à négocier.

Finalement, nous souhaitons aussi maintenir le plus possible des dispositions semblables d'un établissement à l'autre, même si la loi nous force à négocier localement.

Comment pensez-vous le faire ?

La pédagogie préconisée dans les cours du SCFP utilise beaucoup des mises en situation, des exemples de ce qui se fait dans l'application de la convention; on peut ainsi bien expliquer toutes les subtilités de la convention!

En dernier point, quelle est la stratégie que le SCFP entend mettre de l'avant dans ces négociations?

Tout d'abord, nous entendons mettre beaucoup d'énergie dans ces négociations. La loi 30 a été déclarée constitutionnelle et donc elle s'appliquera. Boycotter cette négociation comme d'autres organisations syndicales le prônent ne serait pas rendre service aux membres que nous représentons. Nous n'avons qu'un seul objectif : obtenir les meilleures conditions de travail possibles. Ce n'est pas en boycottant ces négociations que nous pourrions y parvenir. En effet, à ce moment, c'est un médiateur-arbitre qui décidera. Nous ne croyons pas qu'il s'agit là d'une solution gagnante.

LUTTE À LA SOUS-TRAITANCE ET À LA PRIVATISATION

UN ENJEU PRIORITAIRE DE LA NÉGOCIATION EN COURS

ON PEUT SÛREMENT, SANS GRAND RISQUE DE SE TROMPER, PRÉDIRE QUE LES DISPOSITIONS ENCADRANT LE RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE ET À LA PRIVATISATION FERONT L'OBJET D'UNE DES PRINCIPALES BATAILLES DE LA NÉGOCIATION EN COURS.



Le SCFP, fort de l'appui sans équivoque des 550 000 membres de la FTQ dans ce dossier, entend bien gagner cette bataille.

Il s'agira cependant d'une bataille difficile. Déjà le gouvernement du Québec, avec l'adoption des lois 25, forçant la fusion des établissements, 30, forçant le regroupement des syndicats par grandes catégories d'employés, et 31, modifiant l'article 45 du Code du travail afin de faciliter le recours à la sous-traitance, a commencé à mettre la table.

De toute évidence, il a voulu, en procédant d'autorité à ces modifications, rendre plus alléchant pour une compagnie de soumissionner sur un contrat d'un service actuellement offert par le réseau public.

Nous avons, par contre, actuellement dans notre convention collective quelques dispositions qui viennent quelque peu contrecarrer cette volonté gouvernementale de privatiser de grands pans de nos services publics.

Mentionnons, entre autres, l'article 29.01 de notre convention collective actuelle qui prévoit que s'il y a recours à la sous-traitance, l'employeur ne peut « procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant

directement ou indirectement d'un tel contrat ». L'employeur ne peut donc procéder que lorsque les postes sont vacants.

Le gouvernement cherchera donc, de toute évidence, à affaiblir cette disposition au cours de la négociation.

Pour notre part, nous voulons raffermir de beaucoup les dispositions actuelles. Ainsi, à la clause actuelle, nous voulons ajouter que si l'employeur veut signer un contrat avec une entreprise, cela ne doit pas entraîner une diminution des heures faites par les employés du syndicat.

Nous voulons aussi qu'aucun contrat d'entreprise ne soit octroyé tant que des personnes salariées de l'unité de négociation peuvent effectuer le travail.

Cette bataille que nous entendons mener pour l'amélioration des clauses contre la sous-traitance est particulièrement importante pour les personnes de la liste de rappel, pour les jeunes. En effet, si les postes vacants sont transférés à la sous-traitance au fur et à mesure qu'ils le deviennent, il n'y aura plus d'avenir pour eux.

Tous ensemble, assurons-nous que ça n'arrivera pas.

Constitutionnalité de la loi 30

Le recours légal intenté par l'ensemble des organisations syndicales quant à la constitutionnalité de la loi 30 a malheureusement été rejeté par la Commission des relations de travail. Indépendamment de la possibilité d'aller en appel de cette décision, la loi 30 sera maintenant appliquée.

Rappelons que la loi 30 est la loi qui prévoit les votes d'allégeance syndicale par catégorie d'emploi et la décentralisation d'une bonne partie de la négociation.

UN EXEMPLE RÉEL

Le SCFP traite vraiment les griefs!

SUZANNE TRAVAILLE AU CLSC DEPUIS DÉJÀ 4 ANNÉES. ELLE N'A PAS DE POSTE MAIS ELLE EST LA SYNDIQUÉE QUI A LE PLUS D'ANCIENNETÉ DANS SON UNITÉ DE TRAVAIL. ELLE APPREND QU'UNE SYNDIQUÉE PLUS JEUNE A OBTENU UN REMPLACEMENT QUI AURAIT DÛ LUI REVENIR; ELLE EST EN BEAU MAUDIT ET DEMANDE DES EXPLICATIONS À SA SUPÉRIEURE IMMÉDIATE QUI REFUSE DE RECONNAÎTRE QU'ELLE S'EST TROMPÉE. DE TOUTE FAÇON, SUZANNE N'EST PAS EN BONS TERMES AVEC SA SUPÉRIEURE DEPUIS QUE CETTE DERNIÈRE LUI REPROCHE QU'ELLE SE PLAINT CONTINUUELLEMENT DE SA CHARGE DE TRAVAIL. SUZANNE RENCONTRE DONC SON AGENT DE GRIEFS ET LUI EXPLIQUE SA DOLÉANCE.

L'agent de griefs enquête sur la plainte de Suzanne. Il lui demande son horaire de travail, regarde avec elle les articles de la convention collective qui s'appliquent à son cas

et fait quelques autres vérifications. La plainte est justifiée, la demande est dans les délais et l'agent de griefs rédige le grief qu'il explique ensuite à la syndiquée et lui fait signer. L'agent de griefs dépose ensuite une copie du grief au bureau de la direction des relations de travail et le fait estampiller par la secrétaire qui lui confirme ainsi qu'elle l'a bien reçu ainsi que la date de réception.

Par la suite, la direction des relations de travail indiquera si elle reconnaît ou non le tort causé à la syndiquée par le moyen d'une lettre adressée au syndicat local. Il est rare qu'à ce stade, le grief se règle mais l'agent de griefs fait une dernière tentative de règlement en comité de griefs. Dans les semaines qui suivent, l'agent de griefs local dépose une demande d'arbitrage: il propose le nom de 3 arbitres à l'employeur qui accepte ou non ses suggestions. Dans le cas de non-entente sur le choix de l'arbitre, on demande au ministère d'en désigner un. En tout temps, c'est l'agent de griefs de la section locale (et non un greffe central, comme à la CSN) qui contrôle les étapes du grief de sa section locale.

De nombreux griefs comme celui de Suzanne se règlent donc souvent avant de se rendre à l'arbitrage. À défaut de pouvoir se régler, le SCFP procède sans délai à l'arbitrage. Pour ce faire, il nomme un conseiller syndical comme procureur syndical. Ce dernier tente un dernier règlement avec le procureur patronal et là encore, quand il s'agit de griefs mineurs, n'impliquant pas de mesures disciplinaires ou de sommes importantes, le SCFP réussit à trouver un arrangement satisfaisant pour la syndiquée et sa section locale. En tout temps, la syndiquée est informée du déroulement de la procédure et c'est elle qui approuve le règlement final.

Si on se rend en arbitrage, la syndiquée sera présente lors de la préparation de la plaidoirie et elle saura à quoi s'attendre de son rôle et de la stratégie. Rien ne garantit que l'arbitre va donner raison au syndicat mais au moins, la syndiquée n'attendra pas 10 années avant d'avoir des nouvelles d'un grief de 1995 pour moins de 300 dollars. C'est cela la force du SCFP-Québec: un service de griefs simple, efficace et qui donne des résultats.

Fusion des listes d'ancienneté

Les listes d'ancienneté doivent-elles être fusionnées dès que le nouveau syndicat, issu d'un vote d'allégeance syndicale en vertu de la loi 30, reçoit son certificat d'accréditation?

Voilà la principale question à laquelle l'arbitre François Hamelin devait répondre. La CSN prétendait que oui tandis que nous au SCFP (FTQ), tout comme cette fois-ci la partie patronale, prétendions que non. L'arbitre a confirmé nos prétentions. La fusion des listes d'ancienneté ne se fait pas automatiquement dès que le nouveau syndicat est accrédité.

La fusion des listes d'ancienneté ne se fera que lorsque les modalités auront été négociées et convenues entre les parties au niveau local. Elles devront donc au préalable avoir été présentées et adoptées par les membres en assemblée générale. Il s'agit, selon nous, non seulement de la meilleure façon mais aussi de la seule façon de faire.

Par contre, si les parties ne réussissent pas à s'entendre au cours d'une période maximale de 2 ans, un médiateur-arbitre aura le pouvoir de trancher la question.

RÉSIDENCE SAINT-CHARLES

DES PAS DANS LA BONNE DIRECTION

DANS LA DERNIÈRE ÉDITION DE LA REVUE, NOUS VOUS RAPPORTONS LA LUTTE ÉPIQUE QUE MÈNE LE SCFP (FTQ) CONTRE LE PROJET DE PARTENARIAT PUBLIC PRIVÉ (PPP) À LA RÉSIDENCE SAINT-CHARLES. EH BIEN! AVEC LE SUPPORT DE NOS MEMBRES DU SCFP, SECTION LOCALE 3763, DE CETTE RÉSIDENCE DE QUÉBEC, NOUS VENONS DE MARQUER PLUSIEURS POINTS.

Bon nombre d'entre eux ont assisté et sont intervenus à la réunion publique du conseil d'administration du Centre de santé et de services sociaux de Québec-Sud (CSSS) tenue récemment.

Le CA du CSSS Québec-Sud devait se prononcer sur le plan de relocalisation de ce CHSLD (Centre d'hébergement et de soins de longue durée).

Victoire des employés

Le conseil d'administration du CSSS n'a pas retenu l'approche des partenariats public-privé (PPP) pour la relocalisation de la Résidence Saint-Charles, un CHSLD de Québec. Bien que le directeur du CSSS, Sylvain Gagnon, ait refusé de faire le débat des PPP, il a déclaré que « le dossier [de la Résidence Saint-Charles] en mode conventionnel est très avancé, il est connu et il faut passer à l'étape de la réalisation pour

le bénéfice des patients ». Il n'en fallait pas plus pour réjouir André Benoît, le président du syndicat des employés de Saint-Charles, affilié au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ). Il aurait certes préféré que la direction du CSSS condamne l'approche PPP, ce qu'elle n'a pas fait. « Mais nous arrivons à la même conclusion : un nouveau Saint-Charles doit être construit et la meilleure option, la plus économique, celle qui permet la mise aux normes, n'est pas un PPP comme l'a confirmé l'étude Mallette », a déclaré André Benoît qui, à l'évidence, savourait cette victoire d'étape très importante de son groupe.

Rappel des grandes lignes du débat

Le dossier de la relocalisation de la Résidence Saint-Charles a commencé il y a 10 ans, dans le cadre d'un projet de rénovation. Conçu d'abord pour réaliser la mise aux normes, le projet a débouché sur la relocalisation dans un bâtiment neuf, compte tenu des coûts que cela représentait. Le terrain pour recevoir le nouveau bâtiment a été acheté à l'été 2003, il est situé en face de l'hôpital Enfant-Jésus. Le projet, qui a même fait l'objet d'une cérémonie de la première pelletée de terre, a toutefois connu une série de reports successifs. Le dernier de ces reports a fait suite à la nouvelle orientation gouvernementale de favoriser la réalisation d'infrastructure en mode PPP.

Les plans et devis préliminaires avaient déjà été soumis et acceptés depuis un an quand est venue la demande de mener une étude comparative sur la réalisation des travaux en mode conventionnel (public) et en mode PPP. Suite à cette requête gouvernementale, une étude a été commandée par le CSSS à la firme Mallette, en août 2004, pour comparer les deux approches. L'étude devait conclure qu'il en coûtera 34 % de plus pour réaliser la relocalisation en mode PPP. C'est le syndicat local SCFP 3763 qui a rendu l'étude publique en janvier, après l'avoir obtenue par une demande en accès à l'information.



LE POINT SUR LE DOSSIER ÉQUITÉ SALARIALE

Pourquoi n'est-elle pas encore acquise ?



doivent mettre en place une véritable démarche d'équité salariale encadrée par la Loi, pour corriger la discrimination systémique faite aux femmes dans nos structures de salaire.

Est-ce que l'équité salariale est négociable?

Le SCFP a investi des sommes importantes pour faire invalider le Chapitre IX et ainsi obliger le gouvernement à s'inscrire dans une véritable démarche d'équité salariale. Il n'est pas question aujourd'hui de négocier un droit prévu par une loi.

Majoritaires, les femmes réclament leur dû. Elles sont plus de 73 % des 294 356 personnes regroupées dans les 491 catégories d'emploi

qui font partie du programme d'équité salariale «Intersyndicale et Conseil du trésor».

Des pas importants viennent d'être franchis

Le dossier de l'équité salariale avance tranquillement mais sûrement. Une étape cruciale vient d'être franchie avec celle du premier affichage prévu à la Loi sur l'équité salariale. Dans tous les établissements, l'information sur les éléments suivants a été affichée depuis le 14 février dernier :

- la composition du comité d'équité salariale;
- l'identification des catégories d'emplois et la détermination de la prédominance sexuelle;
- la description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emploi;
- l'élaboration de la demande d'évaluation.

et les personnes salariées avaient jusqu'au 14 avril pour transmettre leurs observations ou commentaires.

S'entendre sur l'évaluation des catégories d'emplois

L'analyse et la synthèse de l'information sur les postes se font à partir des données d'une vaste enquête réalisée dans les milieux de travail. Rappelons que pas moins de 10 000 questionnaires ont été complétés par des personnes salariées occupant des catégories d'emploi à prédominance féminine

et masculine de l'intersyndicale.

Depuis le 3 mars, les travaux en comité paritaire (gouvernement-intersyndicale) pour en venir à une entente sur l'évaluation d'une soixantaine de catégories d'emplois sont commencés. Il subsiste quelques différends entre les parties au niveau des sous-facteurs. Il faudra donc poursuivre les travaux sur ces

questions de même que sur les autres catégories d'emplois faisant partie du Programme.

Nous sommes à l'heure de régler les comptes!

Le gouvernement doit rembourser sa dette envers les femmes.

DES AMÉLIORATIONS À NOTRE RÉGIME DE RETRAITE

DE FAÇON GÉNÉRALE, TOUS LES EMPLOYÉS DU SECTEUR PUBLIC ONT LE MÊME FONDS DE PENSION : LE RREGOP. CELA NÉCESSITE DONC BEAUCOUP DE CONSULTATIONS AVANT DE S'ENTENDRE SUR LES AMÉLIORATIONS QUE NOUS VOULONS APPORTER À NOTRE RÉGIME DE PENSION.

Rappelons que ces demandes d'amélioration ont déjà été déposées il y a plus d'un an. Les véritables négociations ne font cependant que débuter. Il est donc utile, à ce moment, de revenir sur les deux principales demandes retenues.

Indexation de la rente à la retraite

Entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999, soit pendant 17½ ans, la clause d'indexation qui s'appliquait en vue de notre éventuelle retraite était le taux d'inflation excédant 3%. Au cours de la grande majorité de ces années, le taux d'inflation a été inférieur à 3%. Cela veut donc dire qu'à la retraite, la portion de la rente provenant de ces années sera très peu indexée.

L'espérance de vie actuelle fait en sorte que la très grande majorité des personnes vivent au moins plus de 20 ans à la retraite. Il est facile de comprendre les conséquences qu'entraîne une rente insuffisamment indexée sur une période de 20, 25 et même 30 ans.

Voilà pourquoi il faut, au cours de la présente négociation, améliorer l'indexation de notre rente de retraite.

Retraite graduelle

Plusieurs personnes souhaiteraient pouvoir faire une transition graduelle entre leur vie de travail et leur retraite sans pour autant subir de diminution de revenus importante. Cela faciliterait de plus le transfert de connaissances dont à peu près tout le monde reconnaît la grande utilité.

Le gouvernement, de son côté, dit chercher des incitatifs pour maintenir plus longtemps les personnes en emploi. Il craint de devoir faire face au cours des prochaines années à des pénuries de personnel.

Afin de concilier ces 2 objectifs, nous proposons de mettre en place la possibilité de prendre une retraite graduelle. Concrètement, une retraite graduelle voudrait dire qu'une personne à temps complet pourrait continuer de travailler à temps partiel et recevoir l'équivalent de sa rente de retraite pour les journées qu'elle ne travaille plus.

Pourrait-on appeler ça : joindre l'utile à l'agréable?



LA RÉPONSE À CETTE QUESTION RÉSIDE EN BONNE PARTIE DANS LE FAIT QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE PRÉVOYAIT UN CHAPITRE D'EXCEPTION (LE FAMEUX CHAPITRE IX) QUI PERMETTAIT AUX EMPLOYEURS AYANT PAR LE PASSÉ APPLIQUÉ UN PROGRAMME DE RELATIVITÉS SALARIALES, D'ÊTRE EXEMPTÉS DE L'OBLIGATION DE METTRE EN ŒUVRE UN PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LEUR ENTREPRISE.

Bien entendu, le gouvernement du Québec, tout comme certains organismes publics ainsi que des grands employeurs privés, s'était prévalu de cette exemption.

Pour faire respecter le droit des membres à une rémunération exempte de discrimination, le SCFP a entrepris, dès l'an 2000, des procédures judiciaires pour contester la constitutionnalité de ce fameux Chapitre IX.

C'est ainsi que le 9 janvier 2004, nous avons eu gain de cause. La juge Carole Julien a déclaré que le Chapitre IX de la Loi était discriminatoire à l'endroit des femmes. L'équité salariale étant un droit fondamental protégé par nos Chartes, le gouvernement ne pouvait le dévaluer en permettant aux employeurs (incluant lui-même) de maintenir des systèmes de rémunération potentiellement discriminatoires.

Suite à cette victoire du SCFP, le gouvernement et les employeurs

CPAS
AU COEUR DE L'ACTION

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

La Revue

Bulletin d'information publié par le **Conseil provincial des affaires sociales (CPAS)**

Le CPAS est le regroupement des syndicats du Secteur de la santé et des services sociaux au Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)

Président : Marcel Girard

Secrétaire général : Claude Turcotte

Responsables : Martial Demers, Guy Jolicoeur et Claude Turcotte du comité d'information, avec la collaboration du Service de l'information du SCFP

Graphisme : Anne Brissette

Traduction : Monique Mansell

Impression : Payette & Simms

Tirage : 14 500 exemplaires en français, 1 200 exemplaires en anglais

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

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.