

Pourparlers –

Votre ressource en négociations – sera offert quatre fois l’an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SCFP, aux dirigeantes et dirigeants élus et aux conseillères et conseillers syndicaux l’information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes de négociations. Pourparlers est imprimé sur du papier à trois perforations pour ceux qui désirent le conserver dans des cahiers à des fins de consultation. Les membres des sections locales sont invités à faire des copies du document et à l’utiliser comme ils l’entendent. Nous serons heureux de recevoir vos commentaires à research@cupe.ca.

Available in english

Que nous réserve l’avenir?

Chaque année, diverses entreprises de ressources humaines et d’experts-conseils effectuent des sondages auprès de leurs membres afin de connaître leurs plans en matière de rémunération des employés pour l’année qui vient. Quelques conclusions de ces sondages ont été publiées dernièrement :

Morneau Sobeco prévoit que les Canadiens peuvent s’attendre à des hausses salariales moyennes de **3,4 %**, leurs meilleures hausses salariales depuis cinq ans. L’enjeu le plus important au chapitre des avantages sociaux sera la gestion du coût des prestations de santé et d’invalidité.

Mercer prévoit que, même si la croissance économique se poursuit au Canada, l’inflation salariale demeurera stable, avec des salaires qui devraient augmenter de **3,7 %** l’année prochaine. Toutefois, avec l’inflation qui se situe à 2 % au Canada, Mercer suggère des hausses salariales supérieures au taux d’inflation, ce qui représente une augmentation de salaire réelle.

Hewitt Associates croit que les Canadiens peuvent s’attendre à une hausse salariale moyenne de **3,7 %** pour 2007, selon leur *Canada Salary Increase Survey* (Sondage sur l’augmentation des salaires au Canada). Toutefois, le sondage a montré que l’Alberta est en avance sur le reste du pays avec des hausses salariales record de 5,3 % pour 2006 et de 5,2 % pour 2007. Hewitt croit que les entreprises du reste du pays auront de la difficulté à attirer des employés et à les retenir.

Watson Wyatt prévoit une hausse globale de **3,5 %** avec quelques variations régionales, p. ex., 3,9 % à Calgary, 3,4 % à Toronto et 3,3 % à Montréal. Leur sondage signale une tendance croissante chez les employeurs à lier le salaire au rendement.

Pour une information et une analyse plus détaillées, voir *Le Climat économique pour les négociations* du SCFP, décembre 2006, à scfp.ca. ■

(suite à la page 2)

LE SAVIEZ-VOUS?

- En 1965, pour chaque dollar gagné par un travailleur au salaire minimum aux É.-U., le PDG moyen en gagnait 51 \$.
- En 2004, c’était 821 \$.
- Dans l’Angleterre du XIII^e siècle, pour chaque dollar gagné par un serf, le seigneur féodal en gagnait 61 \$!

(Source : Centre for Research on Work and Society, York University, Ontario, 2006)



Rajustements salariaux du marché du travail pour les métiers spécialisés

Le SCFP représente de nombreux travailleurs des métiers spécialisés : menuisiers, électriciens, plombiers et chaudronniers, qui travaillent dans les écoles, les hôpitaux, les universités, les municipalités et les centres de loisirs. À la table des négociations, les employeurs exigent des rajustements salariaux spéciaux pour les emplois des métiers spécialisés. Ils soutiennent qu'ils ont besoin d'incitatifs pour recruter et retenir ces travailleurs dans le secteur public pendant une pénurie qui fait grimper leurs salaires dans le secteur privé.

Y a-t-il pénurie de travailleurs des métiers spécialisés?

Les employeurs vivent des pénuries en C.-B., en Ontario, en Alberta et au Québec. Les pénuries de main-d'œuvre obligent les employeurs à élaborer des stratégies de recrutement et de rétention pour attirer les travailleurs et les maintenir en poste. Dans un marché du travail serré, les employeurs qui paient des salaires plus élevés attirent des travailleurs dans leur province, ce qui entraîne des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans les autres provinces.

Au cours des 10 années à venir, plus de 62 000 travailleurs de la construction au Canada prendront leur retraite et devront être remplacés. Sans une augmentation importante du nombre de travailleurs des métiers formés et compétents et d'autres travailleurs dans la prochaine décennie, les retraites prévues pourraient mener à des pénuries importantes dans de nombreux métiers.

Pourquoi y a-t-il pénurie?

La croissance économique en est une cause :

- Avec l'activité accrue vient un marché du travail plus serré, ce qui accroît la pression sur l'industrie pour trouver suffisamment de travailleurs des métiers spécialisés pour faire le travail.

Le boum albertain est une autre cause :

- De juillet 2005 à juin 2006, la population de l'Alberta a augmenté de plus de 57 000 personnes (1,7 %) à cause de la migration interprovinciale, ce qui représente presque 60 % de la croissance totale de sa population. Si ce taux élevé se maintient, ce pourrait être la plus importante migration

de personnes vers une province de toute l'histoire du Canada.

- Compte tenu du taux de chômage très faible de 3 % en Alberta, il semble que la plupart des personnes qui s'y sont installées ont trouvé des emplois rapidement. Un taux de chômage de moins de 3 % est difficile à atteindre, puisqu'il y aura toujours un certain niveau de chômage « frictionnel » et saisonnier.



Les Jeux olympiques de 2010 en C.-B. contribuent également à la pénurie :

- La migration interprovinciale a aussi fait croître de presque 4 000 personnes la population de la Colombie-Britannique de juillet 2005 à juin 2006. Toutes les autres provinces, sauf l'Alberta, ont connu un exode net de personnes dû à la migration interprovinciale.
- La demande élevée a fait grimper les salaires de la construction dans le secteur privé en C.-B. Le B.C. Business Council prédit que la construction non résidentielle demeurera solide au cours des prochaines années, en grande partie grâce aux Jeux olympiques.
- Les employeurs du secteur public de la C.-B. ont cherché à obtenir des rajustements salariaux pour les travailleurs des métiers spécialisés au cours des dernières rondes de négociations. Mais les rajustements salariaux pour les travailleurs des métiers dans les établissements de santé et les universités arrivent après des années de reculs et de gels salariaux.

Qu'est-ce qui cause la pénurie?

Selon les experts, les raisons suivantes peuvent expliquer les pénuries de main-d'œuvre chez les travailleurs des métiers spécialisés :

- une population vieillissante,
- la diminution de la formation professionnelle dans les écoles,

(suite à la page 3)

Quelques exemples de rajustements salariaux pour les travailleurs des métiers dans deux conventions collectives conclues dernièrement en C.-B. sont :

Conseils scolaires en C.-B. (K-12)

- Hausse salariale générale : 2 % par année
- Rajustements additionnels dans les métiers de 0,1 % de la masse salariale par année (828 000 \$/an, calculé à 0,1 % de la masse salariale = plus ou moins 38 cents l'heure/an).
- Encore 0,1 % de la masse salariale (38 cents) en 2007, 2008 et 2009 pour les métiers qui peuvent former des apprentis (N.B.: tous les travailleurs des métiers sont admissibles).
- En général, les augmentations des métiers sont d'environ 19,6 % sur quatre ans.

Établissements de santé en C.-B. (surtout SEH)

- Les hausses salariales se sont situées entre 8,5 et 32 %. La moyenne est de 10,8 %.
- Prime de recrutement et de maintien en poste pour les métiers avec niveaux de qualification, de même que pour les programmeurs et analystes de systèmes.
- La prime était de 4 \$ l'heure en 2006. Plus 0,50 \$ l'heure en 2007
- **Les hausses suivent une baisse de salaire horaire de 15 % en 2004.**

- le manque de coordination entre les sources de financement, les agences de placement et les établissements de formation,
- la non-reconnaissance de la formation offerte dans les pays étrangers.

L'élimination de ces barrières exige des solutions systémiques à long terme. Entre-temps, les employeurs soutiennent qu'ils ont besoin de rajustements salariaux pour recruter et retenir les travailleurs des métiers dans le secteur public pendant une pénurie.

Quels sont les effets des pénuries sur les négociations?

Nos employeurs doivent relever le défi de garder les travailleurs des métiers spécialisés dans le secteur public pendant la pénurie. Les employeurs arrivent à la table avec des rajustements salariaux destinés aux travailleurs des métiers pour tenter de les recruter et de les conserver. Lorsque les employeurs exigent des rajustements pour les métiers dans les négociations, il faut se poser certaines questions :

Qu'en est-il de l'équité salariale?

En 2000, le revenu annuel moyen pour l'ensemble des femmes s'élevait à 23 796 \$. Cette moyenne était inférieure de 13 414 \$, ou de 64 %, à celle des hommes. (Source : *Négociier pour l'égalité*, du SCFP, scfp.ca.) De nombreuses sections locales du SCFP ont consacré des efforts considérables à la négociation de l'équité salariale pour leurs membres.

Qu'arrive-t-il à ces gains? Voici quelques-unes des tactiques utilisées par les sections locales et les conseillers syndicaux du SCFP pour formuler des

augmentations salariales de façon à maintenir les gains en équité salariale :

- « frais prélevés à l'acquisition » : une combinaison d'augmentations en pourcentage et en fixe pour maintenir la relativité entre les salaires faibles et élevés. Les travailleurs au bas de l'échelle salariale obtiennent une augmentation fixe, plus un pourcentage, tandis que les travailleurs au haut de l'échelle salariale reçoivent un pourcentage seulement. Cette méthode aide à réduire l'écart entre les points les plus bas et les plus élevés de l'échelle salariale.
- Retrait des échelons pour minimiser le temps qu'il faut avant d'être payé au taux le plus élevé pour l'emploi. Les emplois de bureau ont souvent plus d'échelons, ce qui signifie qu'il faut plus de temps aux travailleuses de bureau avant d'arriver au haut de l'échelle. Les sections locales peuvent essayer de négocier l'élimination du taux le plus faible dans les prochaines rondes de négociations, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus qu'un seul taux pour l'emploi.
- Négociations avec la section locale la plus forte : parfois, l'employeur tente d'établir un modèle avec ce qu'il croit être l'unité de négociation la plus faible, souvent une unité majoritairement féminine. Les négociations coordonnées aident les sections locales à travailler ensemble pour que la section locale la plus forte mène le groupe et établisse le modèle.

Lorsque les employeurs instaurent des rajustements salariaux pour les travailleurs des métiers spécialisés, l'équilibre obtenu grâce à l'équité salariale peut être

(suite à la page 4)

perturbé, surtout si les employés des métiers spécialisés sont utilisés comme comparateurs. Des stratégies visant à accroître l'équité de la formule de hausse salariale peuvent aider à protéger les gains réalisés en équité salariale.

Devrait-on inciter un plus grand nombre de femmes à occuper des emplois dans les métiers spécialisés pour amoindrir la pénurie?

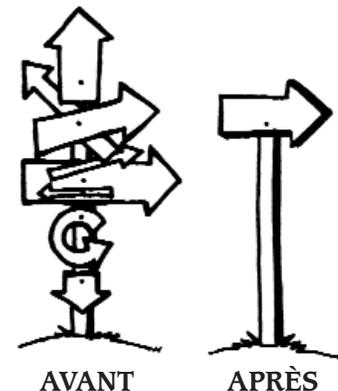
Pour combler la demande de nouveaux travailleurs qualifiés, il faut une démarche solide, à plusieurs volets et dotée de ressources suffisantes pour inciter les femmes à s'engager dans les métiers spécialisés. Au Canada, les femmes ne forment que 0,5 % des chaudronniers; 1 % des conducteurs d'engins d'abattage; 1 % des électriciens industriels; 2 % des conducteurs de machinerie lourde; et 5 %

des entrepreneurs, superviseurs et autre professions liées aux métiers spécialisés. (Source : *Women in TTO Literature Review*, p. 15, citation de Job Futures 2000.) À l'évidence, les femmes sont une importante source inexploitée de main-d'œuvre qui pourrait aider à combler la pénurie dans les métiers spécialisés.

Les rajustements du marché ne sont pas nouveaux. La nécessité d'équilibrer divers intérêts et priorités dans les négociations n'est pas nouvelle non plus. Les sections locales du SCFP le font dans la plupart des rondes de négociations. Toutefois, les salaires étant l'une des principales façons d'attribuer de la valeur dans notre société, cet enjeu émergeant soulève d'intéressantes questions pour de futures négociations salariales. ■

Langage innovateur

Avez-vous parfois de la difficulté à comprendre votre convention collective? Même si ce sont des documents juridiques, il n'est pas obligatoire que les conventions collectives soient écrites en jargon juridique obscur. L'exemple qui suit montre comment le langage clair peut aider les membres à mieux comprendre leurs droits. Pour en savoir plus sur la rédaction de conventions collectives en langage clair, consultez le document « Vos membres connaissent-ils leur convention collective? Guide de communications claires et simples à l'intention des sections locales du SCFP » à scfp.ca.



Version originale

12.06 Définition d'un grief

Par grief, on entend tout différend découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la prétendue violation de la convention collective où d'un cas où l'employeur a agi injustement, incorrectement ou déraisonnablement.

Version en langage clair

12.06 Qu'est-ce qu'un grief?

Il y a grief lorsque des employés et la direction ne s'entendent pas sur :

- *la signification de la convention collective; ou*
- *la façon dont les modalités de la convention collective devraient être appliquées ou administrées.*

Il y a un grief lorsque :

- *quelqu'un croit que sa convention collective n'a pas été respectée; ou*
- *la direction a été injuste, incorrecte ou déraisonnable envers un employé.*

Qu'est-ce qui a changé?

- Le titre décrit ce qui se trouve dans cet article.
- Une longue phrase a été divisée en points de style télégraphique; les points de style télégraphique aident à séparer différentes idées.
- La séparation des idées aide les gens à trouver celle qui s'applique à leur situation.

Négociations clés en cours et à venir visant 500 employé(e)s ou plus – 29 janvier 2007

Sphère de compétence fédérale

Secteur public

Employeur	Syndicat	Nombre d'employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
Postes Canada	STTP	48 000	négociation	janv. 07
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	13 040	arbitrage/conciliation/négociation/ projet de règlement	mai 02-sept. 05
VIA Rail Canada	TCA CANADA	2 680	négociation	déc. 06
Énergie atomique du Canada (Ont. et Québec)	Divers syndicats	750	projet de règlement/ conciliaion/négociation	mars 06-juin 06

Secteur privé

Air Canada (réexamens des salaires)	SCFP	7 840	médiation	juin 06
-------------------------------------	------	-------	-----------	---------

Sphères de compétence provinciale et territoriale

Secteur public

Employeur	Syndicat	Nombre d'employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
Association des hôpitaux de l'Ontario	ALLO	45 000	arbitrage	mars 06
Gouvernement de la Saskatchewan	SFPEGS	10 000	médiation pendant arrêt de travail	sept. 06
Gouvernement de l'Ontario	AEGAPCO	7 300	négociation	mars 06
Société de transport de Montréal	SCFP/CSN	6 250	négociation	janv. 07
Ville de Vancouver	SCFP	5 270	négociation	déc. 06
Health Authorities of Manitoba	MAHCP	3 300	négociation	mars 06
Capital District Health Authority	SFPNE	3 100	négociation	oct. 06
Hôpital d'Ottawa	SCFP	3 000	négociation	sept. 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	1 640	négociation	févr. 06
SaskPower	FIOE	1 340	négociation	déc. 06

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Nombre d'employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
Industrie de la construction au Québec	SEPB/CSN	45 320		avr. 07
Provincial Health Authorities of Alberta	Infirmières	23 000		mars 07
Ville de Montréal	Divers syndicats	17 800		déc. 06
Canada Safeway Limited (Alb.)	TUAC	6 800		mars 07
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	NSGEU	5 800		mars 07
Capital District Health Authority	SFPNE	4 800		oct. 06
Ville de Québec	Divers syndicats	4 020		déc. 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	Infirmières	4 000		oct. 06
Saskatchewan Telecommunications	CEP	3 400		mars 07
Saskatchewan Association of Health Organizations	HSAS	2 700		mars 07
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	UPSE	2 440		mars 07
Gouvernement du Nunavut	AFPC	2 100		sept. 06
Hôpital d'Ottawa	SEFPO	2 000		mars 07

Source: Politique et Information sur les milieux de travail, RHDSC—Programme du travail, 29 janvier 2007

Indice des prix à la consommation, par province, décembre 2005 à décembre 2006

Terre-Neuve-et-Labrador	1,2
Île-du-Prince-Édouard	1,5
Nouvelle-Écosse	0,8
Nouveau-Brunswick	0,7
Québec	1,1
Ontario	1,1
Manitoba	1,6
Saskatchewan	1,4
Alberta	4,7
Colombie-Britannique	2,1

Source : Statistique Canada, *Le Quotidien*, le mardi 23 janvier 2007



En décembre 2006, les consommateurs ont payé 1,6 % de plus pour les biens et services du panier de l'Indice des prix à la consommation (IPC) qu'il y a un an, ce qui est un rythme légèrement plus rapide que la variation sur 12 mois de 1,4 % en novembre.

Les automobilistes ont payé leur essence légèrement plus cher, mais les hausses de prix ont été compensées par une autre baisse du prix du gaz naturel due aux températures un peu plus clémentes au pays en décembre.

La reprise de décembre était due principalement à la deuxième augmentation mensuelle consécutive de 8,2 % du coût de remplacement qu'ont dû payer les propriétaires de maison, qui représente la partie usée de la structure du logement. Depuis août 2006, cet indice a affiché des hausses mensuelles de plus de 8 %.

En grande partie, l'augmentation du coût de remplacement est due à la demande constante de maisons neuves, poussée par une situation d'emploi en hausse et par une économie vigoureuse. En novembre 2006, les permis de construire ont atteint des sommets annuels grâce à une solide augmentation de la construction résidentielle dans les provinces de l'ouest, surtout en Alberta, où l'essor économique se poursuit.

Les intérêts hypothécaires ont été relativement stables en 2005, mais le coût des hypothèques a augmenté en 2006 en moyenne de 4 %, la Banque du Canada ayant haussé les taux d'intérêt à cinq reprises l'an dernier. Les prix plus élevés de l'assurance et des impôts fonciers ont aussi fait grimper le coût de la vie.

Malgré la valeur plus élevée du dollar canadien, qui entraînerait normalement une diminution du coût des biens importés, le prix des fruits et légumes frais est beaucoup plus élevé qu'il y a un an. Le froid qui a sévi dernièrement en Floride menace de faire grimper le prix des agrumes.

N'oubliez pas que vous pouvez calculer les effets de l'IPC sur votre salaire à scfp.ca. Entrez « Calculateur de l'inflation » dans « Recherche » puis inscrivez votre ville et votre taux de salaire pour calculer ce qu'il vous faut pour suivre l'inflation dans votre région.

(Source : *Le Climat économique pour les négociations* du SCFP, décembre 2006; Statistique Canada, *Le quotidien*, le mardi 23 janvier 2007.) ■



Instantané du secteur de la santé

Les sections locales du secteur de la santé sont les plus nombreuses au SCFP. Elles représentent autour de 32 % de l'effectif, avec plus de

170 000 membres dans l'ensemble du pays. * Les membres du SCFP de ce secteur travaillent dans les soins hospitaliers, les sciences de la santé, les services ambulanciers, les services de longue durée, les services à domicile et les services communautaires.

En général, le secteur de la santé est assez différent dans chaque province. Dans certaines, comme au Québec et à l'Î.-P.-É., les services de santé et les services sociaux sont administrés par un seul ministère. Dans d'autres provinces, le financement et la gouvernance sont répartis dans divers ministères et directions.

La façon dont sont dépensés les dollars en santé modifie le nombre et la nature des employeurs dans ce secteur. Par exemple, l'employeur des travailleurs des services ambulanciers, de longue durée, à domicile ou communautaires pourrait être un hôpital, la province, une municipalité ou un exploitant indépendant privé, local ou multinational. Selon la nature et la taille de l'employeur, les travailleurs peuvent avoir accès à des régimes de retraite, à des régimes

d'avantages sociaux, à un statut d'emploi permanent ou occasionnel, ainsi de suite.

Toutefois, les emplois et les salaires ont augmenté plus rapidement que dans d'autres secteurs. Dans le secteur de la santé en général (pas seulement au SCFP) on remarque que :

- Les travailleurs des soins de santé et de l'aide sociale forment une partie importante de la main-d'œuvre canadienne; plus d'un travailleur sur dix est employé dans ce secteur.
- Le salaire horaire moyen de tous les salariés du secteur des soins de santé et de l'aide sociale (qui comprend tous les emplois dans les secteurs des soins de santé et des services sociaux) était de 20,23 \$ en 2005, au-dessus de la moyenne de l'ensemble des travailleurs, qui était de 19,09 \$.
- Les salaires dans ce secteur ont augmenté en moyenne de 3,4 % par année depuis cinq ans, un rythme plus rapide que la moyenne nationale de 2,8 % par année.
- L'écart entre hommes et femmes persiste : le salaire moyen des femmes se situait à 20,01 \$ l'heure, tandis que celui des hommes était d'environ 7 % de plus, à 21,40 \$ l'heure.

(Source : *Enquête sur la population active 2005*, Statistique Canada)

* Remarque: dans le dernier numéro de *Pourparlers*, on indiquait que le secteur municipal était le plus grand du SCFP. Nos excuses pour la confusion.

(suite à la page 8)



À cause de décisions politiques relatives au financement, les soins de santé au Canada :

- sont de plus en plus fragmentés et privatisés; ou
- changent, avec le résultat que les services hospitaliers diminuent pendant que les services de longue durée, à domicile et communautaires prennent de l'expansion; ou
- sont menacés, comme le montre l'imposition de Gordon Campbell, en C.-B., d'un recul salarial de 15 % aux travailleurs de la santé dont le syndicat avait réussi à négocier des hausses de salaire et des rajustements d'équité salariale acceptables pour les travailleurs à faible salaire, surtout des femmes; ou
- toutes ces réponses.

Choisissez-en une.

Réponse page 8

Négociations coordonnées

La plupart des sections locales du SCFP dans le secteur de la santé ont coordonné leurs négociations avec d'autres sections locales du SCFP ou d'autres syndicats. Certaines utilisent des structures de négociations centralisées.

Les négociations coordonnées ont été efficaces pour les travailleurs du SCFP du secteur de la santé. Dans les sections locales des hôpitaux seulement, en voici quelques exemples :

- En C.-B., le SEH (la division des services de santé du SCFP, qui inclut les soins de longue durée) a négocié une augmentation salariale de 10,8 % (augmentation moyenne de la rémunération) sur quatre ans (1,5 %, 2 %, 2 % et 2,7 % du 1^{er} avril 2006 au 1^{er} avril 2010) en plus d'adaptations spéciales au marché pour certaines classifications (p. ex., IAA 15,1 %; métiers et TI 4,50 \$ l'heure; aides aux unités de soins infirmiers, acheteurs, techniciens en pharmacie et aides de laboratoire 11,2 %).
- La Saskatchewan a gagné une augmentation de presque 50 % des cotisations de l'employeur aux avantages sociaux (de 2,1 % à 3,1 %) et une protection pour le niveau actuel d'avantages sociaux jusqu'à mars 2008.

- En Alberta, les préposés à l'entretien ménager de Sodexo de Calgary ont négocié une augmentation salariale de 9 % sur trois ans (2005 à 2008).
- Au Manitoba, les travailleurs de la santé ont obtenu la pleine harmonisation des salaires d'ici mars 2009.
- Pour la troisième fois de suite, les travailleurs de la santé de l'Ontario ont pu négocier (sans arbitrage) une convention collective centrale avec une hausse salariale de 8,35 % sur trois ans (2,75 %, 3 % et 2,6 % du 29 septembre 2006 au 29 septembre 2009).
- Les travailleurs des hôpitaux du SCFP de la Nouvelle-Écosse ont réussi à forcer leur employeur à payer sa juste part du régime de retraite. Le règlement oblige l'employeur à commencer à cotiser au régime 1,4 % de plus de la masse salariale, ce qui équivaut à quelque 10,6 millions de dollars pour la première année et à 11 millions de dollars pour la deuxième.

Le SCFP représente l'un des plus importants groupes de travailleurs de la santé au Canada, après les médecins et les infirmières, et ce secteur continue de croître. ■



MISE À JOUR!

Le numéro du printemps 2006 de *Pourparlers* abordait la question de la surveillance électronique. Depuis, Linda Craig, chercheuse au SCFP, a publié un important ouvrage sur cet enjeu. Son excellent livre, *Au travail et sous surveillance : revue des lois et de la jurisprudence à l'égard de la surveillance et du contrôle au travail*, porte sur les effets de la surveillance électronique pour les travailleurs et les négociations et examine les lois et la jurisprudence à cet égard. Le livre est en français (ISBN 2-923361-02-4) et coûte 25 \$. On peut se le procurer en communiquant avec Alain Paré, au SCFP, 514-384-9681.

Réponse au jeu-questionnaire : (d)