

au Service des travaux publics. Elle est aussi déléguée sociale depuis 1995.

Elle raconte : « Il y a des contremaîtres qui menacent les cols bleus pour tout et pour rien. Ils disent: "Si tu ne fais pas ça, je vais te tapisser" (ce qui veut dire mettre une lettre de blâme au dossier de l'employé, inscrire un avis d'enquête ou d'infraction qui pourrait résulter en une mesure disciplinaire contre lui, voire en une suspension). J'ai déjà vu un gars qui accumulait les avis d'enquête les uns après les autres. Dès qu'il ouvrait la bouche, son boss le tapisait. Ce travailleur prenait ça très personnel. Pourtant, ce même gars avait déjà gagné un concours d'opérateur et il était arrivé premier pour toute la ville de Montréal. Il a été en arrêt de travail et il n'est finalement jamais revenu au travail. C'est comme si le cancer était pogné et tant qu'il n'y aura pas un mort ça ne changera pas. On sent qu'il va finir par se passer quelque chose, que ça a pété, mais on ne sait pas où ni quand. »

Il y a 85 délégués sociaux, parmi les 7300 cols bleus de Montréal (dont un millier de femmes), et une dizaine de retraités encore actifs. Depuis 1995, Jean-Luc Pagé est un des trois délégués libérés à temps plein par le local 301 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ).

« Quand on a commencé le Programme d'aide aux employés (PAE) en 1984, dit-il, l'alcoolisme et la toxicomanie représentaient 50% des cas. Maintenant, environ 35% des demandes d'aide sont liées à la santé mentale et environ 35% aux cas d'alcoolisme et de toxicomanie. » La fréquentation du PAE a triplé.

« Les conflits hiérarchiques ont explosé », avance Luc Pagé comme explication. « Les conditions de travail se sont dégradées, il y a plus de stress et le manque de reconnaissance du travail mine les gens. On exige plus de performance. Pas seulement chez les cols

Richard Vaillant est recoupeur-mélangeur chez Seagram et président du syndicat. Il soutient que la distillerie de LaSalle « était une des plus productives en Amérique du Nord. Mais quand la haute direction a calculé qu'on ne travaillait pas la fin de semaine, le soir et la nuit, notre productivité a pas mal baissé ». À Valleyfield, on travaillera 24 heures par jour. « C'est la mondialisation, constate M. Vaillant. On maximise la productivité des machines au détriment des employés. »



MONDIALISATION =
MOINS D'EMPLOI ET
FERMETURE

bleus, c'est une situation généralisée à tous les milieux de travail. Les réclamations d'assurance ont augmenté de 1000% sur une période de 12 ou 15 ans. »

Les délégués sociaux ont un rôle préventif important, croit Luc Pagé, mais il y a des limites à ce que le PAE peut faire. Le Comité de santé et sécurité au travail reconnaît de plus en plus les problèmes de santé mentale, « mais ça n'est pas encore évident ».

« Nous étions 8000 cols bleus dans la "petite" ville de Montréal, au début des années 1970 », rappelle M. Pagé. « Après, en 1987, avec 33% plus de superficie, nous étions 4060. Il faut faire plus avec moins de monde. L'hiver, les déneigeurs sont brûlés. Ils travaillent fort, de nuit et par temps froid (dans le cas des signaleurs surtout). C'est la même chose avec le réseau d'égouts désuet. Il y a de plus en plus de fuites à réparer et de moins en moins de monde pour le faire, avec des risques plus grands de blessures. Il doit y avoir au moins un blessé par jour, ou plus, à la Ville de Montréal. »

Air Canada

UNE PREMIÈRE vague de mises à pied de 3600 employés a eu lieu à Air Canada, en faillite technique, mais il semble que cela sera insuffisant pour redresser la compagnie, craint Denis Yelle, président du PAE à l'Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aéronautique (AIMTA). Une autre vague de licenciements est annoncée pour le 30 juin 2003. « C'est la panique partout, dit M. Yelle. Même ceux qui ont survécu à la première vague de mises à pied peuvent se faire *bumper*, à la grandeur du Canada. Quatre-vingts employés de Vancouver pourraient venir travailler à Montréal dans les prochains jours. Il va falloir les accueillir, les reloger et les intégrer dans de nouvelles équipes. Le PAE est responsable de tout ça. C'est bien certain que ça risque d'être difficile entre employés et qu'il va y avoir de la frustration et de la colère. »

Et puis le stress des patrons déteint sur les employés, « parce que eux aussi sont affectés par les coupures » continue M. Yelle. « Ça n'est pas facile pour eux non plus. On a su que dans certaines villes il y aurait 40% des patrons qui perdraient leur emploi. Eux, ils apprennent ça la journée même. Ils sont devant leur ordinateur et ils se font taper sur l'épaule puis ils sont escortés jusque dans le stationnement par un agent de sécurité. »

M. Yelle estime que l'état de crise s'est accentué depuis le début de la guerre en

Irak. « Tout a débarqué en même temps, et depuis le mois de septembre (2002), il y a bien trop de mauvaises nouvelles qui s'accumulent trop vite. On n'a pas le temps d'en absorber une qu'il en arrive une autre. Il y a eu la guerre et puis le SRAS (syndrome respiratoire aigu sévère), en plus de tout ce qu'on vivait déjà à Air Canada. » Il y a eu des employés congédiés parce qu'ils avaient quitté le travail une minute avant l'heure prévue. « Tout devient un prétexte pour mettre quelqu'un dehors. C'est un stress incroyable à vivre. »

« Au cours des dernières années, les entreprises ont pratiqué une gestion à l'aveugle, estime le professeur Jean-Pierre Brun, parce qu'elles disposaient d'une main-d'œuvre facilement remplaçable grâce au chômage. » D'après la firme d'experts-conseils en ressources humaines Watson Wyatt, seulement 51% des employés canadiens font encore confiance à leurs dirigeants et moins de la moitié estiment que les organisations sont gérées avec efficacité.

Professeure en psychologie du travail aux HEC, à Montréal, Estelle M. Morin croit que « notre façon de faire est très ancrée dans le XIX^e siècle. C'est l'organisation scientifique du travail version 1911, le taylorisme, avec les technologies de 2003 et une population active plus âgée et plus éduquée. »

Québec est la première législature nord-américaine à adopter une loi contre le harcèlement psychologique au travail. La loi 143, adoptée le 19 décembre 2002, améliore un ensemble de dispositions législatives sur les normes du travail, importantes notamment pour les 1,6 million de travailleuses et travailleurs sans contrat de travail. Les nouvelles normes entraient en vigueur le 1^{er} mai 2003 (en juin 2004 pour les mesures sur le harcèlement psychologique). Beaucoup de salariés espèrent que leur situation va s'améliorer avec les nouvelles normes. « Il s'agit d'un gain majeur pour les travailleurs les plus démunis », se réjouit Esther Paquet, porte-parole de l'organisme Au bas de l'échelle, à Montréal.

Jean Coursol, cariste (conducteur de chariot) chez Seagram, ne veut pas perdre ses 22 \$ l'heure, ses cinq semaines de vacances et sa pension. « J'ai 43 ans et, comme bien d'autres dans l'usine, je n'ai pas mon secondaire 5 », explique-t-il. À la distillerie de Schenley, à Valleyfield, où la production va être transférée en octobre 2003, il faut avoir terminé son secondaire. Seulement 41 employés de LaSalle y trouveront du travail. □