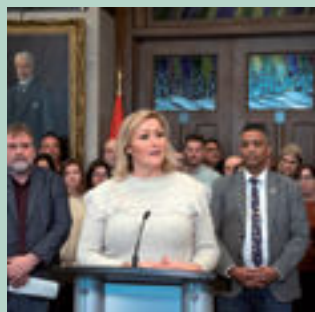




Secteur public
PAGE 4



Métier : préposée aux
élèves handicapés
PAGE 11



Pour des dispositions
anti-briseurs
de grève
PAGE 14

DEUX PLAFONDS DE VERRE FRACASSÉS

Magali Picard, nouvelle présidente de la FTQ

Le 19 janvier dernier, les congressistes du 33^e Congrès de la FTQ ont assisté à un moment historique : l'élection de la première femme et de la première autochtone à la présidence de la FTQ. Il s'agit là de deux plafonds de verre fracassés du même coup par Magali Picard. Ce fut un moment particulièrement inspirant, fort en émotion et marqué d'espoir pour l'avenir de la centrale.

Originaire du village de Wendake, Magali est une grande militante syndicale qui a une longue feuille de route. Denis Bolduc, dont le mandat de secrétaire général a été renouvelé pour une deuxième fois, a déclaré que «la vaste expérience de Magali au sein de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et comme ancienne vice-présidente de la FTQ fait d'elle une grande leader. Il ne fait aucun doute que son leadership ne saura qu'être bénéfique pour la FTQ, ses syndicats affiliés et ses 600 000 membres.» Active au sein de l'AFPC depuis près de 20 ans, Magali a occupé diverses fonctions dans sa section locale (SEAC 10042). Elle a également siégé aux comités des finances, des statuts et de la négociation collective aux différents congrès nationaux de l'AFPC ainsi qu'au Cercle national des peuples autochtones entre 2006 et 2018.

Durant son mandat de vice-présidente exécu-

tive régionale de l'AFPC-Québec, Magali a siégé à titre de vice-présidente au Bureau de la FTQ ainsi qu'à titre de membre du conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ. Plus récemment, on a également pu l'entendre sur les ondes du 104,7 Outaouais comme chroniqueuse hebdomadaire.

«L'action syndicale et le militantisme sont inscrits dans mon ADN, tout comme dans celui de la FTQ et de nos militants et de nos militantes. Je suis honorée de la confiance que me portent les personnes déléguées de ce 33^e Congrès. Je suis prête à poursuivre les luttes, comme l'ont fait tous mes prédécesseurs, pour une plus grande justice sociale, pas seulement pour les travailleuses et travailleurs syndiqués, mais aussi pour toute la population québécoise», a déclaré la nouvelle présidente au moment de son élection.

L'impact de la montée de la droite au Québec figure parmi les principaux défis



qui attendent le mouvement syndical selon la nouvelle présidente. «Au Québec, il y a lieu de s'inquiéter des droits des minorités, de l'effondrement de nos services publics, de la privatisation et des droits syndicaux. Je pense qu'en tant que mouvement syndical, on a une responsabilité par rapport à ça. On doit prendre acte de cette menace et on doit s'organiser pour la bloquer et pour proposer autre chose, un autre projet de société qui ne sera

pas bâti sur la haine, mais sur l'inclusivité, l'égalité et la solidarité. Mais pour ça, pour se positionner en tant que grande force politique qui fait contrepoids à la droite, on va devoir répondre à un autre défi qu'on a: on va devoir réussir à raviver la mobilisation, se reconnecter avec nos membres. Je pense qu'une des meilleures avenues pour faire ça c'est la formation syndicale. On

doit aller à la rencontre des membres, comprendre leur réalité, échanger et puis évoluer ensemble.»

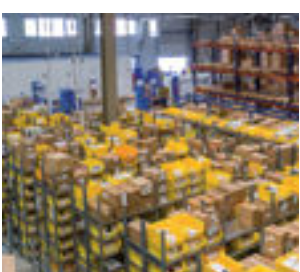
Il est d'ailleurs possible de saisir toute l'effervescence de ce moment historique dans cette vidéo qui a été tournée le jour même de son élection: ftq.qc.ca/election-magali-picard.



DOSSIER SUR LE CONGRES PAGES 7, 8 ET 9



Les 40 ans d'un
réseau qui a du coeur
PAGE 3



Chronique de l'IRIS
PAGE 10



Construction : enfin des RSS sur les chantiers
PAGE 13

ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL
ENVOI PUBLICATION CANADIENNE N° 40063488
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à la
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3

Formations à venir – Printemps 2023

Le programme d'éducation de la FTQ offre un vaste éventail de formations permettant de favoriser l'apprentissage et la prise de conscience des personnes apprenantes. Ci-dessous les formations à venir.

- ▼ **Actions en prévention: ergonomie et contaminants**
19 au 24 mars 2023 (semaine 1) et 16 au 21 avril 2023 (semaine 2)
En résidence, Magog / Coût: 2 900 \$

▼ **Séminaire annuel sur la retraite**
28 et 29 mars 2023
Montréal / Coût: 175 \$

▼ **Plaideurs et plaideures au TAT**
2 au 7 avril 2023
En résidence, Magog / Coût: 1 450 \$

▼ **Calcul des coûts dans le processus de négociation**
4 et 5 avril 2023
Montréal / Aucun coût.

▼ **Action syndicale en francisation**
14 avril 2023
Montréal / Aucun coût
- ▼ **Comprendre pour agir en assurances collectives**
18 au 20 avril 2023
Montréal / Aucun coût

▼ **Séminaire sur le perfectionnement pédagogique** (perfectionnement de personnes formatrices)
23 au 28 avril 2023
Magog / Coût: 1 400 \$

▼ **Atelier sur les recours en matière d'assurances collectives**
25 avril 2023 et 9 mai 2023
En ligne / Aucun coût

▼ **Évaluation des tâches 1**
1^{er} au 5 mai 2023
En résidence, Magog / Coût: 1 250 \$

▼ **Syndicalistes : actrices et acteurs du développement**

- socioéconomique des régions**
1^{er} au 4 mai 2023
En résidence, Magog / Aucun coût
- ▼ **Séminaire de perfectionnement pédagogique sur les enjeux socioéconomiques** (perfectionnement de personnes formatrices)
14 au 19 mai 2023
Magog / Aucun coût
- ▼ **Prendre en main sa retraite** (perfectionnement de personnes formatrices)
16 au 18 mai 2023
En résidence, Montréal / Aucun coût
- ▼ **Excel et calcul des coût de convention collective**
24 mai 2023
Montréal / Aucun coût

Pour consulter l'ensemble des formations ou pour vous inscrire: **ftq.qc.ca/programme-deduction-syndicale-2022-2023.**



13 ET 14 JUIN 2023

Séminaire sur la formation syndicale

Formateurs et formatrices, exécutifs des syndicats locaux, directions syndicales, conseils régionaux, conseillers et conseillères sont conviés les 13 et 14 juin prochain, au Sheraton Laval, au troisième *Séminaire sur la formation syndicale* de la FTQ.

Plus de 10 000 militants et militants de la FTQ participent chaque année à des activités de formation syndicale. Des centaines de formateurs et formatrices sillonnent annuellement le Québec pour donner des cours aux militants et militantes sur divers enjeux syndicaux et sociaux. Ce n'est pas rien ! La centrale et ses syndicats affiliés investissent énormément d'énergie, de temps et de ressources pour soutenir une telle vigueur dans nos réseaux de formation. Et l'expérience démontre que le jeu en vaut la chandelle.

Il demeure tout de même nécessaire de se questionner sur les retombées de nos efforts et d'en maximiser la portée. Venez enrichir les discussions et partagez vos expériences lors de ce séminaire pour réfléchir notamment sur la portée de la formation syndicale dans nos milieux de travail, la façon de favoriser, de manière concrète, le transfert des apprentissages dans l'action syndicale et mieux soutenir les formateurs et formatrices.

Renseignements ou inscription : communiquer avec votre syndicat ou votre conseil régional. Faites vite, les places sont limitées ! ■

24 MARS 2023

Rencontre annuelle des membres des comités de francisation

C'est sur le thème *Le français au travail, c'est un droit. Final bâton.* que se tiendra la 29^e Rencontre annuelle des membres des comités de francisation le 24 mars 2023 au Holiday Inn Centre-ville à Montréal.

Au programme cette année : les nouvelles dispositions de la *Charte*

de la langue française. Des représentants de l'Office québécois de la langue française (OQLF) présenteront les principales modifications et, plus particulièrement, celles touchant les milieux de travail. Guillaume Rousseau, professeur de droit de l'université de Sherbrooke,

présentera une analyse internationale comparative des lois linguistiques de la France et du Québec.

Programme complet, renseignements ou inscription : **ftq.qc.ca/rencontre-francisation-2023.** ■



Journal de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Présidente
Magali Picard

Secrétaire général
Denis Bolduc

565, boul. Crémazie Est
Bureau 12100
Montréal
Québec H2M 2W3

Téléphone
514 383-8000

Télécopie
514 383-0899

info@ftq.qc.ca
ftq.qc.ca

Rédactrice en chef
Rima Chaaban

Collaboration
José Bazin, Serge Beaulieu, Ronald Boisrond, Sébastien Campana, Clairandrée Cauchy, Lise Côté, Sami Dellah, Daniel Demers, Lisa Djevahirdjian, Alexandra Fortin, Manon Fournier, Gilles Grondin, Marie-Claude Groulx, Mouna Kamel, Annie Landry, Philippe Lapointe, Jean Laverdière, Nicole Leblanc, André Leclerc, Colin L'Ériger, Marie Malchelosse, Lucie Morissette, Jessica Olivier-Nault, François Ouellet, Dave Parent, Isabelle Renaud, Isabelle Touchette, Guillaume Tremblay-Boily, Catherine Veillette.

Conception graphique
Anne Brissette

Illustrations
Base132, Chlouloula (Chloé Germain-Thérien), Collectif 8 mars. Coopérative Belvédère communication. Illustration : Marin blanc, Coopérative Belvédère, Molotov, Wendy Moran, Upperkut

Photos
Normand Blouin, Casadel Films, Rima Chaaban, Fred Chartrand, Eric Demers, Martine Doyon, Simon Giroux-Lanthier, Serge Jongué, Louis-David Lalancette-Renaud, lebooth.ca, Vincent Leclair, Daniel Mallette, Shant Manoukian, SCFP, Adrian Sulyok, Syndicat des Métallos.

Abonnement et changement d'adresse
mondeouvrier@ftq.qc.ca

Tirage
30500 exemplaires

Produit par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

Imprimé sur du papier fabriqué par les travailleurs et travailleuses de la section locale 174 du syndicat Unifor à Saint-Jérôme.

Expédié par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

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

Dépôt légal à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISSN 0700-8783

Dans ce numéro

ACTIONS FÉMINISTES	
Publications en actions féministes	5
ACTUALITÉS	
Magali Picard, nouvelle présidente de la FTQ	1
Célébrons un réseau qui a du cœur !	3
Protection des retraites : on touche au but !	6
SQDC : La mission sociale part-elle en fumée ?	6
La FTQ-Construction tient un colloque pour la solidarité au féminin sur les chantiers	6
Abandon de la réforme du Régime de rentes du Québec par la CAQ	6
Soutien scolaire : méconnu et mésestimé	11
À LA SOURCE	
De nouveaux mandats en SST pour la centrale !	12
Nouvelles dispositions règlementaires en SST	12
Libérations syndicales et cotisations à la CNESST	12
Enfin des RSS sur les chantiers de construction !	13
Quels droits pour les femmes en SST ?	13
<i>Ça va mal à'shop</i> : du nouveau sur le site !	13
28 avril : activités	13
BALADOS À DÉCOUVRIR	
L'aventure de la série balado JESS à l'AFPC-Québec	5
La FTQ à travers ses luttes ouvrières	5
Info Chantier : nouveau balado de la FTQ-Construction	5
CHRONIQUE ET OPINIONS	
Éditorial : Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient	3
Une bande dessinée engagée sur une industrie dévastatrice	10
La syndicalisation des entrepôts d'Amazon : un levier pour le mouvement syndical ?	10
Accompagner des élèves handicapés, une victoire à la fois !	11
Baisses d'impôt : la population québécoise sera perdante	15
DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE	
Il est plus que temps !	14
Grève chez Océan remorquage	14
Lockout des débardeurs au port de Québec	14
À Ottawa pour réclamer une loi anti-briseurs de grève !	14
DOSSIER SPÉCIAL SUR LE 33^e CONGRÈS	
Nouveau Bureau élu	7
Merci, Daniel !	7
Nos défis et nos opportunités d'ici 2042	7
Déclaration de politique sur la pandémie	7
Tout sur le Congrès	7
On a voté	8
Le Congrès en images	9
ENVIRONNEMENT	
Pour une transition juste durable !	15
Environnement et industrie biopharmaceutique	15
SECTEUR PUBLIC	
Des nouvelles du Front commun !	4
Front commun : ce qu'il faut savoir	4
Témoignages	4
Agences privées en santé – Rien de nouveau !	4
CALENDRIER ET AVIS	
Formations à venir – Printemps 2023	2
Séminaire sur la formation syndicale	2
Rencontre annuelle des membres des comités de francisation	2
Journée internationale des droits des femmes	3
Séminaire FTQ sur la retraite et les assurances	3
Semaine de le relève syndicale	3
Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs	3
Nouveaux outils pour promouvoir les conseils régionaux FTQ !	5
Mouvement de personnel à la FTQ	15
Conflits en cours	15
Décès de Jean-Marie Gonthier	16
Bienvenue à la FTQ	16

8 MARS 2023

Journée internationale des droits des femmes



Moment privilégié pour célébrer entre nous nos victoires comme travailleuses et comme femmes. On en profite aussi pour faire des bilans, réfléchir ensemble, échanger, s'encourager, se mobiliser!

Tout sur le 8 mars : ftq.qc.ca/8-mars-2023.



DU 17 AU 21 AVRIL 2023

Semaine de le relève syndicale

Dans le cadre de la *Semaine de la relève syndicale* 2023, les membres du comité des jeunes et du comité environnement de la FTQ vous invitent à participer à un *Dialogue intergénérationnel sur la crise climatique*, le **vendredi 21 avril 2023**, de 9 h à 16 h 15, dans l'Édifice Fernand-Daoust, salles Louis-Laberge ABC à Montréal.

Les places sont limitées et un dîner sera servi sur place, inscrivez-vous avant le 31 mars! Renseignement et inscription : ftq.qc.ca/semaine-releve-2023. Activité gratuite.



28 ET 29 MARS 2023

Séminaire FTQ sur la retraite et les assurances

Cette année, c'est le retour du *Séminaire FTQ retraite et assurances* en présentiel. Les frais d'inscription (175 \$) de ce séminaire d'une journée et demie comprennent les repas du midi.



Pour plus de renseignements ou pour vous inscrire : ftq.qc.ca/seminaire-retraite-assurances-2023.

23 ET 24 MAI 2023

Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs

C'est sur le thème *La FTQ aux devants – Poursuivre la défense quotidienne des travailleurs et travailleuses !* que se tiendra le 32^e *Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs* de la FTQ à l'hôtel Holiday Inn de Longueuil, en personne ou en ligne (formule hybride).



Pour plus de renseignements ou pour vous inscrire : ftq.qc.ca/seminaire-arbitrage-griefs-2023. On vous attend en grand nombre!

Célébrons un réseau qui a du cœur!

Les 14 et 15 février dernier avait lieu la 6^e *Conférence nationale des délégués sociaux et des déléguées sociales* (DS) de la FTQ à Saint-Hyacinthe pour souligner les 40 ans du réseau.

C'est sur le thème *40 ans, célébrons un réseau qui a du cœur* que plus de 300 personnes de toutes les régions du Québec et de tous les syndicats de la FTQ se sont réunies pour souligner la contribution de ce magnifique réseau au bien-être des membres de la FTQ.

Moment privilégié pour faire le point sur le réseau, la conférence est également l'occasion de réfléchir sur les problématiques vécues dans les milieux de travail, d'échanger sur le soutien que l'on peut apporter aux membres, ainsi que de se ressourcer.

Lors du mot de bienvenue, la présidente de la FTQ, Magali Picard, et la présidente du Conseil régional FTQ Montérégie, Pascale St-Antoine, ont rappelé l'importance du réseau dans le cœur même de la centrale.

En conférence d'ouverture, les porte-parole du

Collectif pour une stratégie nationale de prévention du suicide, Lorraine Deschênes et Michael Sheehan, ont fait un vibrant plaidoyer en faveur de la prévention du suicide. Toujours d'actualité, cette question demeure importante et les interventions des DS peuvent contribuer à prévenir les suicides en milieu de travail.

Pas moins de cinq conférences portaient sur des sujets dont l'intérêt avait été signalé dans le portrait du réseau réalisé en 2022 : prévention des risques psychosociaux, insécurité financière, violence conjugale, demande d'aide au masculin, et le vivre ensemble. De plus, un panel regroupant les représentants de Centraide, de la Croix-Rouge et de la FTQ a permis à ces trois importants acteurs du réseau de venir échanger sur l'importance de ce partenariat unique.

Invités à des caucuses de type « 5 à 7 » organisés et animés par les coordonnateurs et les coordonnatrices du réseau, les DS de toutes les régions ont eu l'occasion d'échanger entre eux et de réseauter avec plusieurs personnes représentantes de Centraide et de la Croix-Rouge.

L'événement s'est terminé par un émouvant témoignage du secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc, sur l'importance des DS à travers un événement qu'il a vécu personnellement au cours de sa carrière professionnelle.

Ces deux journées ont permis aux DS d'acquérir un riche bagage de connaissances et des outils

Le 14 février, *Journée de reconnaissance des délégués sociaux et déléguées sociales* (DS), était l'occasion idéale pour lancer la vidéo *Histoires d'entraide syndicale*. À travers plusieurs témoignages, la vidéo montre l'importance de la relation directe entre la personne déléguée sociale et la personne aidée et aussi comment certains événements peuvent mener une personne à vouloir à son tour devenir DS.

Pour visionner la vidéo :



ftq.qc.ca/histoires-dentraide-syndicale.

qui leur permettront de mieux intervenir auprès de leurs confrères et de leurs consœurs.



LEBOOTH.CA



VINCENT LECLAIR



LEBOOTH.CA



MARTINE DOYON

Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient

D'abord, merci aux militants et aux militantes de la FTQ de nous faire confiance aux postes de présidente et de secrétaire général pour mener à bon port les différents dossiers et les nombreuses luttes de notre impressionnante organisation qu'est la FTQ. C'est un honneur pour nous et soyez assurés que nous ferons tout en notre pouvoir pour faire avancer la FTQ! Vous le savez, diriger la plus grande centrale syndicale du Québec vient avec de très grandes responsabilités, notamment celle de défendre nos valeurs de justices sociales et d'équité, tout cela pour rendre le Québec plus fort, plus démocratique et plus vert.

Au terme du Congrès, il faut se féliciter des débats que nous avons eus et des résolutions que nous avons adoptées sur une multitude de sujets, que ce soit sur la hausse du salaire minimum, le racisme systémique, l'encadrement du travail des enfants, la modification de la *Loi électorale du Québec*, la défense des centres de la petite enfance, la réalisation de la transition juste dans nos milieux de travail pour ne nommer que ceux-là. Maintenant, il faut se mobiliser et se mettre au travail pour faire en sorte que toutes ces résolutions se matérialisent et il n'y a pas un gouvernement qui nous fera baisser les bras!

La FTQ n'est pas à une arrogance près. Par ailleurs, c'est dans un contexte ardu que notre centrale s'est bâtie: à l'achèvement de 18 ans d'un régime anti-ouvrier et antisyndical. Une grande noirceur qui n'a pas empêché la FTQ de briller et de mener les luttes dont le Québec avait besoin pour se sortir de sa torpeur. De la fondation de la FTQ à nos jours, les syndicats ont toujours dû se battre pour se faire entendre et pour être reconnus comme réel porte-voix des travailleurs et des travailleuses. On en a vu d'autres et on est prêts!

Prêts à faire entendre la voix des 420 000 travailleuses et travailleurs que l'on représente au Front commun du secteur public pour des conditions de travail respectables.

Prêts à se mobiliser pour faire bouger nos gouvernements avec une loi anti-briseurs de grève à Ottawa et une loi à moderniser au Québec.

Prêts pour améliorer le régime d'assurance-emploi et instaurer un programme public et universel d'assurance médicaments et plus encore!

Nos défis sont grands, mais notre organisation aussi. Ensemble, continuons le chemin que l'on parcourt déjà depuis plus de 60 ans.

Solidarité,
Magali Picard, présidente de la FTQ
Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ

MOLOTOV



Des nouvelles du Front commun !

Pour marquer la fin des conventions collectives de travail dans le secteur public le 31 mars prochain, le Front commun (FTQ, CSN, CSQ, APTS) prépare une grande rencontre de mobilisation le jeudi 30 mars au Palais des congrès de Québec. Les militants et militantes auront l'occasion de faire le point sur la négociation, la conjoncture économique et politique du Québec et d'échanger avec des panélistes.

Jusqu'à présent, les négociations sont pratiquement au point mort. Québec a rejeté plusieurs dates de rencontre et a même poussé l'odieux de déposer des offres par courriel. Québec insistait pour discuter des négociations dans des forums, ce que nous avons rejeté en mentionnant que les négociations devaient se passer aux tables. Les échanges laissent entrevoir peu d'ouverture de la part du gouvernement qui ne semble pas vouloir entendre le message du Front commun : pour améliorer les services publics, il faut de toute urgence améliorer les conditions d'exercice d'emploi et la rémunération des quelque 420 000 travailleurs et travailleuses que le Front commun représente. Pour la coalition, les offres salariales de 9 % sur 5 ans déposées par le gouvernement sont insultantes pour ceux et celles que François Legault qualifiait tout récemment de «ses anges gardiens». Du côté du Front commun, les travailleurs et travailleuses réclament des hausses de 9 % sur 3 ans plus l'équivalent de l'indice des prix (IPC) à la consommation pour chacune des années de la convention, sauf pour la première année où la demande est de 100 \$ par semaine ou l'IPC, afin de leur permettre d'amorcer un rattrapage salarial et de lutter contre l'inflation. ■

Front commun : ce qu'il faut savoir

- Secteurs représentés : santé, éducation (centres de services scolaires et commissions scolaires) et enseignement supérieur (cégeps);
- 420 000 travailleuses et de travailleurs représentés;
- Plus de 450 titres d'emploi différents;
- Moyenne salariale dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux : 43 916 \$.

Présence féminine par secteur :

- Santé et services sociaux : 81 %;
- Centre de services scolaires et commissions scolaires : 78 %;
- Collèges : 58 %.

Enjeux de la négociation :

- Conditions de travail;
- Rémunération;
- Charge de travail;
- Régime de retraite;
- Droits parentaux;

- Disparités régionales.

La revendication salariale portée par le Front commun découle des principes suivants :

- un enrichissement réel pour l'ensemble des personnes salariées en prévoyant des hausses supérieures à l'inflation et une protection du pouvoir d'achat;
- un rattrapage salarial général

pour l'ensemble des personnes salariées par rapport à d'autres secteurs d'activité et à d'autres marchés afin de favoriser l'attraction et la rétention;

- une attention portée aux inégalités face à l'inflation et au revenu de base pour les personnes salariées les moins bien payées du secteur public;
- une attention portée aux salaires d'entrée. ■

AGENCES PRIVÉES EN SANTÉ

Rien de nouveau!

Dans sa forme actuelle, le projet de loi n° 10 sur les agences privées de placement ne change rien pour les travailleurs et les travailleuses.

Pour la FTQ, le gouvernement devrait plutôt plancher sur les véritables solutions : de bons salaires et des conditions de travail intéressantes pour que les travailleurs et les

travailleuses restent dans le réseau.

Ainsi, le gouvernement devrait plutôt faire preuve de sérieux aux tables de négociation plutôt que de formuler des offres méprisantes.

Autrement, l'exode du personnel vers les agences se poursuivra. D'ailleurs, au moment de mettre sous presse les organisations

syndicales ont déjà déposé des dates de rencontre et sont toujours dans l'attente d'une réponse du Conseil du trésor. ■

La FTQ et le SFCP dévoilaient quelques jours avant le dépôt du projet de loi que la main-d'œuvre d'agences privées dans la santé et les services sociaux a coûté près de trois milliards de dollars depuis 2016. Ce type de main-d'œuvre coûte environ un tiers de plus aux contribuables que la main-d'œuvre interne, même en tenant compte des avantages sociaux. Cet argent gaspillé chez les agences devrait plutôt être investi dans la main-d'œuvre publique pour améliorer les conditions de travail et assurer une meilleure rétention.

TÉMOIGNAGES

Le Monde Ouvrier est allé à la rencontre de travailleurs et travailleuses du secteur public pour recueillir leurs témoignages.



COURTOISIE SFCP

Gyslain Gaudet

Sociothérapeute, Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel (SCFP-2960)

«L'enjeu principal chez Pinel, c'est la sécurité. Pour les patient-es, mais aussi pour le personnel ! Ça paraît évident pour tout le monde, mais nos gestionnaires ne partagent pas notre vision. Pour nous, la pandémie a été le début, et peut-être aussi l'excuse, d'une longue déstructuration de notre cadre de travail et de nos pratiques sécuritaires. L'excuse parfaite pour tout suspendre dont... les formations de sécurité !

«Pendant la pandémie, on a vu la désorganisation du réseau de la santé, mais surtout à quel point les travailleur-euses les moins bien payés étaient ceux qui étaient essentiels. Les gens qui étaient au front, c'étaient nos agent-es d'intervention : les sociothérapeutes, les infirmières, les commis, les gens de l'entretien, et j'en passe. Mais les conditions de travail dans lesquelles ils pratiquent leur métier ont causé un

départ massif de plusieurs de ces corps d'emplois, particulièrement chez nos intervenant-es spécialisés en pacification et en sécurité (ISPS). C'est eux qui assurent aux patient-es et au personnel des soins prodigués en toute sécurité. Ils désamorcent les crises et assurent la désescalade s'il y'a lieu. Donc, ces gens-là partent avec leurs bagages d'expérience après 10, 15, 20 ans ! Le manque de main-d'œuvre a le dos large, les gens partent pour des raisons évidentes : les conditions de travail ne sont pas à hauteur de l'emploi qu'ils pratiquent.

Actuellement, on déplace notre monde d'un département à l'autre sans la formation requise. Faut-il rappeler que Pinel c'est 14 unités avec des réalités bien spécifiques qui requièrent des formations tout aussi spécifiques ? Malheureusement, ce qu'on constate depuis 2021, c'est une augmentation de situations dangereuses qui nous obligent à porter plainte à la CNESST. L'an dernier, c'est 8 plaintes qui ont été déposées, un record pour nous. Avant, on parlait à la direction et on agissait ensemble sur les problèmes, maintenant tous les canaux de communication sont fermés. C'est vraiment nouveau pour nous cette façon de faire, et ça déshumanise complètement notre travail.

«Ce qu'on demande c'est d'être bien encadrés, bien

formés, des conditions de salariales qui permettent au monde de faire face au coût de la vie. On oublie que les personnes que l'on représente soulagent les réseaux de patient-es plus difficiles et le font avec cœur.»



RIMA CHAABAN

Guylaine Therrien

Préposée aux bénéficiaires (SQEES-298)

«Ça fait 18 ans que je pratique mon métier. Je l'adore et c'est peu dire. Mais là, ce qui se passe dans le réseau de la santé rend notre travail particulièrement difficile.

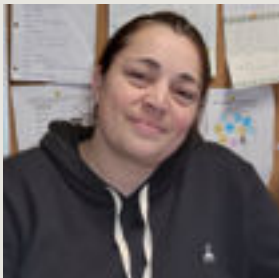
«Quand on parle d'améliorer nos conditions "d'exercice d'emploi" dans nos revendications, on fait référence aux absurdités suivantes : tous les six mois, de nouveaux gestionnaires débarquent en nous promettant une solution magique pour finalement changer nos horaires, chambouler les habitudes des résidents, désorganiser l'organisation du travail et hop ! les gestionnaires quittent et d'autres arrivent avec

les mêmes ambitions qui causent les mêmes dégâts. Pourtant, on leur explique pourquoi leurs propositions ne fonctionnent pas, mais pour eux, on est juste réfractaires au changement. Plutôt simpliste comme raisonnement ! En tout cas, ils ne sont jamais sur le plancher pour voir le changement chaotique qu'ils créent... Nous aussi on veut du changement, mais est-ce qu'on peut en faire partie ?

«Tout récemment, j'ai une collègue qui a démissionné après 20 ans de service. 20 ans ! Tout simplement épuisée, drainée, exténuée par le réseau. Non seulement on a de mauvaises conditions de travail, mais en plus, on est traités de façon inhumaine par nos patrons. Pour citer un exemple tout récent, on a eu une importante éclosion de COVID-19 en décembre, et une collègue a été infectée. Plutôt que de reconnaître que l'infection était reliée au travail, l'employeur lui a ordonné de prendre ses propres congés. Donc, au lieu d'être en mode solution devant un problème évident, on a dû déposer des griefs, perdre du temps et de l'énergie pour finalement gagner notre cause. Ça n'a pas de bon sens fonctionner comme ça !

«Faut-il ajouter qu'on ne gagne pas cher pour endurer ça ! En tout cas, je peux vous dire que les anges gardiens sont fatigués et qu'une grande majorité d'entre

eux se cherchent une job ailleurs. C'est triste parce qu'on aime ça prendre soin des personnes âgées. Mais là, fatigués ET mal payés, on ne peut pas leur en vouloir aux anges !»



COURTOISIE KIM CHAPUT-BÉGIN

Kim Chaput-Bégin

Éducatrice en service de garde, commission scolaire Marie-Victorin

«J'amenais mon fils à l'école et je remarquais déjà, il y a 9 ans, qu'il manquait de personnel. C'est là que je décidé de m'impliquer. J'ai donc commencé par le Club des petits déjeuners et, puis, de fil en aiguille, je suis devenue surveillante d'élèves et j'ai finalement décidé de me perfectionner pour occuper le poste d'éducatrice en service de garde. Mais là, je peux dire que je fais pas mal tous les corps de métiers dans l'école, parce qu'il manque du monde partout et c'est clairement en train de craquer. La semaine passée seulement, c'est deux surveillantes d'élèves et une éducatrice qui ont démissionné !

«Les gens ne se rendent pas compte des conditions dans

lesquelles on effectue notre travail. En classe d'enfants ayant un handicap, quand tout va bien, c'est un ratio de 2 adultes pour 8 enfants. Par contre, quand ces mêmes enfants se rendent au service de garde, il n'y a plus de ratio qui tient ! Je peux me retrouver seule avec plus de 20 enfants de tous types sans soutien. C'est épuisant... et faut le dire, peu payant !

«Cet été, on est plusieurs à ne pas avoir reçu notre chômage. Tout le monde se passait la puck de la responsabilité, mais personne ne réglait le problème. Si bien que ma collègue a été évincée de son logement, incapable de payer son loyer parce que son chèque ne rentrait pas. Elle a passé l'été à la rue à dormir dans sa voiture avec ses deux enfants.

Ce n'est quand même pas possible qu'on accepte ça, des jobs qui nous permettent même pas d'avoir un coussin pour ce genre de situation. C'est inacceptable ! Pis, bien franchement, avec le coût de la vie en ce moment j'arrive pas mal juste moi aussi dans mon argent. Bref, tout augmente à part nos salaires !

« Et tout ça dans l'invisibilité en plus ! Pendant la COVID, pas un mot sur notre travail et pas un sou non plus ! Ce sont les profs qui ont obtenu les primes et rien pour le personnel de soutien. Il est temps que ça change dans les prochaines négos ! » ■

Nouveaux outils pour promouvoir les conseils régionaux FTQ !



Une nouvelle vidéo animée, lancée lors du 33^e Congrès, explique le

rôle et les fonctions des conseils régionaux. Pour l'occasion, le dépliant sur

les conseils régionaux a également été mis à jour!

Êtes-vous membre de votre conseil ?

Quotidiennement, dans toutes les régions du Québec, par leurs actions, les conseils régionaux contribuent à l'amélioration du bien-être de leurs membres, de leurs syndicats affiliés

et de la population. Les conseils régionaux développent des liens d'entraide et de solidarité dans chaque région du Québec. Informez-vous!

Pour visionner la vidéo ou pour télécharger le dépliant : ftq.qc.ca/les-conseils-regionaux-un-maillon-fort-de-nos-luttes. ■



BALADOS À DÉCOUVRIR

L'aventure de la série balado JESS à l'AFPC-Québec

Par Marie Malchelosse et Isabelle Renaud, conseillères syndicales à l'AFPC

JESS, ça ne vous dit rien encore ? Alors, vous êtes officiellement invité-e-s à venir écouter ça ! Pour vous mettre en appétit, voici de quoi il s'agit.

J-E-S-S, c'est en fait l'acronyme de *Journal de l'escouade en santé sécurité*. Tout est parti de notre volonté d'aborder plein de sujets de santé et sécurité du travail, mais sur un ton accessible et ludique. Souvent, la façon de traiter de santé et sécurité est aride et peut rebuter bien des gens par son caractère procédural et protocolaire. Mais comme personne n'est à l'abri d'un accident ou d'une maladie professionnelle, nous avons fait le pari qu'il était possible de vulgariser le sujet et même d'y ajouter une touche d'originalité.

Après « quelques » sessions de remue-méninges avec nos collaborateurs de Casadel Films, le personnage de JESS est né. Avec elle, une série d'aventures qui, on l'espérait, allait donner le goût à nos futurs auditeurs et auditrices de la suivre jusqu'à la fin des huit épisodes.

JESS, on l'a imaginée en militante totalement dévouée et un tantinet excentrique. À chacun des épisodes, elle reçoit un appel à l'aide d'un membre (fictif) qui vit une situation spécifique liée à la santé sécurité.

On traite par exemple de dépendance au téléphone intelligent, du besoin de mesures d'adaptation ou encore de harcèlement en milieu de travail. Dans la fantaisie du concept, JESS reçoit ces appels à l'aide par pigeons voyageurs ou dans une bouteille lancée à la mer. Vous voyez le genre.

La mission de JESS est donc de tendre une main secourable et d'offrir des pistes de solutions. Et c'est là qu'entrent en scène les militants et militantes de l'AFPC-Québec ! Ce sont eux que JESS va consulter pour obtenir les réponses à ses questions. Maintenant, vous comprenez pourquoi on a inclus le mot escouade dans le titre de notre balado. L'escouade, c'est eux. Nous avons à cœur de mettre de l'avant les « vrai-e-s » membres pour que les gens se reconnaissent et s'identifient. Ils et elles ont embarqué dans l'aventure sans retenue. Et puis, on a découvert plein de talents insoupçonnés !

Nous avons aussi l'ambition d'insuffler un sentiment de fierté, de part et d'autre. Pour ceux et celles

qui ont participé aux enregistrements et aussi pour ceux et celles qui allaient être fiers que leur syndicat produise une série balado originale et de qualité. Il faut dire que la pandémie a eu un impact très négatif en matière de santé et sécurité. Les dossiers qui nous arrivaient étaient problématiques : délais dépassés, méconnaissance des procédures, etc. Nous avons constaté, nous aussi, jusqu'à quel point la pandémie avait éloigné certaines sections locales de leurs membres.

Après des mois de perfectionnement, la série JESS a finalement été lancée cet automne à l'occasion de la *Conférence régionale des femmes de l'AFPC-Québec*. Son entrée dans le milieu syndical a été encensée par la critique. Bon, nous blaguons, mais vous avez été quand même plus de 500 à écouter les aventures de JESS dès la première semaine de diffusion ! Merci !

Et pour vous qui savez maintenant qui est JESS sans l'avoir suivie dans ses aventures, voici où la trouver : afpcquebec.com/balados.

À écouter sur BaladoQuébec, YouTube, Spotify et Apple Podcasts ! ■



La FTQ à travers ses luttes ouvrières



Le service de l'éducation et le service des communications de la FTQ ont travaillé à la réalisation d'une série balado historique : *Le Québec à travers ses luttes ouvrières*.

À travers des témoignages de personnes qui ont vécu ces conflits, on découvre l'impact à la fois législatif, politique, mais aussi personnel de ces événements pour le moins troublants.

En date d'aujourd'hui, trois épisodes d'une série de six sont en ligne ! Les trois prochains le seront le 1^{er} mai, *Journée internationale des travailleuses et des travailleurs*.

La série est disponible sur toutes les plateformes de diffusion de balados ! Pour l'écouter : ftq.qc.ca/luttes-ouvrieres.

Bonne écoute ! ■



Info Chantier : nouveau balado de la FTQ-Construction

La vie de chantier, ça a beau être que du travail, ça finit par nous définir. Avec le temps qu'on y passe et l'énergie qu'on y investit, ça devient une passion.

Info Chantier, un balado de la FTQ-Construction, va jaser de cette passion : vie syndicale, métier, santé mentale et physique, droit du travail et plein d'autres affaires qui tournent autour de l'industrie de la construction et de la vie de ses travailleurs et travailleuses. Ce sont des conversations parfois sérieuses, parfois drôles, mais toujours authentiques avec des gens de terrain.

Bonne écoute : ftqconstruction.org/infochantier/info-chantier-le-grief. ■



Publications en actions féministes

Dans les derniers mois, le service d'actions féministes et d'équité salariale de la FTQ a lancé plusieurs guides dont voici un court résumé.

Ouvrière n'est pas le féminin d'ouvrier. Comprendre l'intersectionnalité en milieu syndical



L'intersectionnalité vise à prendre en compte toutes les formes de discriminations auxquelles les personnes font face et les manières dont ces discriminations interagissent pour produire des expériences particulières pour certains groupes. Ce guide vise à mieux comprendre ce en quoi consiste l'intersectionnalité, les origines de cette façon de voir les luttes (Pssst : ça vient de chercheuses qui étudiaient des milieux de travail!) et les liens entre intersectionnalité et syndicalisme.

Langue sexiste. Riposte féministe. Plaidoyer pour une parole syndicale inclusive.

Ce guide présente un bref historique du sexisme de la langue française et les raisons d'adopter l'écriture inclusive en contexte syndical, démystifie les principales oppositions à l'écriture inclusive, détaille les différents types d'écriture inclusive en proposant des exemples d'application avec des termes et des phrases types du milieu syndical et propose des exemples concrets de clauses de conventions collectives courantes rédigées en utilisant les différents types d'écriture inclusive.



Comité d'actions féministes de la FTQ

Les comités de la centrale sont peu connus, alors qu'ils jouent un rôle essentiel dans la vie démocratique et politique de celle-ci. Ce nouveau guide vise à présenter le comité d'actions féministes de la FTQ, son mandat ainsi que les responsabilités des membres qui le composent.



Agir syndicalement contre la violence conjugale et familiale (mise à jour)



Ce guide informe sur ce en quoi consiste la violence conjugale et familiale, présente l'état du droit en matière de violence conjugale au travail, offre des arguments pour agir syndicalement et propose diverses actions syndicales possibles, notamment la négociation de clauses de convention collective pavec des exemples concrets de clauses négociées par des syndicats affiliés.

Ces guides peuvent être téléchargés sur le site Web de la FTQ : ftq.qc.ca/publications-en-actions-feministes/. ■



Protection des retraites: on touche au but!

Après des dizaines d'années de revendication, on touche au but du dossier de la protection des rentes des personnes retraitées en cas de faillites d'entreprises.

Les députés et députées ont adopté à l'unanimité, le 23 novembre 2022, un projet de loi en ce sens, qui reste à être entériné au Sénat. Des militantes et militants syndicaux se sont d'ailleurs rendus sur la colline du Parlement en février pour insister sur l'importance d'une adoption rapide.

«Il faut applaudir les parlementaires, toutes formations confondues, qui ont mis de côté leurs différends idéologiques. Après des années de représentations politiques de la part de la FTQ et des syndicats affiliés, les politiciens et politiciennes ont enfin compris qu'il était urgent de mieux protéger la retraite des travailleurs et travailleuses en cas de faillites d'entreprises», a réagi le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc, à l'adoption du projet de loi, soulignant que les rentes sont une forme de salaire différé. «Les faillites plongent les travailleurs et travailleuses, les personnes retraitées et leur famille dans une insécurité insoutenable. Les retraites sont du salaire différé, c'est un dû», ajoute Denis Bolduc.

Cette nouvelle loi augmentera les chances que les personnes retraitées et anciens travailleurs et anciennes travailleuses puissent récupérer une part plus grande de leur créance lorsqu'un régime de retraite est sous-capitalisé en cas de faillite d'une entreprise. Les paiements visant à renflouer le régime de retraite seront considérés comme prioritaires et les tribunaux devront en tenir compte au moment d'homologuer un plan d'arrangement avec les créanciers. Lorsque la nouvelle loi sera adoptée, les créances des personnes retraitées seront considérées avant celles d'institutions publiques comme les municipalités et les commissions scolaires, mais derrière les institutions financières ou autres investisseurs.

Depuis la faillite de Cliffs en 2015, le Syndicat des Métallos a ravivé la flamme de cette revendication historique du mouve-

ment syndical. Responsable de la campagne chez les Métallos, Nicolas Lapierre y voit l'aboutissement de plusieurs années d'efforts. «Nous tenons à saluer tous les députés, tous partis confondus, qui ont déposé des projets de loi en ce sens au fil des années. C'est un compromis qui constitue une nette amélioration pour les travailleurs et retraités», a fait valoir Nicolas Lapierre, qui a tenu à saluer l'implication de la députée bloquiste Marilène Gill dans le dossier, de pair avec le NPD. Ironiquement, le projet de loi finalement adopté par les députés et députées, qui reprend les principaux éléments des projets de loi similaires du Bloc québécois et du NPD, a été présenté par une députée conservatrice.

Pour en savoir plus sur la campagne de la FTQ Protéger nos retraites:

ftq.qc.ca/proteger-nos-retraites. ■



Une délégation de personnes retraitées des Métallos de la minière Cliffs victimes d'une réduction de leur rente s'était rendue au Parlement à Ottawa à l'automne 2017 pour sensibiliser les élus et élues à l'importance de mieux protéger les retraites en cas de faillites d'entreprises.

GRÈVE À LA SQDC

La mission sociale part-elle en fumée?

La grève des quelque 300 conseillers et conseillères de la Société québécoise du cannabis (SQDC) syndiqués avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et répartis dans 24 succursales à travers le Québec s'éternise inutilement à cause de l'attitude déplorable de l'employeur.

Cela fait près de neuf mois que les grévistes réclament un salaire leur permettant de vivre décemment, lequel est actuellement sous la barre des 20 \$ l'heure à l'embauche. De plus, la majorité des emplois sont à temps partiel et offrent peu d'avantages sociaux.

Le 6 décembre dernier, la partie patronale a déposé une offre globale au syndicat, laquelle a été rejetée à plus de 94 % par les membres. Au moment d'écrire ces lignes, la partie

syndicale attendait toujours une nouvelle offre.

Cette intransigeance a mené à la fermeture de plusieurs succursales, à des heures d'ouverture extrêmement réduites et, malheureusement, au non-respect de la mission sociale de la société d'État.

L'inaction du gouvernement Legault dans ce conflit a pour conséquence de rediriger une partie de la clientèle vers le marché illégal, alors qu'elle avait fait de la

SQDC son lieu principal d'achat de cannabis grâce, notamment, au travail des conseillers et conseillères en succursale.

La SQDC est une société d'État très rentable. L'année dernière, c'est plus de 200 millions de dollars qu'elle a versés dans les coffres de l'État québécois, et ce, malgré une baisse des ventes.

«Selon le dernier rapport financier de la SQDC, les ventes sont en baisse. Cette diminution résulte du conflit de travail qui a engendré un retour de la clientèle vers la vente illégale. Le gouvernement pourrait faire d'une pierre deux coups, soit assurer sa mission de réduction des méfaits tout en permettant à ses employé(e)s de vivre dignement de leur travail », a affirmé le président du SCFP 5454, David Clément. ■



La FTQ-Construction tient un colloque pour la solidarité au féminin sur les chantiers

Les travailleuses de la FTQ-Construction se sont réunies le 28 janvier dernier afin de participer au *Colloque des travailleuses*: «La solidarité au féminin pluriel».

Plus de 120 travailleuses provenant de tous les métiers de la construction étaient présentes afin de discuter de l'avenir de l'industrie et de la place des femmes dans un milieu à prédominance masculine. Les défis sont de taille: les travailleuses ne représentent que 3% de l'industrie et sont souvent victimes de discrimination systémique.

Après plusieurs conférences et présentations, les

travailleuses étaient bien équipées pour travailler en atelier sur le plan d'action que devrait suivre la FTQ-Construction pour favoriser la place des

femmes dans ce secteur d'activité.

Les thèmes principaux ont été ceux de l'importance de la présence syndicale, de la formation professionnelle et du perfectionnement.

Le colloque a aussi permis d'élire le nouveau comité des travailleuses avec Stéphanie Matteau

(peintre) à la présidence, Alexandra Lapointe-Belisle (poseuse de systèmes intérieurs), Mylène Lemieux (électricienne), Sabrina Maltais (manœuvre), Andréa Dorazio (opératrice de pelles) aux vice-présidences et Cindy Fulvi-Perron (charpentière-menuisère) comme secrétaire-archiviste. ■



LOUIS-DAVID LALANCETTE-RENAUD

DERNIÈRE HEURE!

Abandon de la réforme du Régime de rentes du Québec par la CAQ

Le ministre des Finances, Éric Girard, a annoncé, au moment d'aller sous presse, qu'il abandonnait son projet de modifier le Régime de rentes du Québec et l'idée d'augmenter entre autres l'âge minimum de la retraite de 60 à 62 ans. Une belle victoire pour la FTQ qui a mené plusieurs représentations contre ce projet de loi.

«À la FTQ, nous croyons au dialogue social et à la collaboration entre les élus et élues et la société civile. C'est à ces conditions que, tous ensemble, nous allons réussir à faire grandir le Québec. Le ministre Girard nous prouve que ce n'est pas en confrontant et en voulant imposer ses règles que l'on réussit à bâtir une société plus juste, plus équitable et plus démocratique. Ce gouvernement, fortement majoritaire, ne peut gouverner seul et doit en tirer les leçons qui s'imposent», affirme la présidente de la FTQ.

Par ailleurs, la FTQ va rester vigilante en souhaitant que le ministre abandonne également sa proposition d'ajuster automatiquement à la baisse les droits des participants et participantes à la RRQ, notamment en ne versant pas les indexations annuelles des rentes dans le cas d'une mauvaise santé financière du régime. Dans les faits, la proposition du ministre équivaut à transformer le régime à prestations déterminées en régime à prestations cibles. ■



33^e CONGRÈS DE LA FTQ



Le 33^e Congrès de la FTQ a eu lieu du 16 au 19 janvier dernier au Palais de Congrès de Montréal. Voici une brève rétrospective de quatre journées riches en échanges et en débats.

Nouveau Bureau élu



NORMAND BLOUIN

De gauche à droite : Andréanne Samson (AFPC-10088); Nadia Aristyl (SCFP-2000); Yvon Barrière (AFPC); David Chartrand (AIMTA); Pierrick Choinière-Lapointe (SEPB); Sylvie Nelson (SQEES-298); Éric Boisjoly (FTQ-Construction); Magali Picard (présidente de la FTQ); Denis Bolduc (secrétaire général de la FTQ); Daniel Cloutier (Unifor); Patrick Gloutney (SCFP); Nicolas Lemieux (Métallos); Anouk Collet (TUAC); Éric Laramée (Teamsters-1999); Dany Bolduc (CRFTQSLSJ). Absent et absente de la photo : Yannick Scott (STTP); Maryève Boyer (SEPB-573). ■

Merci, Daniel!

C'est avec beaucoup d'émotion et de fierté que Daniel Boyer a livré son dernier grand discours comme président de la FTQ après 12 ans à la direction, dont 9 ans à titre de président.

Daniel Boyer a débuté son discours en soulignant l'importance de la solidarité entre les syndicats affiliés pour l'avenir de la centrale et la fierté qui l'habite lorsqu'il voit des militants et des militantes de tous les secteurs confondus de la FTQ se déplacer pour appuyer les luttes de leurs confrères et consœurs.

« La FTQ ne sera jamais plus forte que l'ensemble de ses affiliés. Vous faites la force de notre centrale ! Et ce que je constate aujourd'hui, c'est que la relation entre les affiliés de la FTQ n'a jamais été aussi solide. »

Le président a conclu son discours avec optimisme, se disant confiant de l'avenir de la FTQ. « J'ai confiance en l'avenir de la FTQ. J'ai confiance parce que nous avons le courage de nous remettre en question pour être plus pertinents, plus solidaires, et ce, dans le but d'améliorer les conditions de vie des travailleuses et travailleurs, mais aussi de l'ensemble des Québécoises et Québécois. » ■



« MERCI À VOUS, MILITANTES ET MILITANTS, QUI FORMEZ LA GRANDE FAMILLE FTQ. MERCI DE M'AVOIR FAIT CONFIANCE TOUTES CES ANNÉES. C'EST UN PRIVILÈGE QUE JE N'AI JAMAIS PRIS À LA LÉGÈRE. ET SURTOUT, MERCI DE M'AVOIR FAIT GRANDIR À VOS CÔTÉS. » – Daniel Boyer

DÉTOURS VERS LE FUTUR

Nos défis et nos opportunités d'ici 2042

Les congressistes ont été invités à réfléchir aux défis qui attendent le mouvement syndical et la FTQ d'ici 2042. Cet exercice s'est inscrit dans la démarche de prospective menée par la FTQ depuis maintenant deux ans. Le panel a réuni trois personnes informées sur le mouvement syndical et deux jeunes syndicalistes, le tout animé par la professeure en droit du travail Dalia Gesualdi-Fecteau.

La consultante en mobilisation, Rim Mohsen, qui a fondé l'entreprise La Forge, trace les grandes lignes d'une mobilisation réussie : « Ceux qui ont le plus de succès en mobilisation sont ceux qui décentralisent le plus [...], ceux qui réussissent à développer un sentiment de communauté dans les mobilisations, assez pour que les participants aient envie de partir à leur tour avec la puck. »

Parmi les défis actuels et futurs, on observe une certaine montée de la droite populiste. Pour le professeur de relations industrielles Jean-Noël Grenier de l'Université Laval, « les organisations syndicales doivent réinvestir le champ du politique », notamment



NORMAND BLOUIN

Les intervenants et intervenantes du panel *Détours vers le futur: nos défis et nos opportunités d'ici 2042*.

par l'entremise de formations dans les milieux de travail sur les impacts des choix politiques. La consœur Johanne Deschamps, qui compte à son actif plusieurs décennies d'action syndicale au sein de la FTQ, estime que l'évolution de la centrale passe par une saine tension entre la base et les instances sur des enjeux.

D'autres enjeux émergeront dans le même esprit menant à l'action collective. « De plus en plus, on sent dans les résolutions qu'on s'éloigne de "Vous à la FTQ" pour s'approcher du "Nous ensemble, nous ferons" », a-t-elle illustré.

Deux jeunes syndicalistes qui cumulent une bonne expérience syndicale se sont à leur tour prononcés sur

l'implication des jeunes. Benjamin Sweeney, représentant syndical aux TUAC, croit que les jeunes répondent présents, pourvu qu'on s'adapte pour aller les solliciter.

Éliane Scofield Lamarche, vice-présidente de la section locale 429 du SCFP, croit quant à elle qu'il faut donner plus de marge de manœuvre pour que les jeunes puissent s'impliquer sur les dossiers qui les motivent vraiment.

Lors des commissions du Congrès, les personnes déléguées ont discuté de la vision de la centrale pour le futur ainsi qu'aux actions concrètes à mettre en œuvre à court, moyen et long terme. Vous souhaitez également participer à la réflexion? Communiquez avec le service de la recherche : recherche@ftq.qc.ca. ■

Déclaration de politique sur la pandémie

Après deux années de pandémie et de mesures temporaires d'une ampleur exceptionnelle, il apparaît primordial de se préparer à d'autres crises, d'en tirer les leçons qui s'imposent et d'exiger des réformes.

Voilà ce qui a motivé les personnes déléguées au Congrès à adopter une *Déclaration de politique sur la pandémie de COVID-19*.

Le premier axe de la déclaration a trait à la régulation du travail. Plusieurs approches sont proposées pour réduire les inégalités sociales, pallier la pénurie de main-d'œuvre, renforcer les droits des travailleurs et des travailleuses en santé et en sécurité du travail et en matière de télétravail. Notons parmi les propositions énoncées la modification du *Code du travail* pour obliger la négociation du télétravail et l'adaptation des dispositions anti-briseurs de grève à cette nouvelle réalité.

Le rôle social de l'État fait également l'objet de plusieurs revendications, en particulier en ce qui

concerne le système de santé, saccagé par les gouvernements successifs et aujourd'hui menacé d'une privatisation à outrance. Les congressistes proposent plutôt de le consolider par des réinvestissements massifs, un renforcement de la première ligne, une révision du cadre de rémunération des médecins et par une augmentation des soins à domicile et des soins en santé mentale. À cela s'ajoutent d'autres propositions portant sur la crise du logement, la situation des femmes et la bonification d'un filet social dont la pandémie a révélé les déficiences.

La gestion gouvernementale de la pandémie (dont la gestion par décrets) et ses nombreux effets sur la population ont fait l'objet des préoccupations des congressistes. En ce qui a trait aux droits fondamentaux, ces derniers proposent de mieux encadrer les pouvoirs du gouvernement grâce à une modification de la *Loi sur la santé publique*, le respect du droit d'associa-

tion, l'instauration d'une journée de réflexion sur la radicalisation, une réduction des pouvoirs trop étendus du premier ministre, une réforme du mode de scrutin et une commission d'enquête publique sur la gestion de la pandémie COVID-19.

Enfin, le besoin de mettre sur pied une économie plus humaine et égalitaire venait clore cette déclaration de politique. La redistribution équitable de la richesse, notamment par une meilleure conditionnalité des aides d'urgence, une révision de la fiscalité des entreprises et un impôt sur les profits excessifs, figurait au nombre des revendications des personnes déléguées. En ce qui a trait à l'inflation, la politique de taux d'intérêt élevés de la Banque du Canada débouche sur une revendication d'élargir le mandat de celle-ci afin de mieux tenir compte de l'emploi, de la transition verte et de la réduction des inégalités. ■

Tout sur le Congrès

Pour consulter la documentation ou visionner toutes les vidéos présentées lors du Congrès, visiter le site de la FTQ à ftq.qc.ca/congres-2023. ■



LA FTQ EN 2042
UNE DÉMARCHE DE PROSPECTIVE



On a voté

Le vote des résolutions est sans contredit un des moments les plus importants du Congrès de la centrale. Plusieurs mois de débats démocratiques à l'intérieur de ses instances ont permis d'arriver à ces résolutions qui modèleront l'avenir de la FTQ.

- ▼ Organiser une journée de sensibilisation et de formation sur le **racisme systémique** et faire des représentations auprès du gouvernement.
- ▼ Intensifier la campagne sur un régime public et universel d'**assurance médicaments**.
- ▼ Réaliser la **transition juste** dans nos milieux de travail au Québec et au Canada et organiser une conférence sur la transition juste avant la COP28.
- ▼ Militer avec une large coalition de groupes issus de la société civile pour des modifications à la **Loi électorale du Québec** afin qu'elle soit en mesure de défendre les intérêts des membres en période électorale.
- ▼ Mettre en place un **Conseil consultatif indépendant au Québec** en matière de retraite composé de divers acteurs de la société civile, incluant des représentantes et représentants syndicaux.
- ▼ Soutenir les confrères et consœurs du **secteur public** lors de leurs **négociations** avec le gouvernement.
- ▼ Défendre sur toutes les tribunes le réseau des **centres de la petite enfance (CPE)** et réclamer l'accès universel à une place en CPE.
- ▼ S'opposer à la hausse de l'**âge de la retraite**.
- ▼ Élaborer un plan d'actions politiques sur la **francisation** pour apporter un soutien aux travailleurs et aux travailleuses dans les **services publics**.
- ▼ S'engager pour le développement et le financement du **transport collectif public** au Québec et organiser, en partenariat avec la société civile, un Forum national sur l'avenir, le développement et le financement du transport collectif public au Québec.
- ▼ Encadrer de manière stricte le **travail des enfants**.
- ▼ Diffuser largement le rapport sur l'**état de la mobilisation à la FTQ** et organiser une activité permettant de proposer des pistes d'action afin d'augmenter la mobilisation.
- ▼ Moderniser et actualiser des **dispositions anti-briseurs de grève** prévues au Code du travail au Québec.
- ▼ Protéger le **droit à l'avortement** et l'**accessibilité des services**.
- ▼ Accorder la résidence à tous les **travailleurs et travailleuses demandeurs d'asile** en attente de régulation de leur statut.
- ▼ Mettre en application la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, accélérer la mise en œuvre des 142 appels à l'action du rapport Viens et faire adopter la *Journée nationale de la vérité et de la réconciliation* comme jour férié.
- ▼ Mettre en place un **décret** de convention collective pour les **résidences pour personnes âgées (RPA)**.



- ▼ Mettre en place des conditions de travail attrayantes pour valoriser la profession de **conductrices et de conducteurs d'autobus scolaire**.
- ▼ Lutter contre la **violence en milieu de travail**.
- ▼ Faire une campagne pour une **réglementation de la prévention en santé et en sécurité du travail**.
- ▼ **Encadrer le télétravail** à l'avantage des travailleurs et des travailleuses.
- ▼ Favoriser un **transport ferroviaire public et non privatisé** (VIA Rail).
- ▼ Appuyer le **grand plan pour l'expansion des services à Postes Canada** permettant de maintenir la vitalité de plusieurs communautés à travers le Canada.
- ▼ **Dénoncer** toute **privatisation** de manière directe et indirecte d'**Hydro-Québec**
- ▼ Faire pression sur le Fonds de solidarité FTQ pour qu'il concentre plus de ressources à la construction de **logements sociaux** sans but lucratif.
- ▼ Faire pression pour que les nouvelles technologies fondées sur des applications mobiles ne mènent pas



- à la détérioration des conditions de travail des travailleurs et des travailleuses et appuyer les syndicats affiliés pour qu'ils puissent syndiquer l'**économie des plateformes numériques**.
- ▼ Proposer un **décret** de convention collective dans les **entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EÉSAD)**.
- ▼ Réfléchir à l'utilisation de la **clause de dérogation à la charte québécoise des droits et libertés de la personne et à la charte canadienne des droits et libertés**.
- ▼ Faire pression sur les deux paliers de gouvernement pour permettre aux personnes souffrant de **maux reliés aux périodes**

- menstruelles** de bénéficier d'un **congé menstruel** en toute dignité.
- ▼ Réclamer des consultations publiques sur les énergies, notamment, les **énergies vertes** et bioénergies, et un processus démocratique pour en évaluer l'utilisation dans un cadre de transition juste.
- ▼ Militer contre le développement des services privés de **télesanté** et revendiquer auprès du législateur qu'il réaffirme clairement que la télesanté fait partie des services couverts par la RAMQ.
- ▼ Maintenir les **services** et la présence du **Fonds de solidarité FTQ en région**.
- ▼ Exiger du gouvernement que la nomination de la **prochaine personnes dirigeante d'Hydro-Québec** se fasse par nomination apolitique afin d'obtenir un candidat faisant consensus au sein de l'Assemblée nationale.
- ▼ Faire une journée de réflexion sur le **rôle essentiel des conseils régionaux** de la FTQ.
- ▼ Obtenir l'adoption, le plus rapidement possible, d'une **loi anti-briseurs de grève au niveau fédéral**.
- ▼ Prendre les moyens nécessaires pour que les entreprises ayant recours à la **sous-traitance internationale** agissent dans le respect des droits de la personne et de ceux des travailleurs et travailleuses, incluant le droit d'association, le droit à la négociation et le droit de faire des moyens de pression.
- ▼ Protéger le **statut de personne postdoctorante** comme personnel hautement qualifié.
- ▼ Faire des représentations auprès du gouvernement fédéral pour que les **entreprises de télécommunications** qui reçoivent des

- subventions du gouvernement aient l'obligation de divulguer le volume de travail envoyé à l'extérieur du Canada.
- ▼ Militer activement auprès de tous les paliers de gouvernements afin qu'une banque de congés payés de 75 heures soit créée spécifiquement pour des **congés pour les traitements de fertilité**.
- ▼ Faire pression sur tous les paliers de gouvernement afin que les ressources nécessaires soient allouées afin de **prévenir et de contrer la cyberintimidation**.
- ▼ Revendiquer auprès des gouvernements des mesures pour que des **travailleurs et travailleuses du domaine de l'énergie** soient informés des transformations qui surviendront dans leur milieu de travail.
- ▼ Revendiquer et proposer des solutions durables face à la **pénurie de main-d'œuvre** qui sévit actuellement au Québec.
- ▼ Soutenir la **décarbonation de la grappe pétrochimique** de l'est de Montréal.
- ▼ Mettre à la disposition des syndicats affiliés un **cahier des politiques** qui regroupe les résolutions et les politiques adoptées lors des différentes instances (Congrès et Conseil général) afin de dégager les prises de position de la centrale.

Pour en savoir plus, consulter la section *On a voté* sur la page Web du Congrès: ftq.qc.ca/congres-2023.

Toutes les résolutions n'ayant pas été soumises au Congrès seront présentées lors du prochain Conseil général. Une résolution en ce sens a été votée par les congressistes. ■





1 Les groupes en conflit font leur entrée sur le plancher du Congrès!

2 Les congressistes saluent le travail des membres des comités de négociations des affiliés du secteur public (SCFP, SQEES-298, SEPB et UES 800).

3 Tapis rouge pour le film *Langue à l'ouvrage - Migrer vers le français au travail* au Cinéma du Musée des beaux-arts en présence de la présidente-directrice générale de l'Office québécois de la langue française (OQLF), Ginette Galarneau, le secrétaire général, Denis Bolduc, les présidents et présidente des autres centrales syndicales ainsi que des protagonistes du film présents à cette occasion, Judith, Jymer et Mario.

4 Des commissions bien remplies!

5 La minute verte pour expliquer les démarches de décarbonation des activités de la FTQ a pris la forme d'un cri du cœur senti de l'écosociologue Laure Waridel.

6 Denis Bolduc est élu pour un deuxième mandat à titre de secrétaire général et Magali Picard est élue présidente de la FTQ.

7 Dany Bolduc, lors du caucus des conseils régionaux, où il a été élu vice-président représentant les conseils au Bureau de la FTQ.

8 Les vice-présidentes représentant les femmes élues lors du caucus des femmes. Sur la photo de gauche à droite: Cathy St-Amand (substitut), Nadia Aristyl, Andréanne Samson et Maryève Boyer.

Une bande dessinée engagée sur une industrie dévastatrice

Par Alexandra Fortin, chargée de projets d'éducation au Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

Le 10 février dernier, le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) lançait officiellement un nouvel outil de sensibilisation et d'éducation : la bande dessinée *Les dessous du textile : le vrai prix de nos jeans*.

Sous le pinceau de la bédéiste Chloé Germain-Therrien, des ouvrières du textile Gisèle (Québec), Luisa (Mexique) et Sadiya (Bangladesh) y racontent leurs pénibles conditions de travail et leurs luttes dans une industrie dominée par les firmes transnationales de la «fast fashion». Même si ces travailleuses sont séparées par des milliers de kilomètres et par des décennies de libéralisation des marchés et de délocalisations, elles ont en commun de subir

les conséquences de la course aux profits dans une économie mondialisée : misère, harcèlement, insécurité, accidents de travail... C'est toutefois avec beaucoup de courage et de résilience que les travailleuses du textile se mobilisent et luttent pour leurs droits, au risque de tout perdre. La bande dessinée s'adresse à un public adolescent et adulte et vise à susciter la discussion sur le modèle d'exploitation et de surconsommation à la

base de l'industrie du vêtement et de la mode. Elle évoque également les conséquences environnementales dévastatrices de cette industrie parmi les plus polluantes au monde et offre des pistes de réflexion et d'action collective en appui aux luttes des travailleuses qui produisent nos vêtements.

Pour plus d'information ou pour vous procurer des copies de la bande dessinée *Les dessous du textile : le vrai prix de nos jeans*, n'hésitez pas à contacter education@ciso.qc.ca.



CHLOÉ GERMAIN-THERRIEN

Gardez également l'œil ouvert sur les médias sociaux du CISO, puisque des activités de mobilisation sont

planifiées pour le 24 avril prochain, à l'occasion de la commémoration du 10^e anniversaire de l'écroulement du Rana

Plaza, qui avait causé plus de 1130 décès et plus de 2520 personnes blessées chez les ouvrières du textile. ■

La syndicalisation des entrepôts d'Amazon : un levier pour le mouvement syndical ?

Par Guillaume Tremblay-Boily, chercheur à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)

Depuis le début de la pandémie, la compagnie Amazon a ouvert plusieurs entrepôts dans la grande région de Montréal. Elle veut poursuivre son expansion au Québec dans les prochaines années.

Quand on fait un achat en ligne, on ne réalise pas nécessairement que derrière la simplicité des quelques clics se cache un vaste réseau de distribution : pour que les produits se rendent des entrepôts jusqu'à nous, des milliers de personnes à travers le monde travaillent dans des conditions éreintantes. Le géant du commerce électronique est d'ailleurs reconnu pour ses campagnes antisyndicales agressives. Pourtant, un mouvement mondial pour la syndicalisation des entrepôts d'Amazon est en train d'émerger. Les travailleurs et travailleuses du Québec pourraient en faire partie.

La compagnie Amazon possède aujourd'hui plus de 300 entrepôts à travers le monde. La compagnie emploie plus de 1,5 million de personnes, ce qui en fait le deuxième plus grand employeur privé au monde, après Walmart.

Au Québec, l'entreprise possède maintenant six installations et cherche activement à en acquérir d'autres. À l'échelle du Canada, à l'été 2022, Amazon comptait environ 40 000 employé·e·s. On pourrait donc dire qu'Amazon crée des emplois, mais à quel prix ?

Tout d'abord, mentionnons qu'une étude menée par l'organisation britannique indépendante Fair Tax Mark a conclu, en 2021, qu'Amazon avait les pires

pratiques d'évasion fiscale parmi les six grandes entreprises de la Silicon Valley (Google Apple, Facebook, Amazon, Microsoft et Netflix). En dix ans, elle avait payé seulement 5,9 milliards de dollars en impôts malgré des revenus de 1 592,9 milliards de dollars et des profits de 60,5 milliards de dollars. Cette évasion fiscale a permis à Amazon de croître en faisant une concurrence déloyale aux petits commerçants.

Des conditions de travail difficiles

La fortune d'Amazon s'est aussi construite sur le dos de ses travailleurs et de ses travailleuses. Grâce à plusieurs enquêtes dans différents



pays, dont au Québec et au Canada, on sait à quel point les conditions de travail y sont difficiles. Le rythme de travail est infernal : Amazon s'attend à ce que ses employé·e·s traitent 300 objets à l'heure, soit un objet aux 12 secondes.

Pour s'assurer que ses travailleurs et travailleuses maintiennent leurs quotas, Amazon les surveille constamment à l'aide d'un système sophistiqué de caméras et d'un appareil – attaché au bras de l'employé·e – qui enregistre chaque mouvement effectué. Le temps passé aux toiles affecte à la baisse les statistiques de rendement de l'employé·e, et toute baisse de rendement peut mener à une rencontre avec la supervision. Les retards sont sévèrement pénalisés.

Durant la saison haute, le temps supplémentaire est obligatoire.

Amazon divise son personnel en deux catégories, les «badges blancs» et les «badges bleus». Les premiers n'ont aucune sécurité d'emploi, tandis que les seconds obtiennent leur permanence et certains avantages sociaux. Étant donné que l'obtention d'un badge bleu relève de l'arbitraire patronal, les superviseur·e·s peuvent faire miroiter cette possibilité pour que les «badges blancs» restent dociles.

La compagnie offre des salaires de départ qui tournent autour de 19 dollars de l'heure, ce qui peut paraître alléchant en comparaison avec le salaire minimum, mais c'est en fait nettement moins que ce que gagnent des travailleurs et travailleuses syndiqué·e·s dans des postes comparables (25 à 30 dollars de l'heure).

Le modèle d'affaires d'Amazon entraîne des

conséquences majeures sur la santé de ses employé·e·s. Une enquête du Centre for Investigative Reporting a aussi montré que dans 23 entrepôts d'Amazon, le taux de blessures sévères était deux fois plus élevé que la moyenne du secteur. De plus, un rapport d'OSHA, l'équivalent américain de la CNESST, a révélé que des professionnel·le·s de la santé employé·e·s par Amazon ont subi de la pression de la part de la compagnie pour qu'ils et elles dissimulent ou minimisent les problèmes de santé vécus par les travailleurs et travailleuses de l'entreprise.

Les tentatives de syndicalisation

Dans plusieurs centres de distribution et de tri, des travailleurs et travailleuses d'Amazon ont voulu se doter d'un syndicat. La compagnie a réagi en ayant recours à tout un répertoire de pratiques antisyndicales. Elle a congédié des employé·e·s impliqué·e·s dans des efforts de syndicalisation. Elle a tenu des «réunions d'équipe» obligatoires durant lesquelles les employé·e·s étaient forcés d'écouter le discours antisyndical des cadres. Elle a fait des menaces de fermeture d'entrepôts advenant la création d'un syndicat. Amazon sait par ailleurs que le taux de roulement élevé du personnel de ses entrepôts est un frein à la syndicalisation.

Jusqu'à maintenant, ces méthodes ont empêché presque toutes les tentatives de syndicalisation. Toutefois, en avril 2022, les travailleurs et travailleuses d'un entrepôt de Staten Island à New York ont voté majoritairement

pour la création d'un syndicat. Il s'agit d'une première en Amérique du Nord. Ce succès syndical est le fruit d'une longue campagne de terrain. Pendant deux ans, sous le nom Amazon Labor Union (ALU), un petit groupe de travailleurs et de travailleuses de l'entreprise a multiplié les efforts pour convaincre les 8 000 employé·e·s de se syndiquer. Depuis cette victoire syndicale, des employé·e·s de plus de 100 établissements de la compagnie ont contacté l'ALU dans l'espoir de former un syndicat.

Au Québec, les médias dévoilaient au printemps dernier que les employé·e·s du centre de distribution de Lachine avaient entamé un processus de syndicalisation. Cet entrepôt sera-t-il le deuxième en Amérique du Nord à se syndiquer ?

La syndicalisation des entrepôts d'Amazon pourrait avoir un impact stratégique pour l'ensemble du mouvement syndical. En effet, avec l'expansion du commerce en ligne, des entreprises comme Amazon sont amenées à prendre de plus en plus de place dans l'économie. Puisqu'une grande partie de la production manufacturière a été automatisée ou délocalisée dans des pays où le coût de la main-d'œuvre est plus bas, les grandes usines sont bien moins nombreuses... mais il faut maintenant d'immenses centres d'entreposage, de tri et de distribution pour que les biens produits ailleurs soient acheminés aux client·e·s d'ici. Si les employé·e·s de ces centres s'organisent, cela pourrait exercer une pression à la hausse sur les conditions de travail de milliers de personnes au bas de l'échelle. ■



ADRIAN SULLIVAN

Accompagner des élèves handicapés, une victoire à la fois !

Sylvie Lefrançois est préposée aux élèves handicapés depuis 21 ans et déléguée sociale depuis 4 ans. Elle œuvre auprès de jeunes autistes en milieu scolaire.

Souvent dans l'ombre des enseignants et enseignantes avec qui elle fait équipe jour après jour, Sylvie accompagne les élèves dans toutes les tâches de leur quotidien en suivant les recommandations du plan d'intervention élaboré pour chaque jeune par les enseignants et enseignantes et les parents. Interrogée sur son métier, la préposée n'hésite pas une seconde : « Il faut être constant, se parler, observer notre jeune, l'accompagner. C'est la passion de travailler avec cette

clientèle-là; on les traite comme nos propres enfants. » Sylvie travaille à l'école John-F.-Kennedy, une école spécialisée du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys, qui compte présentement cinq établissements offrant des services aux familles d'enfants handicapés de 4 à 21 ans. Les préposés et préposées sont nombreux dans l'établissement (autour de 75), car ils sont généralement deux à intervenir dans des

classes qui comptent environ de quatre à six élèves avec des déficiences moyennes à profondes.

À la recherche des petites victoires

Même si elle a vécu il y a six ans un accident au travail qui a eu des conséquences sur sa santé, Sylvie ne baisse pas les bras, mais admet tout de même que le travail peut avoir son lot de difficultés. Pour elle, l'important c'est de garder le cap sur la mission de l'établissement : la communication, l'autonomie et la socialisation des élèves.

Une déléguée sociale accessible

Pendant la pandémie, alors que l'établissement était considéré comme un service essentiel et donc ouvert en permanence, Sylvie s'est montrée disponible comme déléguée pour répondre aux mille et une questions de ses collègues, et ce, sans accès aux primes COVID. « Quand les gens ne vont pas bien. Moi je suis toujours là pour les écouter. C'est mon rôle de les diriger au bon endroit. Les gens étaient inquiets; ç'a été des gros sujets de conversation. »

Jour après jour, Sylvie fait une différence énorme



pour les élèves qu'elle accompagne, preuve que les gens de passion comme elle qui travaillent avec tendresse et respect permettent à ces clientèles de transcender

leur limitation ! Une belle leçon de vie !

Pour visionner la vidéo : ftq.qc.ca/metier-preposee-eleves-handicapes. ■



« LA PREMIÈRE CHOSE À FAIRE, C'EST D'OBSERVER NOS JEUNES. C'EST EUX QUI NOUS PARLENT. J'AIME QUAND ON ATTEINT DES OBJECTIFS AVEC EUX. CE SONT DES PETITES VICTOIRES. QUAND ON VOIT DE BELLES CHOSES COMME ÇA, ÇA FAIT DU BIEN. ON AIDE NOS JEUNES DU MIEUX QU'ON PEUT. ON VOIT DES PROGRÈS ET ÇA NOUS VALORISE. JUSTE UN SIMPLE DÉPLACEMENT BIEN RÉALISÉ, C'EST SUPER ! C'EST UNE VICTOIRE POUR NOUS ! ON LES VOIT HEUREUX ! »



PHOTOCASADEL FILMS

Soutien scolaire : méconnu et mésestimé

Pour faire fonctionner l'éducation publique au Québec, il faut bien plus que des enseignantes et des enseignants. En fait, dans l'école où vous envoyez vos enfants, on compte près d'une cinquantaine de corps de métier différents mis à part le personnel enseignant. Le soutien scolaire est malheureusement encore méconnu.

Il va sans dire que les enseignantes et enseignants ont une large part de responsabilités dans le bon fonctionnement des écoles, mais force est d'admettre qu'ils occupent pratiquement tout l'espace médiatique. Dès qu'une nouvelle touchant les écoles intéresse les médias, ils se tournent inexorablement vers ceux-ci. Pourtant, vos enfants passent beaucoup de temps

dans une journée avec le personnel qui fait partie du soutien scolaire.

Mais qu'est-ce que le soutien scolaire ?

Le soutien scolaire compte de nombreux métiers, dont les éducatrices et éducateurs en service de garde, les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée, les secrétaires d'école, les concierges, les spécialistes en informatiques,

les techniciennes et techniciens en travaux pratiques, les psychologues, les ouvrières et ouvriers spécialisés pour ne nommer que ceux-là. Vos enfants ont des interactions avec ces spécialistes au quotidien.

Les travailleuses et travailleurs du secteur public en éducation de la FTQ sont représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB) et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800).

« Si on calcule le temps passé en service de garde et les autres interactions avec nos membres, les élèves passent presque autant de temps avec le soutien scolaire qu'avec leur professeur-e. Nos membres appuient les élèves dans leur

apprentissage que ce soit en matière de socialisation, d'accomplissement de tâches au quotidien, en leur donnant accès à la culture, au sport et en aidant ceux avec des besoins particuliers. Ils ont une influence marquante sur la vie de vos enfants », a précisé le président du Conseil national du soutien scolaire du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de

bureau (CNSS-SEPB), Reda Ait-Ali.

Une valorisation qui s'impose

En 2019, lors de son Congrès, la FTQ a voté une résolution afin de mettre en lumière le travail colossal réalisé par ces travailleuses et travailleurs de l'éducation. La machine est en marche.

« Nos membres accomplissent des petits miracles quotidiennement afin de garder le réseau à flot. Ils le font par passion et non pour la reconnaissance. Toutefois, il serait bon que notre gouvernement reconnaisse leur apport, pas seulement avec une tape dans le dos, mais aussi avec des conditions d'exercice d'emploi plus attrayantes », a ajouté le vice-président, secteur Éducation du SCFP-Québec, Richard Delisle. ■



Activité de mobilisation du SEPB-579 durant la pandémie en mars 2022.

SIMON GIRON-LANTHIER

33^e CONGRÈS DE LA FTQ

De nouveaux mandats en SST pour la centrale !



Lors du dernier Congrès de la FTQ, cinq grands thèmes en lien avec la santé et la sécurité du travail (SST) ont fait l’objet de résolutions soumises au débat aux congressistes.

La première résolution concernait l’encadrement du travail des enfants lors de leur embauche, notamment

pour fixer un âge minimum d’admission à l’emploi, limiter le nombre d’heures de travail, mieux encadrer le

temps de travail et définir la nature du travail pouvant être exercé par ceux-ci. La deuxième proposait quant

à elle que la FTQ mandate son comité de la santé et de la sécurité du travail pour développer un plan d’action

pour forcer la Commission des normes, de l’équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à adopter une réelle prise en charge de la prévention dans les milieux de travail par les travailleurs et travailleuses.

Faute de temps, les trois autres résolutions ont été relayées au Conseil général qui aura lieu à la fin du mois de mars:

▼ Il est question entre autres que la FTQ accentue son soutien à l’ensemble des plaideurs et plaideuses des syndicats affiliés pour la défense des droits des travailleurs et travailleuses découlant de modifications législatives de 2021 et de soutenir les efforts d’interprétation large et libérale des lois en santé et sécurité du travail.

▼ On demande également à la FTQ qu’elle poursuive sa collaboration avec les

groupes représentant les travailleurs et travailleuses non syndiqués afin de leur offrir tout l’appui nécessaire, notamment dans le contexte de la nouvelle loi.

▼ Finalement, il a également été proposé que la FTQ s’assure que la CNESST encadre les inspectrices et les inspecteurs afin qu’ils participent activement à une réelle prise en charge de la SST dans les milieux de travail, et que la CNESST bonifie et maintienne à jour la formation de ceux-ci.

Ces résolutions témoignent de l’importance que les membres accordent au dossier de la SST et, surtout, de leur désir que la centrale y maintienne son leadership historique auprès de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses du Québec qu’ils soient syndiqués ou non. ■

Nouvelles dispositions réglementaires en SST

Le règlement sur la santé et la sécurité du travail et l’amiante
C’est officiel depuis le 28 octobre 2022, la valeur d’exposition acceptable (VEA) de l’amiante est de 0,1 fibre par cm³, et ce, pour toutes les formes d’amiante.
Avec l’entrée en vigueur de cette valeur, le Québec rejoint les autres juridictions nord-américaines. Le *Code de sécurité pour les travaux de construction* (CSTC) avait été modifié en avril 2022 pour assurer une meilleure protection des travailleurs et des travailleuses.
Par ailleurs, des travaux réglementaires sont en cours pour donner suite au rapport du Bureau des audiences publiques sur l’environnement (BAPE) paru en 2020. Ce dernier traitait de la gestion des résidus amiantés encore largement présents dans nos environnements de travail et causant encore son lot inacceptable de décès chaque année.

Bien qu’interdit au Canada depuis 2016, l’amiante est encore présent dans différents matériaux de construction, d’isolation, dans les routes et remblais de certaines régions et surtout dans les grands amoncellements de résidus (haldes) dans les anciennes régions minières du Québec.
Des entreprises proposent d’utiliser de « façon sécuritaire » ces résidus contenant de l’amiante pour en extraire le magnésium. Si le procédé visant à extraire le magnésium semble sécuritaire pour les travailleurs et travailleuses, des questions restent entières en ce qui concerne l’extraction, le chargement et le transport des résidus des haldes vers l’entreprise de transformation. Les travailleurs et travailleuses devront être protégés adéquatement par les employeurs qui devront respecter la nouvelle valeur

d’exposition de 0,1 fibre par cm³.
Le travail en espace clos sera bientôt mieux encadré
Le 25 janvier dernier, le gouvernement adoptait un décret visant la modification du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* en ce qui touche le travail en espace clos. Bien que ce règlement n’entre en vigueur qu’en juillet 2023, il est important de connaître dès maintenant ces changements afin de protéger nos droits et connaître les obligations de l’employeur sur ce sujet.
La définition même d’un espace clos est modifiée afin de prendre en compte à la fois les risques atmosphériques déjà bien connus, mais également les risques d’ensevelissement et de noyade. Parmi les ajouts importants, notons celui de l’âge minimal exigé pour effectuer un travail dans un espace clos qui est établi à 18 ans.

De plus, le nouvel article 297.1 porte spécifiquement sur l’aménagement de nouveaux espaces ou la modification d’espaces existants qui devront intégrer les dispositifs d’intervention en cas de problème. Le tout accompagné d’une analyse de risque prévue à l’article 300.
Finalement, les articles portant sur la surveillance et le plan d’urgence sont également modifiés afin de préciser les circonstances et les actions à prendre lorsqu’une intervention est nécessaire dans un espace clos.
Si ces dispositions entrent en vigueur seulement en juillet, leur publication dès maintenant permet aux milieux, notamment aux membres des comités de santé et de sécurité (CSS) et aux représentants à la santé et sécurité (RSS) de bien identifier les risques et de prioriser ceux qu’ils jugent importants. ■

Libérations syndicales et cotisations à la CNESST

Le statut des personnes qui sont libérées syndicalement peut créer un vide juridique pour leur accès à l’indemnisation et la réparation d’une lésion professionnelle par la CNESST. Afin d’éviter tout imbroglio juridique en cas de lésion professionnelle, voici quelques recommandations à suivre.

Toutes les sections locales des syndicats affiliés qui sont inscrites au registre des entreprises du Québec doivent produire une déclaration des salaires à la Commission des normes, de l’équité et de la santé et de la sécurité du travail, et ce, avant le 15 mars 2023. Vous devez également identifier les personnes dirigeantes de votre section locale qui occupent des postes à la présidence, à la vice-présidence, à la trésorerie et au secrétariat afin qu’elles soient couverts par le régime.
Si vous n’êtes pas inscrit au registre, vous devez uniquement déclarer la masse salariale de l’ensemble de vos libérations pour l’année en cours. Cependant, si votre employeur assume le salaire lors de vos libérations c’est celui-ci qui en assume les coûts. Vous pouvez également prendre une couverture pour vos personnes bénévoles en donnant une estimation du nombre d’heures annuelles effectuées par celles-ci.
Pour toutes informations supplémentaires, vous pouvez communiquer avec le service de la santé et sécurité du travail de la FTQ à l’adresse suivante : ssst@ftq.qc.ca. ■



Enfin des RSS sur les chantiers de construction!

Un an après l'adoption de la loi 27, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, les chantiers de construction verront enfin des représentants et représentantes en santé et sécurité (RSS) sur les chantiers. Cela faisait 40 ans que la construction était exclue des mécanismes de prévention. La réforme de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a enfin intégré le représentant et la représentante en santé et sécurité sur tous les chantiers de 10 travailleurs et travailleuses et plus. La mise en œuvre de ces mesures ne se fait pas sans heurts, les employeurs ont mis des bâtons dans les roues à toutes les étapes. Le principal litige concerne la formation et la sélection de ces représentants et représentantes. La partie syndicale exige que ce soit une formation faite par nous et que nous décidions qui nous représente.

Il a fallu que les syndicats de la construction s'unissent pour une action le 13 décembre 2022 afin de faire pression pour l'entrée en fonction des RSS. Ils ont eu gain de cause et le 1^{er} janvier, le règlement entrainé en vigueur comme prévu.

Depuis, la FTQ-Construction a embauché près d'une centaine de nouvelles personnes pour agir à titre de RSS sur les chantiers de 12 millions et plus. Leurs locaux sont bourdonnants de formations et de réunions pour assurer que l'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures soit couronnée de succès et que les RSS puissent travailler finalement avec tous les outils pour la protection des travailleurs et travailleuses. ■

Ça va mal à'shop: du nouveau sur le site!

La FTQ continue de développer le site de la série documentaire *Ça va mal à'shop*. Les définitions des différents risques psychosociaux seront bonifiées. Les experts et expertes qui ont participé au projet continuent la discussion de manière plus précise sur chacun des risques et soulignent l'importance de l'interrelation entre chacun d'entre eux. Rarement présent seul, chaque risque psychosocial amplifie les effets des autres risques. Il faut donc être particulièrement proactif pour prendre en considération tous les risques présents dans nos milieux de travail et demander que le mode de gestion de l'entreprise soit adéquat pour prévenir les lésions professionnelles dues à la présence de risques psychosociaux tels que le suicide, la dépression, les troubles anxieux, les troubles musculosquelettiques et les troubles cardiaques.

Aussi, afin de mieux soutenir les travailleurs et les travailleuses dans leurs démarches pour changer les milieux de travail, des exemples de corrections et d'actions à entreprendre seront ajoutés pour chaque risque psychosocial.

Avec une prise en charge de la santé et de la sécurité adéquate dans votre milieu de travail, vous pouvez exiger des changements importants qui vont protéger l'ensemble de vos collègues.

Un formulaire anonyme pour connaître les risques psychosociaux de votre milieu

La FTQ a développé la campagne de *Ça va mal à'shop* afin de soutenir les travailleurs et les travailleuses de tout le Québec. En plus de la série documentaire, le site donne accès à un formulaire anonymisé. Tiré des

de risques psychosociaux dans leur poste de travail. Pour agir syndicalement, demandez à vos membres d'entrer l'adresse courriel de votre section locale pour recevoir le résultat anonyme de tous les questionnaires qui seront remplis par vos membres. Ces derniers pourront quand même obtenir leur résultat qui sera affiché à l'écran à la fin du sondage alors que la section locale recevra la copie du questionnaire. Ces résultats pourront alors être utilisés pour entamer la discussion avec l'employeur. Vous pouvez également exiger que votre comité de santé et de sécurité visionne la série documentaire. L'important, c'est de lancer la discussion, d'exiger que votre employeur respecte ses obligations prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) afin de prévenir les risques psychosociaux. Les travailleurs et les travailleuses du Québec n'en seront que gagnants.

Pour remplir le sondage ou consulter tout le contenu de la série documentaire : cavamalashop.org. ■



Quels droits pour les femmes en SST ?

Lorsqu'on parle de la santé et de la sécurité du travail (SST), on pense naturellement à des métiers à prédominance masculine tels que mineur, charpentier ou travailleur dans une usine. On reconnaît facilement la dangerosité de ces environnements de travail.

Il n'est donc pas surprenant que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) adoptée en 1979 favorisait particulièrement ces secteurs. Or, pendant que l'on mettait, à raison, beaucoup d'énergie sur ces secteurs, la SST des femmes restait dans l'angle mort de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Dans les années 1990, certains efforts ont été faits pour lever le voile sur les risques vécus par les femmes, mais malgré cela, les changements pour y remédier sont toujours attendus et l'indemnisation des lésions professionnelles de ces risques reste souvent trop difficile à faire reconnaître. Pensons à l'aménagement des chambres d'hôtel qui ne prennent absolument pas compte de l'entretien qui y sera fait; ces immenses miroirs ou ces toilettes installées dans des espaces exigus qui obligent à se contorsionner pour les nettoyer.

Des critères à revoir

En plus de l'aménagement des lieux du travail, plusieurs autres facteurs désavantagent la prévention des risques pour les femmes. La grande majorité des données utilisées pour déterminer les normes d'expositions aux produits chimiques sont établies à partir d'expériences scientifiques qui prennent comme critère de base le corps des hommes. Ainsi, il existe peu ou pas de données fiables sur les interactions des produits chimiques sur le corps des femmes qui diffère grandement de

celui des hommes pour ce qui est des hormones, des organes génitaux et de la masse et de la répartition de la graisse adipeuse. Pour les mêmes raisons, les équipements de protection individuelle (EPI) sont majoritairement créés pour convenir aux hommes caucasiens. Les femmes se retrouvent ainsi avec des équipements peu adaptés à leur physique, trop grands ou mal ajustés, créant ainsi des risques supplémentaires. Sans parler des personnes ayant des caractéristiques physiques différentes de celles caucasiennes, qui se retrouvent doublement pénalisées.

Milieu à risque non reconnu

Sur le plan légal, les milieux à prédominance féminine ont également été désavantagés. La LSST a donné accès à des mécanismes de prévention très efficaces aux groupes dits prioritaires. Il s'agit des secteurs miniers, de la foresterie, de la transformation des métaux, des industries chimiques, etc. Des groupes à prédominance masculine qui ont bénéficié d'un comité de SST ainsi que d'une personne libérée pour représenter les travailleurs et les travailleuses sur les enjeux dans leur milieu de travail. C'est grâce à cette prise en charge que les groupes prioritaires ont pu faire connaître et reconnaître les risques et les lésions professionnelles possibles dans leur travail.

En 2020, le dépôt du projet de loi n° 59 de la CAQ a démontré toute l'ampleur que peut

prendre la discrimination systémique des femmes en SST en sous-évaluant les risques présents dans les secteurs où elles se trouvent en majorité. Prenons par exemple les hôpitaux et les écoles qui y étaient classés dans une catégorie à risque faible, alors que les risques psychosociaux dans ces secteurs, tels que la violence et la surcharge de travail, sont bien connus. Ajoutons que ce projet de loi a été déposé en plein cœur de la pandémie alors que le personnel du secteur public travaillait sans relâche pour maintenir en vie le système de santé et d'éducation. C'est bien peu de considération de la part du gouvernement pour son personnel. Comme il est également l'employeur dans ce cas-ci, le gouvernement voulait sans doute économiser les coûts à court terme qu'implique la prise en charge de la prévention; une économie sur le dos des femmes!

Le dépôt projet de loi n° 59 a démontré que le gouvernement n'avait pas la réelle intention d'assurer une prise en charge pérenne de la SST en permettant des libérations conséquentes pour les personnes représentantes en SST. Mais la mobilisation des organisations syndicales a poussé le gouvernement à reculer et il a maintenant renvoyé la détermination de l'application des mécanismes de prévention à la CNESST. Ces travaux sont en cours, et la FTQ continue de se battre pour obtenir un accès adéquat aux mécanismes de prévention, sans discrimination pour les secteurs à prédominance féminine.

La FTQ organisera dans les prochains mois une campagne de mobilisation pour revendiquer une prévention équitable pour tous et toutes. Restez à l'affût : ftq.qc.ca/sst. ■



Le 28 avril
Journée internationale
de commémoration
des victimes d'accidents
et de maladies du travail



Pour souligner le 28 avril, la FTQ tiendra diverses activités. Détails à venir.
Pour plus d'informations ou pour télécharger du matériel : ftq.qc.ca/28-avril-2023. ■

Il est plus que temps!

Cette fois-ci sera-t-elle la bonne?

En octobre 2022, le gouvernement du Canada a lancé une consultation sur l'adoption de dispositions anti-briseurs de grève pour les entreprises sous compétence fédérale (transport aérien, ferroviaire, maritime, Postes Canada, télécommunications et radio-diffusion, etc.). Ce n'est pas la première fois que des tentatives sont faites pour interdire l'utilisation de travailleurs et de travailleuses de remplacement dans le *Code canadien du travail*. Elles ont cependant toutes échoué.

La FTQ et ses syndicats affiliés souhaitent que cette fois-ci soit la bonne. Rapidement, un mémoire a été envoyé par la centrale pour réclamer des mesures

fortes afin de mettre fin aux graves injustices que vivent les travailleurs et les travailleuses qui se voient remplacés par des «scabs», parfois payés le double de leur salaire, notamment dans l'actuel lockout chez Océan remorquage.

Pour l'essentiel, la FTQ demande au gouvernement d'amender le *Code canadien du travail* pour y inclure:

- Une interdiction totale de recourir à des briseurs de grève (salariés, cadres, sous-traitants, etc.) pour remplacer le travail des personnes en grève ou en lockout tout en assurant l'application de ces dispositions au télétravail.
- Des mécanismes de surveillance robustes pour garantir le respect de cette interdiction et des

amendes substantielles afin de décourager toute infraction.

Les travailleurs et les travailleuses prennent des risques pour défendre courageusement leurs droits d'obtenir des conditions de travail qui leur permettent de vivre dignement et qui reflètent la juste valeur de leur travail. Il est urgent que le gouvernement procède rapidement!

Au Québec, une modernisation attendue

C'est en 1977, à la suite de la grève à la United Aircraft, que des dispositions anti-briseurs de grève ont été insérées au *Code du travail*. Il y a longtemps que la FTQ réclame leur modernisation pour mettre fin aux manœuvres visant à

contourner leur application, comme on l'a vu lors du lockout au *Journal de Québec*. Vous pouvez d'ailleurs écouter le balado sur le sujet: ftq.qc.ca/luttes-ouvrieres.

Plus récemment, le télétravail a remis sur la sellette l'urgence de moderniser les dispositions anti-briseurs de grève. Heureusement, le Tribunal administratif du travail (TAT) a reconnu leur application à cette forme d'organisation du travail¹. Cette décision fut cependant portée en appel par l'employeur et l'issue est toujours attendue.

Le gouvernement de la CAQ doit donc lui aussi renforcer les dispositions anti-briseurs de grève. C'est le temps pour lui de démontrer qu'il a véritablement à cœur les travailleurs et les travailleuses du Québec. ■

1. Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc., 2021 QCTAT 3930 (CanLII), canlii.ca/t/jhkdkq, consulté le 2023-01-31

Lockout des débardeurs au port de Québec

La Société des arrimeurs de Québec et les débardeurs au port de Québec sont en pourparlers depuis le mois de juin 2022. Le 30 août, les syndiqués ont voté à 98,5 % en faveur d'entamer des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève. Peu de temps après, le 15 septembre 2022, l'employeur a mis en lockout les 81 débardeurs du port.

Les discussions achoppent principalement sur la stabilisation de l'horaire de travail et la demande de l'employeur d'avoir des quarts de travail de 12 heures, ce que les membres refusent catégoriquement puisque, comme plusieurs, la conciliation travail et vie personnelle leur est chère.

«C'est vraiment terrible le fait que l'employeur ait le pouvoir de mettre à la porte nos membres tandis que nous étions encore à la table de négociation. Il a tout simplement recours à du personnel de remplacement qui réalise un travail de moindre qualité et qui nuit à l'image internationale du port de Québec», de dire

la conseillère syndicale du SCSFP, Nina Laflamme.

En plus d'affecter la qualité du service de débardage au port de Québec, il y a eu plusieurs accidents qui ont coûté des dizaines de millions de dollars. Par exemple, un dirigeant de la compagnie Québec Saint-Laurent (QSL) qui, en exécutant le travail des débardeurs en lockout, a endommagé une grue ainsi que les équipements de navigation et de télécommunications d'un navire amarré. À cela s'ajoutent les importants risques de déversement de substances dangereuses comme le nickel ou l'urée, déversements qui ont été évités de peu jusqu'à maintenant.

«Ce qui nous inquiète c'est que même lorsque nous étions au travail – et ça se produisait régulièrement, nous devions rappeler à l'ordre certains surintendants, car ils ne connaissent pas les consignes à l'égard de ces matières. Qui, pensez-vous, fait le travail de mise à niveau des consignes actuellement? C'est malheureux, mais ces situations illustrent bien comment les travailleurs, avec presque aucune formation, soulèvent des questions de sécurité au port de Québec», a dénoncé le président du syndicat, Stéphan Arsenault.

Le SCSFP est d'avis que tout serait réglé depuis fort longtemps s'il y avait une

loi anti-briseurs de grève dans le *Code canadien du travail*. L'employeur utilise des travailleurs et travailleuses de remplacement, ce qui est illégal pour les entreprises de compétence provinciale.

«Nous sommes chanceux que les dommages jusqu'à présent n'ont été que matériels et qu'il n'y a pas eu de blessés ou, pire encore, de décès. Nous étions à Ottawa le 31 janvier afin de rappeler au gouvernement que l'utilisation de ces employés déséquilibre le rapport de force aux tables de négociation et mine les droits des travailleuses et des travailleurs», a conclu le président du SCSFP-Québec, Patrick Gloutney. ■



COURTOISIE SCSFP

Grève chez Océan remorquage

Syndiqués avec le Syndicat des Métallos, les matelots d'Océan remorquage à Sorel en grève depuis juin 2022 poursuivent leur combat pour des salaires et des horaires de travail dignes. Ils tiennent le coup, malgré l'absence d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral qui vient miner leur rapport de force.



DANIEL MALLETTE

Manifestation en appui aux grévistes d'Océan remorquage et pour une loi anti-briseurs de grève à Québec le 7 décembre dernier.

En effet, chaque jour, des briseurs de grève viennent accomplir leur travail, avec un salaire de deux à trois fois supérieur au leur.

«C'est odieux. L'employeur préfère payer des scabs au gros prix plutôt que de nous donner les salaires qu'on mérite à la table de négociation», tonne le porte-parole du groupe d'une dizaine de matelots en grève, Pascal Delisle, membre du comité de négociation.

En décembre, plus de 200 manifestants et manifestantes ont convergé vers les bureaux d'Océan remorquage à Québec pour protester contre l'entêtement de l'employeur et réclamer du même souffle une loi anti-briseurs de grève au fédéral.

«Il y a un cancer dans ce conflit-là, c'est l'utilisation des scabs», a fait valoir le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc, en s'adressant aux militantes et militants présents à la manifestation.

Le président de la section locale 2614 du SCSFP représentant les débardeurs du port de Québec en lockout depuis septembre, Stéphan Arsenault, a quant à lui expliqué que l'absence d'une loi anti-briseurs de grève sous compétence fédérale «empêche de faire une vraie guerre. Il est temps que ça change.»

Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, a lui aussi souligné l'importance d'une loi au fédéral. «Je suis convaincu qu'on va gagner cette bataille des scabs avec l'ensemble des partis politiques, dont le Bloc québécois et le NPD, et avec la FTQ.»

Des représentants et représentantes de ces deux groupes en conflit ont aussi convergé vers Ottawa le 31 janvier dernier pour une manifestation en faveur d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral à l'initiative du SCSFP. ■

À Ottawa pour réclamer une loi anti-briseurs de grève !

Plusieurs centaines de travailleurs et travailleuses ont manifesté le 31 janvier dernier sur la colline du Parlement à Ottawa pour réclamer du fédéral une loi anti-briseurs de grève. Cette manifestation a été suivie par une conférence de presse à laquelle ont participé la présidente de la FTQ, Magali Picard, ainsi que le président national du SCSFP, Mark Hancock, et le député NPD de Rosemont-La Petite-Patrie, Alexandre Boulerice. Ces derniers étaient entourés de travailleurs et travailleuses en lockout ou en grève, dont les entreprises, sous compétence fédérale, continuent de poursuivre leurs opérations comme si de rien n'était. Il faut savoir que l'absence d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral permet aux employeurs de voler les emplois des hommes et des femmes qui exercent leur droit de revendiquer de meilleures conditions d'exercice d'emploi et de rémunération en embauchant des «scabs». ■



FRED CHARTRAND

Environnement et industrie biopharmaceutique

Par Sébastien Campana, président du Conseil régional FTQ Québec et Chaudière-Appalaches et travailleur de l'industrie

Le secteur des sciences de la vie est, sans contredit, crucial dans le développement, la production et la distribution de médicaments et de vaccins pour le traitement et la prévention des maladies. Mais il a également la responsabilité de reconsidérer et d'atténuer son impact potentiel sur l'environnement.

En effet, la biofabrication, la recherche et le développement ainsi que l'utilisation et l'élimination des médicaments peuvent avoir un impact sur la biodiversité et générer des déchets et des émissions de gaz à effet de serre nuisibles à l'environnement. Pour répondre à ces enjeux, une charte RSE (responsabilité sociétale et environnementale) intégrant les recommandations des différents groupes de travail qui se sont déjà penchés sur le sujet pourrait s'avérer nécessaire. La charte pourrait préciser les engagements que l'industrie entend prendre pour réduire la consommation de l'eau et les émissions de

gaz à effet de serre, améliorer la gestion des déchets et établir des règles strictes et transparentes concernant les matériaux utilisés et les eaux usées. Le secteur devra couler que couler évoluer vers l'utilisation et la fabrication de médicaments et de vaccins climatiquement neutres et ceci aura un certain impact sur l'évolution de la science.

Transition juste et santé et sécurité

La transition énergétique au sein de cette industrie aura un impact déterminant sur la transition juste et équitable pour les travailleurs et les travailleuses au vu des virages technologiques que le secteur compte entreprendre,

ce qui impliquera une adaptation et des formations en continu. Or, les travailleurs et travailleuses de cette industrie sont déjà confrontés à de grands défis tels que de lourdes charges de travail, la nécessité de se conformer à des réglementations complexes, de communiquer efficacement et de suivre les progrès technologiques. L'épuisement professionnel devient donc une réelle préoccupation, qui peut affecter à la fois la santé mentale et l'efficacité de leur travail. Il faut donc s'assurer de leur santé et sécurité au travail et indirectement de celle de la population en général. Bref, la transformation de l'organisation du travail au sein de cette industrie doit être en phase avec la problématique des changements climatiques qui touchent toutes les sphères de la société.

Préserver la biodiversité et l'environnement

Le secteur pharmaceutique a une double responsabilité sociale : prendre soin des populations et améliorer ses pratiques pour

préserver la biodiversité et l'environnement. L'industrie devra le faire sans provoquer de bouleversements sociaux et économiques alors que les métiers se spécialisent de plus en plus. Ceci doit évoluer vers un processus d'utilisation et de fabrication de médicaments et de vaccins climatiquement neutres en réduisant l'empreinte carbone sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, en prenant toujours en compte qu'une déstabilisation pourrait impacter la santé publique mondiale. Globalement, la trajectoire que prendra l'industrie en lien avec sa responsabilité sociale et environnementale engagera notre responsabilité collective tout entière, car la question climatique et environnementale est devenue un enjeu majeur incontournable pour la société et notre planète.

Pour en savoir plus sur le sujet : **mondeouvrier.info**. ■



Pour une transition juste durable !

La FTQ est à l'avant-garde de la promotion d'une transition juste vers une économie plus durable. Les positions de la centrale sont en étroite conformité avec les directives de transition juste de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui soulignent l'importance du dialogue social, de l'investissement dans l'éducation et la formation, ainsi que la création de nouveaux emplois durables. Voici en bref quelques revendications que la FTQ met de l'avant, autant à l'international qu'ici, dans les milieux de travail.

Au Québec, bon nombre de communautés et de travailleurs et travailleuses sont confrontés à des transitions économiques importantes liées aux changements climatiques. Il est clair que les industries polluantes et non durables ont le potentiel de se transformer et de créer de nouveaux emplois verts, mais cela peut poser des défis pour ceux et celles qui ont historiquement dépendu ces industries. Pour la FTQ, cette transition économique nécessite une approche globale et inclusive. Cela inclut un réel dialogue social qui permet la participation des travailleurs et travailleuses et de leurs représentants dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes liés à la transition. En ayant un siège à la table de négociation, ceux-ci peuvent garantir que les besoins et les préoccupations des travailleurs et travailleuses et de leurs communautés sont pris en compte.

De plus, la centrale plaide pour une reconversion et un perfectionnement des travailleurs et des travailleuses des industries affectées par la transition. Cette approche peut aider à sauver des emplois au Québec en créant de nouvelles opportunités durables et en équipant les travailleurs et travailleuses de nouvelles compétences et de connaissances.

Pour soutenir la transition, il faut cependant un plan financier soutenu; un investissement dans de nouvelles technologies et infrastructures et surtout, une protection sociale solide pour ceux et celles qui feront partie de l'aventure. ■



MOUVEMENT DE PERSONNEL À LA FTQ

Un nouveau confrère au service de l'imprimerie !



Après avoir cumulé plusieurs années à titre de gestionnaire dans divers domaines tels que l'automobile et la construction, c'est un retour aux sources pour Jean-François Touchette qui a débuté à l'imprimerie le 4 janvier dernier et qui a connu son premier Congrès dès son arrivée! Nous lui souhaitons le meilleur des succès dans ses nouvelles fonctions! ■

Baisses d'impôt: la population québécoise sera perdante

Texte collectif signé par 53 économistes et analystes des finances publiques, dont Lise Côté et Pierre-Guy Sylvestre, respectivement économistes à la FTQ et au SCFP

Nous, 53 économistes et analystes des finances publiques, jugeons inappropriée, inéquitable et contreproductive la proposition du gouvernement québécois de réduire l'impôt des particuliers de quelques deux milliards de dollars. Afin d'affronter les diverses crises qui secouent actuellement les services publics et accélérer notre transition écologique, l'État doit plutôt conserver les ressources financières dont il dispose. Ces objectifs, garants du bien-être individuel et collectif, doivent prévaloir sur la réduction des contributions fiscales. Le ministre des Finances Eric Girard a maintes fois réitéré son intention de réduire d'un point de pourcentage le taux d'imposition des deux premiers paliers de la table d'impôt (15 % et 20 %), les amenant respectivement à 14 % et 19 %. Pour

les contribuables, la baisse d'impôt moyenne sera de 300 \$. Pour les contribuables gagnant 100 000 \$ et plus, elle pourra atteindre 810 \$. Dans un contexte où le coût de la vie est en hausse, une telle baisse d'impôt peut paraître alléchante. Pourtant, l'envers de la médaille d'une telle mesure est de priver le trésor public de deux milliards de dollars par année, une somme que le gouvernement pourrait utiliser pour investir davantage dans les services à la population, notamment en santé et en éducation. Les besoins sont criants : régler les crises permanentes vécues dans les urgences et dans les organismes communautaires; améliorer l'accès aux soins en santé mentale, répondre aux besoins des élèves en difficulté, créer des places en services de garde, assurer des soins de qualité aux personnes

âînées; procéder aux investissements incontournables qui se font attendre pour accélérer la transition écologique. Voilà les priorités collectives que nous devrions nous donner. Pour justifier sa proposition, le gouvernement affirme que la contribution fiscale de la population québécoise dépasse celle observée en Ontario. Cette comparaison nous apparaît bien incomplète. En effet, en dressant ce parallèle, on omet de mettre dans la balance d'autres composantes essentielles de la fiscalité. D'une part, et c'est un fait bien documenté, le Québec est beaucoup plus généreux que l'Ontario en ce qui a trait au soutien aux familles. D'autre part, les tarifs sont généralement plus élevés en Ontario : hydroélectricité (750 \$ de plus par an), garderies (500\$ de plus), frais de

scolarité (4500\$ de plus), assurance automobile (800\$ de plus), etc. Une majorité de la population perdra au change si, à moyen terme, la baisse d'impôt doit être compensée par une augmentation des tarifs ou par un recours accru aux assurances privées. Enfin, dans le contexte actuel d'incertitude économique provoqué par la réaction très musclée de la Banque du Canada pour freiner l'inflation, il nous semble imprudent de renoncer à des marges budgétaires si importantes. En somme, face aux défis auxquels le Québec est confronté aujourd'hui, face à l'urgence de construire une société plus écologique et de consolider les services publics, il nous apparaît inapproprié de réduire les capacités d'intervention et de redistribution du gouvernement. ■

CONFLITS FTQ AU 23 FÉVRIER 2023				
EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DU CANNABIS	21 UNITÉS D'ACCREDITATION	268	SCFP 5454	2022-04-28 (GRÈVE)
OCÉAN REMORQUAGE	SOREL-TRACY	8	MÉTALLOS-9599	2022-06-20
SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC (DÉBARDEURS DU PORT DE QUÉBEC)	QUÉBEC	81	SCFP-2614	2022-09-15 (LOCK-OUT)
COLS BLEUS DE WESTMOUNT	WESTMOUNT	124	SCFP-301	2023-02-07 (GRÈVE DE 2 JOURS ET AUTRES DÉBRAYAGES À VENIR)
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES INFRASTRUCTURES (SQI)	QUÉBEC	500	SCFP-2929	2023-02-22 (GRÈVE DE 24 HEURES)

5 stratégies de décaissement pour la retraite : REER, CELI, FERR, etc.

La mise au point d'une stratégie de décaissement en amont de sa retraite permet de profiter au maximum de son épargne. Puisque chaque retraite est unique, il est important de bien connaître les détails et les critères essentiels pour développer une stratégie adaptée à votre réalité.



Nasser Mama, conseiller en épargne collective FlexiFonds

Afin de vous aider à y voir plus clair, **Nasser Mama, conseiller en épargne collective FlexiFonds**, nous livre ses 5 astuces incontournables pour établir un plan de décaissement efficace pour la retraite.

01 Diversifier vos actifs

Afin que votre épargne dure toute votre retraite, il est important de trouver un équilibre entre le rendement et les risques auxquels sont exposés vos placements. En effet, vous devez pouvoir continuer à faire vos décaissements et maintenir votre rythme de vie malgré les fluctuations des marchés. En ayant un portefeuille bien diversifié, vous serez plus résilient, peu importe les mouvements de la bourse.

02 Utiliser les avantages complémentaires du REER et du CELI

Le CELI permet de retirer de l'argent sans être imposé, et les retraits n'ont pas de conséquence sur le montant de vos rentes. Il pourrait donc être avantageux, selon votre niveau de revenu de retraite, d'attendre à 71 ans pour commencer les retraits du REER et prioriser ceux du CELI au début de la retraite. Par la suite, vous pourriez entamer les retraits minimaux de votre REER converti en FERR, tout en maximisant vos rentes. L'argent ainsi retiré, dont vous n'avez peut-être pas entièrement besoin, pourra être réinvesti à l'abri de l'impôt dans votre CELI.

03 Trouver le meilleur moment pour toucher vos prestations gouvernementales

Les prestations gouvernementales sont une part non négligeable des revenus de nombreux retraités. Ainsi, en choisissant judicieusement le moment où vous commencerez à les percevoir, vous pourriez optimiser et même diminuer les décaissements nécessaires au maintien de votre rythme de vie. Selon le contexte, il pourrait être favorable d'attendre le plus tard possible après 65 ans pour réclamer sa rente, voire d'attendre jusqu'à 70 ans si vous pouvez vous le permettre.

04 Planifier les retraits des sommes de votre REER sur plusieurs années

En ayant un plan de décaissement de REER sur plusieurs années, vous pourriez payer moins d'impôt sur vos retraits. D'un autre côté, faire de gros retraits au cours d'une même année pourrait vous amener à payer un taux d'impôt supérieur sur une portion du retrait.

05 Évaluer le meilleur moment pour transférer votre REER dans un FERR

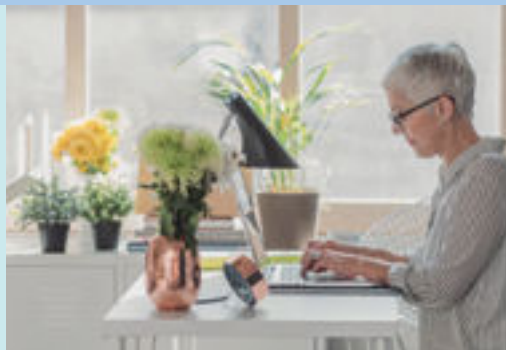
Pour bien des travailleurs, le FERR peut être le prolongement naturel quand arrive l'âge de la retraite. Bien qu'il y ait des avantages à retarder les retraits de votre FERR, notamment pour maximiser vos rentes et réduire vos impôts, vous devrez en revanche retirer un montant minimum de votre FERR chaque année une fois votre REER converti en FERR. De plus, dans certaines situations, il pourrait même être fiscalement désavantageux de trop retarder vos retraits. Il est donc bon de consulter un spécialiste des finances personnelles afin d'évaluer votre propre situation.

FlexiFonds

Pour vous accompagner tout au long de votre retraite

Vous souhaitez maximiser ou consolider votre épargne-retraite? Le Fonds de solidarité FTQ a créé l'offre FlexiFonds pour répondre à vos besoins et vous accompagner tout au long de votre retraite. En continuité avec la mission du Fonds, l'argent investi avec FlexiFonds est réinvesti principalement dans l'économie québécoise. L'offre FlexiFonds, c'est la suite logique de votre expérience au Fonds.

Apprenez-en plus sur l'offre FlexiFonds en consultant fondsftq.com/flexifonds ou appelez-nous au **1 844 667-7513**



Les parts des fonds FlexiFonds sont distribuées uniquement au Québec par FlexiFonds de solidarité FTQ inc., un courtier en épargne collective détenu en propriété exclusive par le Fonds de solidarité FTQ. FlexiFonds de solidarité FTQ inc. ne distribue les parts d'aucun autre fonds commun de placement. Un placement dans un fonds commun de placement peut donner lieu à des frais de gestion et autres frais. Veuillez consulter votre représentant inscrit en épargne collective et lire le prospectus et les aperçus du fonds avant de faire un placement. Les parts des fonds FlexiFonds ne sont pas assurées par la Société d'assurance-dépôts du Canada ni quelque autre organisme d'assurance-dépôts gouvernemental. Les parts des fonds FlexiFonds ne sont pas garanties, leur valeur fluctue fréquemment et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

DÉCÈS DE JEAN-MARIE GONTHIER

Grand leader du conflit historique de la United Aircraft en 1974

Conseiller à la FTQ à la formation et en santé et sécurité de 1976 à 1990, Jean-Marie Gonthier est décédé le 24 janvier dernier à l'âge de 90 ans. Après ses années à la centrale, il œuvra ensuite à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles du Québec.

Jean-Marie Gonthier avait entamé sa carrière syndicale dans les années 1960 à la United Aircraft (aujourd'hui Pratt & Whitney). Il y devint délégué avant d'être élu secrétaire-trésorier de la section locale 510, alors affiliée aux Travailleurs unis de l'automobile (plus tard TCA, puis Unifor).

À la United Aircraft, le syndicat faisait face à l'un des employeurs les plus antisyndicaux en Amérique du Nord. Pendant plusieurs années, la compagnie a tout fait pour se débarrasser du syndicat, refusant de négocier toute clause de sécurité syndicale et la formule Rand. Pendant la longue et dure grève de 1974-1975, Jean-Marie, toujours secrétaire-trésorier, assumait *de facto* la présidence du syndicat. Tout au long du conflit envenimé par la présence massive de briseurs de grève, les affrontements violents se multiplièrent et une occupation d'usine par les militants donna lieu à une répression policière brutale.

Si les travailleurs syndiqués finirent par rentrer au travail sans faire de gains majeurs, ils assurèrent la survie de leur syndicat et son renforcement. Le Parti québécois de René Lévesque, arrivé au pouvoir l'année suivante, allait honorer un engagement pris pendant le conflit et insérer dans le *Code du travail* des dispositions interdisant l'utilisation de briseurs de grève, la généralisation de la formule Rand et le droit des grévistes à retrouver leur emploi.

C'est à la combativité, à la résilience et au courage de militants comme Jean-Marie Gonthier que nous devons l'assainissement des relations de travail qui a suivi ces réformes.

On peut voir Jean-Marie raconter les principales péripéties de la grève de United Aircraft sur le site Web [ferrius.com](https://www.ferrius.com) (saison 1). ■



SERGE JONGUÉ - ARCHIVES FTQ

Bienvenue à la FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / 25 NOVEMBRE 2022 AU 20 FÉVRIER 2023

- ▼ **FIPOE** : Gastier M.P. inc. – Montréal.
- ▼ **MÉTALLOS** : Sécurité Sirois Événements spéciaux inc. – Québec / Gestion d'Actifs Gladu inc. – Marieville / Tremcar inc. – Montréal / Fonds de placement immobilier Innvest – Boucherville / Enviro Industries inc. – Sorel-Tracy / Société des traversiers du Québec – Sorel-Tracy / AP & C revêtements & Poudres avancées inc. – Boisbriand / Scierie St-Fabien inc. – St-Fabien / Groupe Sûreté Inc. – Centre Hospitalier de Lanaudière (Joliette) – Hôpital de la Cité-de-la-Santé (Laval) – Hôpital Pierre-Le Gardeur (Terrebonne).
- ▼ **SCFP** : Office municipal d'habitation de Longueuil / Municipalité de Val-Brillant – Tous les établissements / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale La Tuque-SCFP 7117 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay-SCFP 7171 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale St-Félix-de-Valois-SCFP 7175 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Château-Richer-SCFP 7173.
- ▼ **SEPB** : Association canadienne des métiers de la truelle, local 100 – Tous les établissements / Comité paritaire du personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec – Tous les établissements.
- ▼ **SITBCTM** : Maison Isabelle inc. – Trois-Rivières.
- ▼ **SQES-298** : Manoir Le Buckingham inc. – Gatineau / 3969118 Canada inc. (Château Romanoff) – Salaberry-de-Valleyfield.
- ▼ **TEAMSTERS** : Ameublements Tanguay – Québec / 3089-3242 Québec inc. (Hôtel Plaza) – Québec / Familiprix – Québec / Transport A. Heafey inc. – Maniwaki – Gracefield.
- ▼ **TUAC** : Loblaw's inc., faisant affaires sous Provigo – Québec / Super C Une division de Métro Richelieu inc. – Beauharnois / Boulevard Métropolitain Automobile inc. (Hyundai Saint-Laurent) – Saint-Laurent / Boulangerie Lanthier Ltée – Baie-D'Urfé / Dollarama – Faubourg des Prairies, Montréal / Exceldor Coopérative – Saint-Anselme.
- ▼ **UES 800** : Gestion HDI Inc. – Westmount / Autobus Fleur de Lys inc. – Lévis.
- ▼ **UNIFOR** : Entre-Tiens Chaleurs – Bonaventure / Terminix Canada Ltd. – Brossard.

COUPON D'ABONNEMENT GRATUIT

Nom	Prénom	
Syndicat ou organisme	Section locale	
Adresse		
Ville	Province	Code postal
Employeur		
Téléphone Travail ()	Poste	Résidence ()
Courriel		
Nombre d'exemplaires		
Faire parvenir à : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) 565, boul. Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3		