

Nouvelle campagne
pour contrer le
racisme systémique
PAGE 9



JOURNAL DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

N° 139 / HIVER 2022

La FTQ se prépare à la prochaine campagne électorale québécoise

Comme c'est le cas à chaque élection, la FTQ aura à nouveau l'occasion au cours de la prochaine année de promouvoir ses valeurs et ses revendications ainsi que d'établir un bilan du gouvernement de la CAQ de François Legault depuis son élection à l'automne 2018. La gestion de pandémie à coup de décrets, les longues et difficiles négociations dans le secteur public, la piètre augmentation du salaire minimum, sans compter la réforme du régime de santé et sécurité du travail qui ne priorise pas les travailleurs et les travailleuses... la liste d'irritants est longue et s'inscrit bien loin des valeurs de la centrale.

D'ici à l'élection qui aura lieu le 3 octobre prochain, la FTQ aura l'occasion d'élaborer ses stratégies pour faire passer ses messages au plan national, mais aussi dans toutes les régions grâce au travail sur le terrain des affiliés, des conseils régionaux et de l'équipe FTQ. Un plan de campagne a d'ailleurs été adopté par le Conseil général qui a eu lieu au mois de février dernier. Forte de ces actions, la centrale pourra influencer l'ensemble des partis politiques et leurs candidats et candidates sur les priorités des travailleurs et travailleuses. Un souci particulier sera apporté pour s'assurer que les revendications de la FTQ soient identifiées clairement et qu'elles correspondent aux préoccupations des membres.

Interrogées récemment par la firme de sondage Léger à la demande de la centrale, les personnes qui évoluent en milieu syndiqué se sont dites majoritairement favorables à la prise de parole des forces sociales et syndicales dans le débat public. Celles-ci souhaitent d'ailleurs que la FTQ et ses syndicats affiliés se prononcent entre autres sur la santé, l'éducation, la conciliation travail-famille, l'accès aux services éducatifs à l'enfance, les enjeux économiques, la protection de leur pouvoir d'achat et la lutte contre les changements climatiques.

La FTQ entend profiter de la tenue des élections québécoises pour susciter une plus grande participation des membres à des activi-

tés de mobilisation pour défendre leurs valeurs dans le cadre d'actions et d'activités politiques qui auront lieu dans leur région. C'est à ce prix qu'on obtient des

changements ou des avancées qui ont fait de la société québécoise une des plus progressistes au monde. Une richesse qu'il faut préserver et maintenir en cette période

de turbulences. Il faut plus que jamais se mobiliser, échanger avec nos confrères et consœurs, avec la population afin de les convaincre de la justesse de nos enjeux. ■



Chronique de l'IRIS
PAGE 6



Métier : opérateur de
machinerie lourde
PAGE 13



Le français au travail,
c'est un droit
PAGE 15



En route vers le 33^e Congrès de la FTQ
PAGE 3



Victoire chez
ArcelorMittal
PAGE 4



Loi 27 : soyons
vigilants
PAGE 10

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

Dans ce numéro

ACTUALITÉS

La FTQ se prépare à la prochaine campagne électorale québécoise	1
Reprise des négociations dans le secteur public	2
En route vers le 33 ^e Congrès de la FTQ	3
Le 1 ^{er} mai, en marche pour vivre comme du monde !	3
Victoire chez ArcelorMittal	4
Les TUAC Canada et Uber Canada concluent une entente nationale historique au profit des chauffeurs et des livreurs	4
Lock-out à la cimenterie Ash Grove à Joliette	4
Colloque-Après la pandémie : austérité, relance ou transition ?	5
Regard sur la pandémie-Les membres du SEPB s’expriment !	5
Transports en commun-Un sous-financement injustifiable	8
Une délégation de la FTQ à la COP26 en Écosse	8
Le G15+ dévoile les indicateurs du bien-être	8
Nouvelle campagne pour contrer le racisme systémique	9
Télétravail : oui, mais négocié, volontaire et réversible	9
L’OIT au travail	13
Le Conseil régional FTQ Montérégie remet 26 000 \$ à Centraide	16
Deux membres du SEPB-Québec ont pris part à une baladodiffusion	16

CHRONIQUE ET OPINIONS

Éditorial-Pour une nouvelle mobilisation du monde syndical !	3
Le gouvernement du Québec a fait le bon choix en misant sur l’aérospatiale	5
L’inflation augmente : les salaires et les aides gouvernementales doivent suivre	6
Construire des routes entre nos communautés : Albert Uapistan opérateur de machinerie lourde	13
Mettre fin à l’impunité des compagnies canadiennes à l’étranger	13

CONDITIONS FÉMININES

L’avenir est féministe	7
Le Canada doit ratifier la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement	7
Une vidéo pour démystifier le maintien de l’équité salariale	7
Comité d’actions féministes de la FTQ	7
Saviez-vous que ?	7

À LA SOURCE

La loi 27 entre en vigueur dans les prochains mois-Soyons vigilants !	10
Éliminer le bruit qui rend sourd, c’est possible !	10
Le 6 avril, une date importante pour tous les milieux de travail au Québec	11
Guide de pratique de la médecine d’expertise	11
Ne les oublions pas – 28 avril	11

LANGUE DU TRAVAIL

Le combat pour la francisation du Québec	14
Le français au travail, c’est un droit	14

CALENDRIER ET AVIS

Mouvement de personnel à la FTQ	12
Une salle Johanne Deschamps à la Maison Parent-Roback	12
Hommage à Fernand Daoust	12
Un grand militant prend sa retraite-Raymond Larcher, président de l’UES 800	12
Une première femme à la tête de l’UES 800	12
11 ^e semaine de la relève syndicale	13
Conflits FTQ	14
Bienvenue à la FTQ	16

Comment utiliser les codes QR?

Les codes QR sont une façon simple d’accéder à du contenu en ligne avec votre téléphone intelligent.



Il vous suffit d’ouvrir votre caméra dans votre téléphone et de faire la mise au point sur le code. Votre fureteur ouvrira un lien. ■

Le site web du *Monde ouvrier* : www.mondeouvrier.info

Reprise des négociations dans le secteur public

L’encre est à peine sèche sur les conventions collectives signées l’an dernier que déjà nos équipes de négociation sont au travail afin de préparer la prochaine ronde.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298), le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB) et l’Union des employés et employées de service(UES 800), tous affiliés à la FTQ, représentent un peu plus de 58 000 travailleuses et travailleurs en santé, en éducation et dans les services publics.

Un comité de coordination a été formé ainsi qu’un comité de mobilisation et de communications. Sur le terrain, les représentants des travailleuses et travailleurs sont à l’œuvre pour

consulter et écouter les membres afin de déterminer les principaux enjeux de cette négociation, dont celui d’un véritable rattrapage salarial. Bien sûr, la rémunération, l’amélioration des conditions d’exercice d’emploi, l’attraction et la rétention du personnel sont des priorités.

Un pacte de solidarité a été conclu avec la CSN et la CSQ et au moment de mettre sous presse, nous sommes à échanger afin de former un front commun afin de se donner un meilleur rapport de force face au gouvernement. Les conventions collectives arrivent à échéance le 31 mars 2023. En novembre et en décembre

2022, nous allons déposer au Conseil du trésor nos demandes normatives et salariales et espérer entamer les échanges avec le gouvernement dès le début 2023 afin de conclure rapidement des ententes satisfaisantes pour l’ensemble de nos travailleuses et travailleurs. Vos syndicats locaux, affiliés, comités de travail vont avoir besoin de vous toutes et tous. Plus que jamais, nous devons nous mobiliser pour convaincre la population, nos parents et amis de l’importance de nos revendications, il en va de l’avenir de nos services publics rien de moins.

Pour vous tenir au courant : <https://ftq.qc.ca/negociations-secteur-public-2022-2023/>. ■



PHOTOS FTQ-ERIC DEMERS

LE

MO

LE MONDE OUVRIER

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

Président
Daniel Boyer

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

Rédacteur en chef
Alexis Boyer-Lafontaine

Collaboration
Ana-Maria Actarian,
Clairandree Cauchy,
Rima Chaaban, David Chartrand, Manon Fournier, Cyntia Gagnier, Marc Glogowski, Gilles Grondin, Mouna Kamel, Annie Landry, Roxane Larouche, Jean Laverdière, Nicole Leblanc, Marie-Andrée L’Heureux, Caroline Mallette, Daniel Mallette, Lucie Morissette, Jessica Olivier-Nault, François Ouellet, Dave Parent, Bertrand Schepper, Catherine Veillette, Myriam Zaidi.

Conception graphique
Anne Brissette

Illustrations
Belvédère; Collectif 8 mars. Molotov Communications.
Illustration : Stacy Bellanger Bien-Aimé; Molotov; TUAC Canada; Upperkut

Photos
Normand Blouin, Casadel, CRFTQ Montérégie, Sami Dellah, Eric Demers, Émile Desroches, Martine Doyon, Serge Jongué, Jean Laverdière, Marie-Andrée L’Heureux, Daniel Mallette, Dave Parent, Charlotte Rainville, SYDA_Productions; UES 800.

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

Tirage
32 000 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



En route vers le 33^e Congrès de la FTQ

Le décompte est amorcé pour le 33^e Congrès de la FTQ qui se tiendra au Palais des congrès de Montréal du lundi 28 novembre au jeudi 1^{er} décembre 2022.

Durant quatre jours, les personnes déléguées seront conviées à imaginer à quoi ressemblera la FTQ en 2042 et à en discuter tous ensemble. Le Congrès sera ainsi l'occasion de se projeter dans l'avenir et de poser

les premiers jalons de la FTQ de demain. Quels défis nous attendent au cours des prochaines années et comment pourrions-nous les relever? Quelles sont nos forces, mais aussi les facteurs qui pourraient nous fragiliser?

Quel sera notre plan d'action pour demeurer une centrale forte, à l'écoute de ses syndicats affiliés, toujours en mesure de porter la parole des travailleurs et travailleuses?

Le succès d'un tel exercice de prospective repose sur la participation et l'engagement des membres à tous les échelons. D'ici au Congrès, des activités préparatoires seront menées afin de paver la voie aux

travaux et discussions qui s'y dérouleront. Pour plus d'informations et pour vous renseigner sur les enjeux et activités, consulter le site Web de la FTQ à l'adresse: <https://ftq.qc.ca/congres-2022/>. D'ici là, nous vous invitons à vous poser la question suivante et à en discuter autour de vous:



À quoi pourrait ressembler la FTQ en 2042? ■



FTQ - ERIC DEMERS



NORMAND BLOUIN



NORMAND BLOUIN

Le 1^{er} mai, en marche *Pour vivre comme du monde*

Cette année fut marquée par l'augmentation importante du coût de la vie des ménages québécois. On n'a qu'à penser au prix de l'essence, au prix des logements et à celui du panier d'épicerie. Ce ne sont que quelques exemples qui font que beaucoup trop de travailleurs et travailleuses peinent à joindre les deux bouts. Pendant ce temps, les salaires stagnent et le salaire minimum ne permet toujours pas de se sortir de la pauvreté. C'est dans ce contexte que les membres de la Coalition du 1^{er} mai ont voulu cette année marcher sous le thème *Pour vivre comme du monde* à l'occasion de la traditionnelle marche du 1^{er} mai. Une marche aura lieu à Montréal et plusieurs autres activités auront lieu dans les régions du Québec.

Montréal : Point de rencontre : Métro Atwater au Square Cabot (angle Sainte-Catherine Ouest et Atwater) - Départ : 13 h.

Régions : pour connaître les activités de votre région et y participer, consultez la page du 1^{er} mai.

Rendez-vous sur le site de la FTQ : <https://ftq.qc.ca/1er-mai-2022>. ■



Le saviez-vous?

C'est à la suite d'un grand mouvement de grève de travailleurs et de travailleuses qui a eu lieu à Chicago le 1^{er} mai 1886 qu'est née la *Journée internationale des travailleurs et des travailleuses*. Plus de 300 000 personnes étaient rassemblées dans les rues de la grande ville américaine pour réclamer une journée de travail de 8 heures. Parmi elles, plusieurs ont été blessées, emprisonnées et certaines mêmes pendues.

ÉDITORIAL



FTQ - ERIC DEMERS

Pour une nouvelle mobilisation du monde syndical !

L'année 2022 sera chargée pour la FTQ et ses affiliées avec le recul progressif de la pandémie de la COVID-19, l'élection québécoise d'octobre, la reprise des négociations dans le secteur public et surtout la tenue du prochain Congrès en novembre.

À l'aube de cette année charnière, il faut bien sûr se rappeler du travail exceptionnel des travailleurs et travailleuses des réseaux de la santé, de l'éducation et des services sociaux qui sont au front depuis le début de la pandémie et de la mobilisation des affiliés qui ont répondu présents afin de proposer des solutions concrètes aux nombreuses problématiques reliées à la pandémie. Ces travailleurs et travailleuses ont maintenant besoin d'un répit bien mérité et qu'on leur témoigne notre reconnaissance pour les efforts qu'ils ont consentis pour notre mieux-être collectif. Nous avons tous en tête des exemples de gens qui ont fait une différence par leur courage, leur professionnalisme et leur sens de l'abnégation.

Contre toute attente, la situation internationale en Ukraine nous interpelle maintenant comme un conflit au dénouement incertain. Cette guerre et ses impacts humains sur la population ukrainienne viennent assurément assombrir une période qui s'annonçait pourtant favorable à une reprise de l'activité économique au plan mondial après deux années marquées par la pandémie. Comme citoyens et citoyennes, nous anticipons déjà ses effets sur la société et le monde du travail en particulier et nous souhaitons exprimer notre solidarité avec les populations qui sont aux prises avec ce conflit injuste. Nous devons à nouveau redoubler de vigilance pour que les gouvernements proposent des mesures structurantes pour atténuer les effets indésirables du conflit et ses répercussions sur l'économie mondiale, phénomène qui chez nous au Québec prend la forme d'une hausse de l'inflation et de la baisse de pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses.

Malgré les nuages à l'horizon, nos actions se poursuivent pour plus de justice sociale, plus de sécurité au travail, une société plus juste, plus verte et durable.

La fin de la pandémie entraînera vraisemblablement des bouleversements qui s'échelonneront sur plusieurs années. La centrale devra multiplier ses représentations afin de mettre le gouvernement en garde contre une fin abrupte du financement des mesures de soutien et de relance, autant en santé et services sociaux, en éducation, en enseignement supérieur que dans les autres ministères. Cette relance doit être accompagnée d'une stratégie industrielle ambitieuse qui doit tenir compte de la rareté de main-d'œuvre et des besoins à long terme des secteurs durement affectés par la crise de la COVID-19: hôtellerie, restauration, arts et culture, transport, etc. Les prochaines élections québécoises seront le prétexte idéal pour rappeler les valeurs qui nous animent et les propositions dont nous sommes porteurs. À ce chapitre, nous allons devoir nous mobiliser plus que jamais pour faire connaître nos revendications. Tous et toutes, nous devons être actifs auprès des candidats et candidates qui vont solliciter notre vote.

Déjà engagés dans nos réflexions sur l'avenir du syndicalisme, nous entendons continuer nos travaux vers les prochains états généraux sur le syndicalisme en examinant d'abord le fonctionnement de notre centrale, notre positionnement et nos façons de faire. Ce travail essentiel nous permettra ensuite de mieux nous outiller dans la réflexion plus large sur le syndicalisme et son avenir. Un thème qui sera au cœur du prochain Congrès.

Une fois de plus, nous aurons l'occasion de nous mobiliser et d'affirmer les valeurs que nous partageons !

Solidairement,
Daniel Boyer, président de la FTQ
Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ

Victoire chez ArcelorMittal

Victoire ! C'est ce que peuvent clamer les 800 travailleurs et travailleuses des aciéries d'ArcelorMittal à Contrecoeur-Est et à Longueuil au terme de leur grève, du 2 au 27 février dernier.

Fin de la coexistence de deux régimes de retraite, hausses de salaire totalisant environ 26 % sur six ans et hausses substantielles du régime de retraite à prestations déterminées : « *Ce contrat est à la hauteur des attentes et, surtout, de la détermination de nos membres. C'est une belle victoire de la solidarité* », ont lancé du même souffle les trois représentants des sections locales, le président de la section locale 6586, Jason Braconnier, le président de la section locale 8897, François Lévesque, et le porte-parole de la section locale 8060, Éric Imbeault.

Les salaires seront haussés de 9 \$ sur six ans, soit

une hausse d'environ 26 % sur la durée du contrat. Les assurances collectives sont aussi bonifiées.

Jalon important de l'histoire syndicale, la nouvelle convention collective met fin à la coexistence de deux régimes de retraite pour les nouveaux travailleurs et travailleuses. Dorénavant, les nouveaux syndiqués adhéreront automatiquement au régime de retraite à prestations déterminées, alors qu'auparavant ces derniers devaient choisir entre un régime à cotisations déterminées et un régime à prestations déterminées. « *Aucun nouveau travailleur ne sera admis à un régime moins avantageux, c'est la fin*



PHOTOS DANIEL MALLETT



des "orphelins" une fois pour toutes. Peu de nouveaux syndiqués choisissaient le régime CD, mais l'existence même de deux régimes faisait planer une menace. Le signal est fort pour la pérennité du régime de retraite à prestations déterminées et pour l'égalité entre tous

les travailleurs », soulignent les présidents et le porte-parole syndical.

Ce même régime de retraite à prestations déterminées sera bonifié graduellement. La rente passera de 59 \$ par mois par année de service à 68 \$ par mois par année de service au terme des six ans.

Rappelons que la grève avait été déclenchée avec des mandats oscillant entre 99 et 100 %. Quelques jours plus tard, les membres donnaient à nouveau un signal clair en refusant des offres dites « globales et finales » avec des votes quasi unanimes.

« *Nos membres ont été solides sur les lignes de piquetage, tout comme dans la force des votes qu'ils nous ont donnés. C'est une grande réussite collective* », concluent Jason Braconnier, François Lévesque et Éric Imbeault. ■

Les TUAC Canada et Uber Canada concluent une entente nationale historique au profit des chauffeurs et des livreurs

Le syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada (TUAC Canada) et Uber Canada ont conclu une entente nationale historique offrant à plus de 100 000 chauffeurs et chauffeuses et livreurs et livreuses qui utilisent la plateforme Uber une solide représentation. De plus, les TUAC Canada et Uber Canada s'engagent à soutenir des réformes gouvernementales offrant aux chauffeurs et aux livreurs de nouveaux avantages et préservant la flexibilité de leur travail. Les TUAC Canada sont le plus grand syndicat du secteur privé au Canada dans les secteurs de l'alimentation, de la vente au détail et des services. Uber Canada est



MARTINE DOYON

un chef de file canadien des technologies de covoiturage urbain et de livraison à la demande. « *Cette entente nationale avec Uber n'est qu'un début dans la promotion d'un avenir meilleur pour les travailleurs et les travailleuses utilisant des applications mobiles* », a déclaré la conseillère principale au président national des TUAC Canada et 1^{re} vice-présidente de la FTQ, Anouk Collet.

« *Au cours des trois dernières années, nous avons défendu et travaillé avec des milliers de chauffeurs à travers le pays concernant leurs droits, leur santé et leur sécurité. Les entreprises de travail à la demande comme Uber ont une responsabilité partagée dans la résolution de ces problèmes et nous nous engageons, par le biais de ce nouvel accord avec Uber, à faire bouger les choses pour les chauffeurs et les livreurs.* »

Grâce à cette entente, les TUAC Canada peuvent représenter des chauffeurs et des livreurs qui sont confrontés à un problème avec leur compte ou si celui-ci est désactivé, et ce, notamment dans le cadre du mécanisme indépendant de

résolution de conflits existant. Ces services de représentation seront offerts gratuitement aux chauffeurs et aux livreurs. Les TUAC Canada communiqueront avec les chauffeurs et les livreurs et rencontreront régulièrement Uber Canada pour discuter des enjeux de santé, de sécurité ainsi que d'autres sujets connexes.

Les TUAC Canada et Uber Canada ont également convenu de faire pression auprès des gouvernements provinciaux pour qu'ils adoptent des réformes qui offrent de nouveaux avantages et qui préservent la prérogative des travailleurs et des travailleuses de choisir où et quand travailler. Les TUAC Canada et Uber Canada défendront conjointement ces

normes législatives pour cette industrie, notamment des garanties de revenus, un ensemble d'avantages sociaux et l'accès à la défense des droits des travailleurs et des travailleuses dans tout le pays.

« *Je tiens à assurer aux chauffeurs et aux livreurs que nous, les TUAC Canada, sommes là pour eux et que nous sommes prêts à écouter leurs revendications* », d'ajouter Anouk Collet.

En tant que principal syndicat du secteur privé au Canada, les TUAC Canada ont travaillé directement avec les chauffeurs pour défendre et promouvoir des améliorations. Depuis l'entrée en vigueur de cette entente, plus de 2000 chauffeurs ont contacté les TUAC Canada, 25 désactivations ont été soumises pour révision et un chauffeur a déjà obtenu la réactivation de son compte. ■



TUAC CANADA

Lock-out à la cimenterie Ash Grove à Joliette

Des lock-outés toujours aussi déterminés même après 10 mois de conflit !

Les membres des unités de la production et des bureaux de la section locale 177 du syndicat Unifor de la cimenterie Ash Grove à Joliette demeurent toujours aussi convaincus par la justesse de leur combat pour défendre leurs droits.

« *Le rejet unanime d'une offre patronale présentée au début de janvier en dit long sur le degré de détermination de nos membres* », explique le directeur québécois du syndicat Unifor, Renaud Gagné. Cette offre de l'employeur avait été produite au

terme d'un blitz de négociations tenu quelques jours avant Noël. Aucune entente n'avait alors été possible principalement en raison de l'intransigeance de l'employeur qui a maintenu ses nombreuses demandes de concessions. « *Ils ont pensé qu'en offrant des sommes d'argent en boni de signature*

(7 500 \$) et 3 % d'augmentation annuelle que les travailleuses et travailleurs abandonneraient la lutte. Le rejet unanime démontre qu'ils ont très mal évalué la situation sur le terrain », commente le directeur québécois.

Le dirigeant syndical rappelle que les points en litige sont encore nombreux. « *À partir du moment où on n'est même pas capables de s'entendre sur la liste de rappel, ça en dit long sur l'état des négociations. On n'a même pas abordé tous les autres aspects normatifs et encore moins le monétaire. On est loin d'une entente. Mais comme dans n'importe quel conflit de travail,*

il faudra bien trouver une porte de sortie. Je tiens à rappeler que c'est l'employeur qui a des demandes dans cette négociation. Le syndicat n'en a présenté aucune sinon celle de conserver ses acquis », a commenté Renaud Gagné.

Le dirigeant syndical souligne que ce lock-out a été en premier lieu déclaré de manière illégale par l'employeur alors que le droit au conflit de travail n'était même pas acquis. « *Ils ont ensuite eu le culot de nous déposer un grief patronal de 1,7 millions de dollars en perte de production pour la première semaine de conflit alors que ce sont eux qui nous ont mis à la rue. Ça n'a pas de*

sens », a déploré Renaud Gagné.

Le processus de négociation en présence du service de conciliation du gouvernement se poursuit malgré tout.

Au moment de mettre sous presse, le syndicat travaillait à l'organisation d'une marche de solidarité en faveur des lock-outés qui se tiendra en avant-midi le 1er avril prochain à Trois-Rivières. Ceci n'est pas un poisson d'avril, qu'on se le tienne pour dit ! Plus de détails à suivre !

Rappelons que les membres de la section locale 177 étaient en lock-out illégal depuis le 22 mai dernier, lock-out qui est devenu légal le 3 juin. ■



MARIE-ANDRÉE L'HEUREUX

Après la pandémie: austérité, relance ou transition?

Les 16 et 17 février dernier se tenait le colloque Après la pandémie en mode virtuel. Celui-ci a été réalisé grâce au financement et au partenariat de plusieurs organisations, dont la FTQ. Réunissant plus de 200 participants et participantes, l'événement a été l'occasion de susciter des débats et des réflexions sur le monde d'après-pandémie. Deux messages forts se dégagent des nombreuses présentations.

Repenser les déficits et les finances publiques

Premièrement, plusieurs conférenciers et conférencières, dont Stephanie Kelton, économiste et professeure à l'Université Stony Brook et autrice du livre Le mythe du déficit, s'entendent pour dire que le discours ambiant qui guide les politiques économiques

des gouvernements sur la nécessité de contrôler les déficits et la dette publique est erroné. Les déficits sont normaux, voire utiles et inévitables. Un gouvernement souverain qui crée sa monnaie n'a pas de contraintes budgétaires outre l'inflation excessive qui doit et peut être gérée sans créer du chômage. Lorsque le gouvernement dépense, la taille de l'économie augmente. La vraie question est de savoir qui en bénéficie et à quelle fin.

Deuxièmement, des intervenants et des intervenantes ont souligné la nécessité pour les États de profiter de la crise pour repenser les finances publiques et la fiscalité. Plusieurs ont souligné l'urgence pour les gouvernements de réviser leurs politiques et d'augmenter leurs dépenses dans l'économie autour d'objectifs de justice sociale. Par exemple,

des conférenciers et conférencières ont insisté sur l'importance de réinvestir dans le logement social de même que dans les services publics pour en améliorer l'accès et revaloriser l'emploi dans ce secteur marqué par l'intensification et la détérioration du travail. La hausse du salaire minimum pour améliorer la situation des personnes salariées à faible revenu et réduire les inégalités salariales a de même été soulevée comme mesure phare pour rehausser la qualité des emplois.

Les gouvernements sont aussi invités à réorienter leurs dépenses pour favoriser une transition juste. Celle-ci doit permettre de créer des emplois non polluants, mais bien rémunérés. Pour y parvenir, il est nécessaire de travailler à la diversification et à la résilience des économies dans les villes et les régions du

LA PANDÉMIE A DONNÉ DE LA VISIBILITÉ AUX NOMBREUX PROBLÈMES SOULEVÉS DEPUIS LONGTEMPS PAR LES SYNDICATS. ELLE EST L'OCCASION DE RELANCER DES REVENDICATIONS ET DE REVITALISER LEUR PLACE DANS LES DÉBATS SOCIOÉCONOMIQUES. LE COLLOQUE FUT UN BON POINT DE DÉPART POUR Y PARVENIR.

Québec et de réfléchir à des projets de collectivité innovateurs. Ces démarches doivent être inclusives et impliquer les communautés et les parties prenantes, dont les Premières Nations. Le témoignage d'Imany Paul, chargée de projet d'Alliance et convergence avec les Premiers peuples invite à la réflexion à ce propos.



Des pistes de solutions pour l'avenir

Quels sont les principaux enseignements de ce colloque? Il apparaît plus nécessaire que jamais de poursuivre la lutte contre les inégalités mises en évidence et aggravées par la pandémie. Comme le dit l'adage, il ne faut jamais gaspiller une bonne crise. C'est l'occasion rêvée pour donner une impulsion à de véritables changements dans l'économie. Pour ce

faire, les groupes sociaux devront porter des messages d'équité, de solidarité et de justice sociale afin de contrecarrer le discours sur l'austérité et l'équilibre budgétaire.

Pour visionner les différentes présentations: <http://innovationsocialesusp.ca/evenement/colloque-apres-la-pandemie-austerite-relance-ou-transition?> ■



REGARD SUR LA PANDÉMIE

Les membres du SEPB s'expriment !

La COVID-19 affecte tout le monde à différents degrés. Cette pandémie touche encore de plus près les travailleurs et travailleuses de la santé et de l'éducation qui sont au front depuis mars 2020. D'ailleurs, 64 % des employés et employées de soutien du secteur scolaire affiliés au Syndicat des employés et employés professionnels-les et de bureau Québec (SEPB-Québec) disent ressentir une grande fatigue et 20 % pensent même à démissionner.

Les sections locales 576, 577, 578 et 579 du SEPB ont décidé de mener un sondage auprès des employés et employées de soutien scolaire qu'elles représentent afin de connaître dans les détails la situation de leurs membres en situation de pandémie.

Le soutien scolaire du SEPB est présent dans plus de 40 corps de métier au sein de 5 centres de service ou commissions scolaires au Québec.

Précarité d'emploi et COVID-19 ne font pas bon ménage

Le sondage mené auprès de 2148 répondants et répondantes révèle que 96 % d'entre eux ont travaillé en présentiel ou en formule hybride depuis le retour en classe en janvier dernier. Près de 15 % des personnes sondées ont dû s'absenter

du travail en raison de la COVID-19, que ce soit parce qu'elles l'avaient contractée elles-mêmes ou un membre de leur famille avait été contaminé. Aussi, 29 % des personnes sondées n'ont pas été payées ou ont été contraintes de puiser dans leurs vacances durant cette période.

« Cette dernière statistique démontre bien la précarité d'emploi de nos membres et que les règles de rémunération prescrites par le gouvernement ne sont pas justes. Nous comptons déjà trop de membres qui travaillent à temps partiel ou qui sont temporaires, qui n'ont pas de banque de maladies et donc aucune sécurité financière. Nous tapons sur ce clou depuis des années. Il faut créer des postes réguliers avec un nombre d'heures suffisant pour au moins pouvoir vivre décemment au lieu d'utiliser à outrance des employées temporaires qui se retrouvent trop souvent le bec à l'eau en situation de crise », explique le président du Comité national du soutien scolaire du SEPB (CNSS-SEPB), Réda Ait Ali.

Le sondage met également en lumière que 55 % des répondants et répondantes trouvent que les règles d'isolement et le processus de rémunération en cas d'absence manquent de clarté. Par ailleurs, 71 % des travailleurs et travailleuses ne sont

pas rassurés par les mesures proposées par le gouvernement pour améliorer la qualité de l'air dans les écoles.

Grande fatigue

Les conditions de travail déjà difficiles avant la pandémie sont devenues presque insupportables depuis deux ans alors que 64 % des personnes sondées disent ressentir de la fatigue. D'autres parlent de nervosité (30 %), d'insomnie (28 %), ou même de tristesse (18 %).

Dans la section « commentaires », les répondants et répondantes ont décrit des situations difficiles.

« Je dois travailler sur mon temps personnel de la maison à mes frais pour réussir à tout faire et dormir en paix sans insomnie », dit l'une des sondées.

« Je suis très préoccupée par le bien-être psychologique et le développement normal des enfants », ajoute une autre employée.

« Nous sommes en contact permanent avec (des gens) mécontents, désagréables ou en détresse causant une forte charge émotionnelle », dit une autre personne.

Parmi les causes apportant de l'inconfort aux employés et employées de soutien, 39 % soulèvent la peur de la COVID-19, 36 % mentionnent le manque d'effectifs et 28 % soulignent le manque de reconnaissance. ■

Animation vidéo qui résume le sondage : <https://youtu.be/IIIR9tEOCF4>.



Manifestation dans le cadre des dernières négociations dans le secteur public devant les bureaux du ministère de l'Éducation à Montréal le 10 octobre 2020.

OPINION

Le gouvernement du Québec a fait le bon choix en misant sur l'aérospatiale

Par David Chartrand, vice-président canadien de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) et vice-président de la FTQ

Le dévoilement de la Stratégie québécoise de l'aérospatiale, Horizon 2026 est une excellente nouvelle pour l'industrie. Cette stratégie permettra à de nombreuses entreprises du secteur de se remettre de la pandémie en plus de contribuer à la réalisation de projets importants pour notre écosystème aérospatial.

En tant que représentant du plus grand syndicat du secteur aérospatial au Québec et en Amérique du Nord, j'ai participé aux consultations qui ont mené à la création d'Horizon 2026. À la lecture du document, j'ai été heureux de constater que le point de vue syndical a été retenu. Des éléments importants de notre mémoire ont été repris concernant le transfert de connaissances, la formation et l'accompagnement des travailleuses et travailleurs, dont les métiers seront touchés par le virage technologique. Même chose concernant la coopération entre les PME et les donneurs d'ordres, l'innovation, la transition écologique, la diversification des activités de l'industrie et le secteur de la défense.

Il y a cependant une chose que l'on peut reprocher à cette stratégie, c'est qu'elle ne contient aucune garantie que ses bienfaits profiteront à l'ensemble de la société québécoise ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale.

Ça devrait pourtant faire partie des priorités d'un gouvernement lorsqu'il investit des fonds publics pour soutenir les projets d'entreprises privées. C'est ainsi qu'il peut se donner davantage de moyens pour améliorer son système de santé et d'éducation, ses programmes sociaux et ses infrastructures.

DEPUIS LE MILIEU DES ANNÉES 1940, DE NOMBREUX GOUVERNEMENTS À TRAVERS LE MONDE FONT LE CHOIX DE S'IMPLIQUER DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEUR SECTEUR AÉROSPATIAL. LE QUÉBEC NE FAIT PAS FIGURE D'EXCEPTION.

C'est de cette façon qu'on peut maintenir de bons emplois et de bonnes conditions de travail pour nos travailleuses et nos travailleurs, et ce, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. S'en remettre à la bonne foi des entreprises est un pari risqué surtout dans l'état actuel de nos finances publiques.

Néanmoins, investir en aérospatiale est un bon choix pour le Québec. L'évolution de ce secteur s'est en grande partie concrétisée grâce à l'implication de l'État. Il a mobilisé des ressources importantes pour développer son écosystème aérospatial. Les retombées issues de ces implications ont

contribué à l'amélioration du niveau de vie des Québécois.

En plus de faire rayonner le Québec sur la scène internationale, l'aérospatiale a le pouvoir de faire entrer de l'argent neuf dans l'économie et les coffres de l'État québécois. Les activités liées à cette industrie ont la capacité de participer au financement de nos services publics tout en étant le gagne-pain de dizaines de milliers de Québécois. Investir dans notre secteur aérospatial en lui consacrant une stratégie et des programmes adaptés à sa réalité est donc une excellente décision du gouvernement Legault. Celui de Justin Trudeau devrait d'ailleurs s'en inspirer et reproduire le même exercice à l'échelle canadienne.

L'industrie aérospatiale est souvent considérée, à tort ou à raison, comme une industrie vivant aux crochets de l'État, cherchant à socialiser ses dépenses et ses pertes et à privatiser ses profits. En ce sens, même si je suis convaincu que la démarche du gouvernement est la bonne, il y a lieu de se demander si le gouvernement n'aurait pas dû inclure à sa stratégie des garanties de retombées économiques, technologiques et industrielles afin que l'ensemble du Québec puisse profiter des bienfaits de son initiative. ■

L'inflation augmente: les salaires et les aides gouvernementales doivent suivre

Par Bertrand Schepper, chercheur à l'IRIS

Dans les derniers mois, l'inflation a connu sa plus forte augmentation depuis les années 1980. En janvier 2022, l'indice des prix à la consommation annuelle (IPC) a connu une variation annuelle de 5,1 % sur une base annuelle au Québec. Cette hausse se ressent dans l'ensemble de la population et plus durement chez les moins nantis qui n'ont pas la marge de manœuvre des plus riches pour adapter leur consommation. En ce sens, tous et toutes ne sont pas égaux face à la poussée actuelle de l'inflation.

Que faire face à ce phénomène? Avant d'opter pour une solution ou une autre, il faut d'abord bien comprendre l'inflation actuelle.

Quelles sont les causes de l'inflation ?

Par le passé, plusieurs ont cherché à expliquer les hausses accélérées de l'inflation au Canada par une hausse trop rapide des revenus, notamment des

salaires. Selon ce point de vue, ces hausses de revenus entraîneraient une hausse de la consommation (la demande) et par conséquent des prix de vente (l'offre). Soyons clairs: ce n'est pas ce qui explique l'inflation actuelle au Canada.

Or, l'actuelle hausse des prix est plutôt la conséquence d'une multitude de facteurs tels que les problèmes d'approvisionnement liés au transport

L'inflation, c'est quoi ?

On définit l'inflation comme une hausse persistante du coût de la vie. Elle est calculée à partir du prix d'un panier fixe de consommation. L'évolution du prix de ce panier nous donne un indice du prix à la consommation (IPC) dont la variation en pourcentage correspond à l'inflation. Elle est habituellement exprimée sur une base annuelle.

Par exemple, si l'inflation se situe à 5,1 %, un panier de consommation qui coûtait 100 \$ en janvier 2021 coûtera 105,10 \$ en janvier 2022.

Dans les 30 dernières années, la stratégie de la Banque du Canada s'est concentrée sur le contrôle de l'inflation afin de garantir la stabilité des prix. Son objectif était d'atteindre année après année une inflation se situant dans une fourchette de 2 % à 3 %. Il s'agit d'un choix politique dicté par le gouvernement puisqu'en choisissant de concentrer ses efforts sur le contrôle strict de l'inflation, la Banque du Canada a abandonné d'autres objectifs comme la poursuite du plein emploi.



Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

EN SOMME, DANS LES 30 DERNIÈRES ANNÉES, LE REVENU DES FAMILLES PLUS RICHES A AUGMENTÉ PLUS RAPIDEMENT ET LEURS DÉPENSES DE CONSOMMATION ONT CONNU DES HAUSSES PLUS TIMORÉES QUE CELLES DES FAMILLES MOINS NANTIES. Bref, NOUS NE SOMMES PAS ÉGAUX FACE À L'INFLATION.

maritime, la hausse de prix du baril de pétrole et les événements climatiques extrêmes¹. Tous ces enjeux sont liés à la pandémie et au réchauffement climatique.

Le résultat est que la population québécoise doit payer plus cher pour se procurer différents biens, notamment des produits de base. En effet, l'essence (+ 33,8 %), la viande (+ 9,5 %) et les meubles (+ 12,1 %) ont connu des hausses considérables qui s'ajoutent aux dépenses reliées au logement (+ 4,8 %). Ainsi, la majorité de la population s'appauvrit puisque la hausse des revenus ne suit pas la hausse des prix.

Qui est davantage affecté ?

Évidemment, plus votre revenu est faible et progresse lentement, plus vous aurez de la difficulté à absorber une hausse des prix des produits de base qui occupe une part grandissante de vos dépenses. Si vous appartenez à la classe moyenne,

vous avez davantage les moyens de vous adapter, mais vous devrez modifier votre consommation. En matière de consommation, les plus riches sont généralement moins touchés, car les produits de base composent une moins grande part de leurs dépenses. Bref, on ne consomme pas de la même manière lorsque nous sommes riches que lorsque nous sommes pauvres.

À titre d'exemple, une étude de l'IRIS montrait que de 1999 à 2019, soit avant la montée actuelle de l'inflation, le panier de consommation typique des 20 % de ménages (avec 2 enfants) plus pauvres avait connu une hausse de 29,7 %, tandis que celui des ménages des 20 % riches avait lui connu une hausse de 24,8 %². Parallèlement, sur la période de 1999 à 2018, les revenus des ménages après impôt des 20 % les moins nantis ont crû de 29,7 % alors que celui des 20 % les plus riches ont connu une hausse de 37,4 %³. Notons que le portrait est moins clair pour les personnes seules (qui composent la majorité des ménages à faible revenu) pour qui le principal problème demeure la faiblesse des revenus avant l'augmentation des dépenses.

En somme, dans les 30 dernières années, le revenu des familles plus riches a augmenté plus rapidement et leurs dépenses de consommation ont connu des hausses plus timorées que celles des familles moins nantis. Bref, nous

ne sommes pas égaux face à l'inflation. Les personnes qui en souffrent le plus sont les moins nantis, en commençant par les ménages à faibles revenus et les retraités à revenus fixes.

Comment résorber le problème ?

Historiquement, la principale stratégie des banques centrales pour contrer l'inflation est d'augmenter le taux directeur, ce qui a pour effet de faire croître les taux d'intérêt. Les emprunts d'argent diminuent alors et la consommation baisse à tour. Comme la demande pour des biens et services diminue, le niveau des prix — l'inflation — augmente moins vite. Cependant, dans le cadre actuel, une hausse des taux d'intérêt drastique et/ou rapide ferait augmenter les taux hypothécaires des ménages déjà endettés, et ce, au profit des banques privées qui leur ont émis ces prêts. Cette solution n'est donc pas la bonne et pourrait même s'avérer contre-productive si de nombreux ménages se retrouvaient à faire faillite. Il est possible qu'une hausse des taux d'intérêt permette de freiner très partiellement l'inflation, il ne s'agit pas d'une solution qui permettra de résoudre le problème et rendra la vie plus difficile à de nombreux ménages.

La première chose à faire serait plutôt d'augmenter le revenu des ménages à faible revenu à travers les hausses de crédits d'impôt remboursables et du salaire minimum. Le gouvernement l'a déjà fait partiellement. Il notamment haussé le crédit d'impôt pour solidarité de 2,6 %, soit environ la moitié de l'inflation. Le salaire

minimum connaîtra pour sa part une hausse de 5,5 % à partir de mai prochain, ce qui est un peu tard étant donné que l'inflation frappe maintenant.

Dans un second temps, le gouvernement doit contribuer à la hausse des salaires en s'assurant que les travailleurs et travailleuses du secteur public puissent maintenir leur pouvoir d'achat. Le gouvernement devrait par ailleurs financer cette mesure en tout ou en partie en se dotant d'outils permettant de davantage mettre à contribution les plus nantis qui d'ailleurs ont vu leurs actifs financiers croître considérablement durant les dernières années.

Finalement, à plus long terme, le gouvernement devra diminuer la dépendance des Québécois et Québécoises au pétrole, ce qui demeure le principal facteur de la hausse de l'inflation. De plus, avec l'importance du réchauffement climatique, il faut rendre notre économie plus résiliente puisque ce type de conséquences va devenir de plus en plus fréquent. Le gouvernement devra entre autres trouver des moyens de diminuer sa dépendance à l'importation de produits de base. Cela peut se faire en soutenant l'agriculture locale via des subventions et une stratégie concertée.

Bref, l'inflation n'affecte pas les plus riches et les plus pauvres de la même manière, et les solutions à retenir doivent se baser sur cette observation. Le gouvernement a la latitude pour le faire. Alors que la population subit jour après jour les effets multiples de la pandémie, le gouvernement doit à court terme protéger leurs revenus face à l'inflation. À long terme, il doit travailler à diminuer sa dépendance aux importations des produits de base et rendre l'ensemble de notre économie plus résiliente. ■

1. Pour plus de détails voir : Bertrand SCHEPPER et Mathieu DUFOUR, Inflation : pourquoi les prix ont tant grimpé ? (1), IRIS, en ligne, <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/economie-et-capitalisme/inflation-pourquoi-les-prix-ont-tant-grimpe-1/>

2. Minh NGUYEN, Pierre-Antoine HARVEY, « L'inégalité face à l'inflation », IRIS, 2020, p. 5, <https://iris-recherche.qc.ca/publications/linegalite-face-a-linflation/>

3. ISQ, Indicateur par quintile, revenu après impôt, ménage, Québec, 1996-2018, en ligne, <https://statistique.quebec.ca/fr/document/inegalite-de-revenu-selon-les-indicateurs-par-quintile/tableau/indicateurs-par-quintile-revenu-apres-impot-menages-quebec-1996-2017>



L'avenir est féministe



Pourquoi la journée internationale des droits des femmes ?

En 2019, à l'initiative du Collectif, l'appellation de la journée du 8 mars a été modifiée pour devenir Journée internationale des droits des femmes. Ce changement pour un nom plus militant, plus féministe, qui met l'accent sur les droits des femmes a été fait pour redonner toute son importance à cette journée. En effet, les droits des femmes ne sont toujours pas respectés et l'égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas atteinte.

Préalablement appelée « Journée internationale des femmes », « Journée des femmes », et même « Journée de la femme », le 8 mars avait revêtu un caractère quelque peu commercial renforçant certains stéréotypes de genre, un peu à l'image de la Saint-Valentin ou encore de la fête des Mères. Recadrer le 8 mars autour des droits des femmes permet ainsi de mettre en lumière le caractère politique de cette journée, qui vise à dénoncer les discriminations, les inégalités et les violences qui perdurent à l'égard des femmes et à célébrer les victoires dûment gagnées par les luttes du mouvement féministe.

Le recours au vocable « Journée internationale DES DROITS des femmes » est un rappel que l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes demeure l'objectif à atteindre. Ce que les femmes veulent c'est l'égalité, pas se faire offrir des roses !

Les femmes et leurs alliés se sont réunis cette année autour de la thématique de leur volonté de faire advenir un avenir féministe. Elles ont énoncé haut et fort que notre avenir doit être féministe ! C'est un avenir fait de la somme de nos combats, de nos batailles et de nos luttes. Fortes, déterminées et inébranlables, les femmes exigent une société féministe qui incarne les valeurs progressistes et féministes.

Dans le contexte de « sortie de crise pandémique », les femmes affirment que le retour en arrière, le retour à la « normale » et le statu quo ne peuvent être envisagés. Elles demandent une société qui unit la voix et les horizons pluriels des femmes et qui reconnaît l'intersectionnalité des oppressions ; une société qui

D'AUTRES CRISES SURVIENDRONT. POUR FAIRE FACE À L'URGENCE D'AGIR, L'AVENIR DOIT ÊTRE FÉMINISTE, INCLUSIF ET ÉCOLOGISTE, OU IL NE SERA PAS. UNE SOCIÉTÉ FÉMINISTE CE N'EST PAS UNE UTOPIE, MAIS LA SOLUTION.

répond enfin aux besoins de toutes les femmes et qui respecte les droits et la dignité de chacune d'elles. C'est avec assurance et espoir que les femmes s'engagent vers cet autre monde tissé de liberté, de solidarité, de justice, de paix et d'équité.

Le visuel de l'édition du 8 mars 2022 conjugait l'art graphique et le collage pour rompre avec l'atmosphère de morosité et de cynisme politique des dernières années marquées, notamment, par la crise sanitaire. Les mains au premier plan du visuel appellent à converger nos efforts pour l'atteinte d'un monde plus juste. Loin d'évoquer un cliché associant les fleurs à la féminité, la flore sélectionnée exprime plutôt la symbolique de la résistance des femmes, leur savoir ancestral sur les plantes médicinales au cours de l'Histoire ainsi que leurs préoccupations pour l'environnement. Les faisceaux en haut de ce visuel, tels des rayons de soleil, témoignent de la lutte historique des femmes pour leurs droits. Cette perspective optimiste au bout de la route c'est l'intention collective de voir naître un avenir féministe où toutes et tous peuvent s'épanouir en paix. ■

L'épinglette : Symbole des luttes féministes. En portant l'épinglette du 8 mars, nous affirmons que nous sommes féministes et affichons notre volonté de poursuivre la lutte pour l'égalité et la justice en solidarité avec toutes les femmes.

Comité d'actions féministes de la FTQ

En février dernier, les militantes de la FTQ ont affirmé leur engagement envers un féminisme militant et intersectionnel. Elles ont choisi de laisser derrière elles le nom « Comité de condition féminine » pour mettre de l'avant un nouveau nom mobilisant et inclusif : « Comité d'actions féministes de la FTQ ». Avec ce changement de vocable, les militantes clament haut et fort que le féminisme est bien vivant dans la centrale et que celui-ci s'incarne dans l'action.

Le Canada doit ratifier la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement

Dans le cadre des douze jours d'action contre les violences envers les femmes, la FTQ s'est jointe au Congrès du travail du Canada pour inciter le gouvernement fédéral à honorer ses engagements et à ratifier la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement (C190). Cette importante convention a été adoptée par l'Organisation internationale du travail en 2019.

C190, c'est quoi exactement ?

La Convention n° 190 est la première norme internationale qui a pour objectif de mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. La C190 reconnaît le droit universel à un monde du travail dénué de violence et de harcèlement. Elle établit également une définition de la violence et du harcèlement qui est reconnue internationalement : la violence et le harcèlement sont un « ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et [qui] comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». Les gouvernements qui la ratifient s'engagent à prévenir et à éliminer toutes les formes de violence et de harcèlement, dont celles qui sont fondées sur le genre, notamment la violence conjugale.

Pourquoi est-ce important ?

La violence et le harcèlement sont une réalité quotidienne pour beaucoup trop de travailleuses et travailleurs, et les femmes en sont disproportionnellement affectées. En effet, au Canada, 43 % des femmes ont été victimes de harcèlement au travail contre 12 % des hommes¹. Les personnes en situation de handicap, les personnes racisées, LGBTQ2+ ou immigrantes sont également plus susceptibles de subir du harcèlement et de la violence au travail. De plus, elles font souvent face à de la discrimination lorsqu'elles dénoncent ces situations. Ratifier la Convention n° 190 est une action importante pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail. La C190 donne aux syndicats des outils importants dont nous avons grand besoin pour améliorer la sécurité de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Faire entendre sa voix

Le gouvernement fédéral a annoncé son intention de ratifier la C190 à maintes reprises. Il s'est même engagé à le faire au cours de la dernière campagne électorale. Rappelons-lui qu'il est temps de respecter ses engagements. La convention a déjà été ratifiée par neuf pays. Écrivons tous et toutes au ministre du Travail du Canada pour lui dire que nous voulons que le Canada soit le prochain pays à ratifier la C190. Pour envoyer une lettre au ministre du Travail, visitez le <https://donewaiting.canadianlabour.ca/fr/ratifiez-c190/> ■

1. Angus Reid Institute, Rapport de 2014.

SAVIEZ-VOUS QUE?

La FTQ s'est dotée d'une Politique statutaire pour la prévention et le traitement des cas de harcèlement psychologique et sexuel lors des activités de la Fédération.

La Politique figure à l'annexe 5 des Statuts de la FTQ. Cette Politique a été adoptée au 32^e Congrès de la FTQ et fait suite à une résolution adoptée au 31^e Congrès demandant l'élaboration d'une telle politique.

Avec cette politique, la FTQ s'engage à promouvoir un milieu sain et respectueux, à ne tolérer aucune forme de harcèlement, violence ou incivilité et à sensibiliser les personnes participantes aux activités quant à l'importance du respect et de l'absence de discrimination. La politique inclut une définition de ce en quoi consiste une situation de harcèlement et propose un processus de règlement de conflit allant jusqu'au dépôt d'une plainte et à l'enquête sur celle-ci.



Pour en prendre connaissance dans son entièreté, veuillez consulter l'annexe 5 des Statuts de la FTQ : ftq.qc.ca/centre-documentation/statuts-de-ftq. ■

Une vidéo pour démystifier le maintien de l'équité salariale

Parce que les emplois évoluent et que la situation d'une entreprise peut changer, il est important de s'assurer périodiquement que l'équité salariale continue d'être respectée dans tous les milieux de travail sous compétence québécoise. C'est l'objectif des exercices d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ceux-ci visent à s'assurer qu'aucun écart salarial discriminatoire ne s'est recréé depuis le dernier exercice d'équité salariale. Il s'agit essentiellement de reprendre l'exercice initial, ou le dernier maintien réalisé, et de vérifier les données pour les mettre à jour.



La FTQ a préparé une courte vidéo ainsi qu'une page web pour démystifier les grandes étapes du processus permettant l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Pour consulter la vidéo et les informations complémentaires : <https://ftq.qc.ca/equite-salariale>.

Un sous-financement injustifiable

Le sous-financement des services publics est un problème structurel au Québec. Le mouvement syndical le dénonce depuis des décennies. La pandémie a plus que jamais mis en lumière les conséquences dramatiques de ce manque de ressources, notamment en santé, en services sociaux et en éducation.

On en parle moins souvent, mais nos réseaux de transport en commun, dans les différentes villes du Québec, assurent eux aussi un service public des plus essentiels. Et ils font face, eux aussi, à un manque de financement qui menace leur capacité à accomplir leur mission.

La pandémie a démontré comment le financement de nos systèmes publics de transport en commun est dépassé et à quel point les services d'autobus, de métro et de transport adapté sont indispensables dans notre société, ne serait-ce que pour assurer le fonctionnement des autres secteurs essentiels. Pendant les confinements, les travailleurs et travailleuses de la santé, du commerce,

de la transformation alimentaire et des industries ont continué à utiliser le transport en commun pour se rendre au travail.

Le service a continué à être offert, jour après jour. Mais la diminution du nombre d'usagers et usagères a fait éclater les fissures qui existaient déjà dans le modèle de financement des sociétés de transport. Les gouvernements ont donné des aides d'urgence, pour que le service continue, pour que les travailleurs et travailleuses essentiels puissent continuer à aller travailler.

Mais on arrive aujourd'hui au bout de ces programmes d'urgence.

Malgré le retour de plus en plus d'usagers et usagères dans les autobus et dans le métro, les sociétés de transport continuent à parler de manque à gagner, négligent des programmes d'entretien, reportent des projets et menacent de réduire leurs services.

Tout un programme pour un service public qui assure non seulement une part importante de notre filet social, mais qui devrait aussi être

au cœur de notre lutte contre les changements climatiques et pour une transition juste pour tous les travailleurs et travailleuses.

Pour éviter un retour en arrière, les gouvernements doivent poursuivre leur soutien financier aux opérations des sociétés de transport. Ce sont les opérateurs, qui assurent le service sur le terrain, qui doivent en bénéficier. Les travailleurs et travailleuses qui gagnent leur vie dans le transport en commun doivent avoir l'assurance qu'ils ont fait le bon choix. Que le travail qu'ils font a du sens, qu'il va continuer à leur offrir de bonnes conditions de travail. Que l'utilisateur ou l'utilisatrice qui compte sur eux tous les matins va continuer à être bien servi.

À terme, comme pour les autres services publics, c'est un choix de société que le Québec a à faire. Le transport en commun, soit on le laisse dépérir, soit on le voit enfin comme le service public vital qu'il est dans nos villes. Pour que demain, on réalise que le transport en commun est au cœur d'une société qui a réussi sa transition juste. ■



Une délégation de la FTQ à la COP26 en Écosse

La délégation de la FTQ à la conférence sur le climat des Nations Unies à Glasgow (COP26) a fait bonne figure en tissant des liens fraternels avec différents partenaires.

Composée du secrétaire général de la FTQ, de plusieurs membres des syndicats affiliés, dont le SEPB, le Syndicat des Métallurgistes, les TUAC et la FTQ-Construction, la délégation a participé pendant ces deux semaines à plusieurs rencontres avec différents représentants politiques, notamment le ministre canadien de l'Environnement, Steven Guilbeault, et le premier ministre du Québec, François Legault. Ce dernier déclarait d'ailleurs vouloir rencontrer les représentants de la société civile à son retour pour échanger sur les dossiers de la lutte contre les changements climatiques et de l'environnement. Une invitation que nous attendons toujours.

« Toutes nos revendications ont été soumises aux représentants du Canada et du Québec. Il faut espérer maintenant avoir été entendus. Comme le dit si bien le dicton, "nous jugerons la qualité de l'arbre à ses fruits", ne nous décevez pas », déclarait le secrétaire général, Denis

Bolduc, au terme des deux semaines de la COP26.

La FTQ a également profité de son passage à la COP26 pour signer le Traité de non-prolifération des combustibles fossiles. De cette façon, la FTQ devient la première fédération syndicale à joindre le traité pour s'assurer que la voix des travailleurs et des travailleuses soit entendue.

Les propositions de la FTQ pour une transition juste réussie :

- ▼ Mettre en place un groupe de travail paritaire sur la transition juste ayant comme mandat de définir

le concept, le financement et les indicateurs de réussite.

- ▼ Créer des pôles de discussion pour un développement socioéconomique des régions basé sur le dialogue social et les besoins des communautés.

- ▼ Déployer des programmes adéquats de protection sociale, d'éducation et de renforcement des compétences, de réemploi et de mobilité destinés aux travailleurs et aux travailleuses et en assurer l'inclusivité.

- ▼ Poser des diagnostics sur les besoins du marché de l'emploi en matière de main-d'œuvre.

Pour en savoir plus sur le déroulement de la mission : www.mondeouvrier.info/sujets/les_grands_dossiers/cop26. ■



Le G15+ dévoile les indicateurs du bien-être

Les membres et partenaires du collectif G15+ ont dévoilé en janvier dernier des nouveaux Indicateurs du bien-être au Québec. Fruit d'un imposant travail de co-construction, 20 organisations des milieux économiques, financiers, sociaux, syndicaux, environnementaux, académiques et philanthropiques se mettent d'accord pour la toute première fois sur une série de 51 indicateurs économiques, sociaux et environnementaux permettant de mesurer le niveau de bien-être au Québec.

Ces indicateurs, qui seront mis à jour annuellement et qui tiendront compte de l'impact de la pandémie, sont accessibles à toute la population sur la plateforme interactive.

« Notre projet s'inspire de l'expérience de nombreuses nations et organisations internationales (Écosse, Islande, Italie, France, Nouvelle-Zélande, etc.) qui, au cours des dernières années, ont

mis à la disposition des décideurs publics et du grand public des indicateurs économiques, sociaux et environnementaux pour placer la qualité de vie au cœur des décisions collectives », a déclaré la présidente-directrice générale de l'Institut du Québec, Mia Homsy, qui a copiloté la démarche.

Pour en savoir davantage : www.indicateurs.quebec. ■



“ Nous devons poursuivre notre engagement pour contrer les inégalités sociales. Bien que les données indiquent que les écarts de richesse et la pauvreté ont légèrement reculé de 2015 à 2019 et que les personnes immigrantes et autochtones ont eu plus de facilité à intégrer le marché du travail, il reste des progrès importants à faire, notamment en matière de qualité des conditions d'exercice des emplois. ”

— Denis Bolduc
Secrétaire général
FTQ

FAITS SAILLANTS

- Société** : de 2015 à 2019, l'écart entre le taux de chômage des immigrants et celui de la population des 25 à 54 ans a diminué de 41 %. Par contre, la santé mentale perçue comme excellente ou très bonne pour les 12 ans et plus a fléchi de 4 % sur cette période.
- Environnement** : de 2015 à 2019, le nombre de jours de mauvaise qualité de l'air a baissé de 34 %. Par contre, les émissions de gaz à effet de serre ont augmenté de 6,5 % sur cette période.
- Économie** : de 2015 à 2019, la proportion des jeunes âgés de 15 ans et plus qui ne sont ni aux études, ni à l'emploi, ni en stage a reculé de 16,5 %. Par contre, la part du PIB dédiée aux produits environnementaux et aux technologies propres a reculé de 10 % sur cette période.

Nouvelle campagne pour contrer le racisme systémique

Dans le cadre de la *Semaine d'action contre le racisme*, qui a eu lieu du 20 au 27 mars, la FTQ a lancé sa campagne de lutte contre le racisme systémique intitulée *Pour un syndicalisme antiraciste, sans compromis*. L'objectif de cette campagne est de sensibiliser les membres de la FTQ aux enjeux de racisme vécu par nos confrères et nos consœurs racisés dans la société et, plus particulièrement, au travail.

Sensibiliser les membres

Cette campagne est le résultat d'une démarche entamée à l'automne 2020 avec la création du premier comité de lutte au racisme systémique de la FTQ. Ce dernier avait été créé dans la foulée du mouvement *Black Lives Matter* et du décès évitable de Joyce Echaquan. Les membres du comité avaient adopté les objectifs suivants: sensibiliser les membres de la FTQ aux enjeux de racisme et accroître la participation des membres racisés dans les instances de la FTQ. La campagne de sensibilisation a comme objectif de bâtir un mouvement syndical inclusif et fort. L'exclusion et la discrimination ne font qu'affaiblir notre rapport de force!

Bien que la société québécoise ait fait du progrès en ce qui a trait aux enjeux de discrimination, il nous reste encore du chemin à faire. Année après année, des études démontrent qu'un candidat ou une candidate avec un nom à conso-

nance racisée a moins de chance d'être appelé pour une entrevue d'embauche. Par ailleurs, à diplôme égal, le taux de chômage est 1,5 à 2 fois supérieur pour les personnes racisées natives du Québec. Ces données, parmi tant d'autres, démontrent que les personnes racisées sont discriminées à cause de leur identité raciale.

Une campagne multiplateforme

Pour s'attaquer à ce fléau, la campagne comprend plusieurs éléments. Tout d'abord, des capsules vidéo de militants syndicaux et militantes syndicales racisés et inspirants abordent les problèmes vécus de racisme, mais aussi des suggestions d'action pour qu'on puisse agir différemment. De plus, une trousse à outils offre des pistes de réflexion et d'action pour mettre en œuvre des pratiques syndicales antiracistes, que ce soit en négociation de convention collective, en santé et sécurité du travail ou en mobilisation. La trousse vise à mieux outiller les

membres de la FTQ à lutter contre le racisme dans leur milieu de travail ou dans la société, en présentant des informations qui aideraient à reconnaître le

racisme et des moyens pour le défier. Enfin, au moment de mettre sous presse, un lancement de campagne en présentiel était en préparation pendant la *Semaine*

d'action contre le racisme avec une allocation d'ouverture du Chef Ghislain Picard, de l'Assemblée des Premières Nations du Québec-Labrador.

Plusieurs syndicats affiliés à la FTQ sensibilisent déjà leurs membres pour une meilleure inclusion des personnes racisées. L'objectif de la campagne

est de renforcer ce travail essentiel qui se fait déjà et de le transmettre à l'ensemble de nos membres et de la société!

Au courant des semaines et mois à venir, la FTQ continuera de faire avancer cette lutte, par l'entremise de son comité de travail et en outillant ses militants et militantes. D'autres documents, activités et formations seront annoncés sur la page web ftq.qc.ca/syndicalismeantiraciste. Vous pouvez également vous inscrire sur la page afin de rester informé.



Danielle Dubuc,
représentante groupes
d'équité Montérégie,
Alliance de la fonction
publique du Canada
(AFPC- Québec)

Emmanuel Lacoste,
représentant, Local 9 –
La Fraternité, FTQ-
Construction

Marc-Édouard Joubert,
président, Conseil
régional FTQ Montréal
métropolitain

Karima Handis, présidente,
division des services à la
petite enfance, Syndicat
québécois des employés
et employés de service
(SQEES-298) ■



PHOTOS CHARLOTTE RAINVILLE

Télétravail : oui, mais négocié, volontaire et réversible

La pandémie de la COVID-19 a profondément modifié les milieux de travail alors que près de 40 % des personnes salariées ont été forcées de travailler de leur domicile. Or, il est de plus en plus admis que ce changement temporaire risque de devenir permanent.

C'est dans ce contexte que la FTQ a organisé des journées de réflexion sur le télétravail pour consulter ses membres et penser à de nouvelles revendications. Voici les principaux éléments qui ressortent de ces riches discussions.

Des employeurs peu enclins à négocier le télétravail

Selon plusieurs participants et participantes, de nombreux employeurs ont profité de la pandémie pour imposer leur politique de télétravail.

Ils le font, par exemple, en dictant le modèle de télétravail (temps plein ou hybride), le nombre et les jours où la présence au bureau est requise ou en confiant la mise en œuvre du télétravail aux gestionnaires sans règles uniformes. Les syndicats sont souvent exclus de ces décisions, mais sont en retour appelés à répondre aux iniquités qui leur sont rapportées. Le télétravail ne peut s'imposer. Les syndicats doivent être impliqués.

Des travailleurs et travailleuses qui veulent conserver le télétravail

Le télétravail reçoit l'assentiment de nombreux travailleurs et travailleuses. Plusieurs y voient des avantages en termes de conciliation travail-vie personnelle, de réduction du stress, de temps passé en déplacement et des

dépenses (transport, repas, habillement). Il est toutefois essentiel de rappeler que cette option est loin de convenir à tous et à toutes. Pensons par exemple aux personnes qui vivent de la violence conjugale. Le télétravail doit donc être volontaire et réversible.

Des syndicats appelés à relever de nouveaux défis

Les consultations ont permis de mettre à jour la position souvent inconfortable des syndicats. D'un côté, des employeurs résistent à négocier avec les syndicats, car le télétravail est perçu comme faisant partie des droits de gérance. De l'autre, les membres sont pressés d'accepter toute entente pour conserver le télétravail à tout prix. Pourtant, celui-ci nécessite un encadrement et des



paramètres clairs. Pensons par exemple à la fourniture d'équipement, la santé et la sécurité du travail, au temps de travail (droit à la déconnexion), aux critères pour octroyer ou retirer le télétravail, etc. Pour protéger les travailleurs et les travailleuses, la négociation du télétravail doit s'imposer.

Plusieurs représentants syndicaux et représentantes syndicales ont également manifesté des craintes quant aux impacts du télétravail sur la mobilisation en

particulier lors d'arrêts de travail. L'enjeu est d'autant plus préoccupant si l'employeur utilise des personnes en télétravail comme briseurs de grève. Au moment d'écrire ces lignes, des incertitudes demeurent quant à la légalité ou non de cette pratique au Québec.

Des syndicats qui s'adaptent

Malgré les défis, les syndicats ont fait preuve d'une grande capacité d'adaptation. Rapidement, ils ont basculé en mode virtuel pour la tenue des assemblées générales.

Ils ont aussi profité du télétravail pour rehausser les communications avec leurs membres pour briser l'isolement et les tenir informés. Des clauses de libération ont aussi été utilisées pour faciliter les contacts avec les membres pendant les heures de travail. Des webinaires et des activités ludiques ont aussi été expérimentés pour maintenir le lien social et syndical. Ce fut l'occasion pour les syndicats d'innover et de renouveler leurs pratiques.

La FTQ poursuit ses travaux sur ce dossier avec un objectif en tête : que le télétravail corresponde d'abord aux besoins des travailleurs et des travailleuses. Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter le rapport synthèse sur le site web de la FTQ : <https://ftq.qc.ca/journees-reflexion-teletravail/>. ■

À la source

Bulletin de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) / Supplément au Monde ouvrier

LA LOI 27 ENTRE EN VIGUEUR DANS LES PROCHAINS MOIS

Soyons vigilants !

C'est fait, la *Loi 27, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail du Québec*, est entrée en vigueur le 6 octobre dernier et ses mécanismes se déploieront progressivement au cours des quatre prochaines années. Voici les principaux changements et les enjeux soulevés.



En prévention

Au chapitre des gains, notons que la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) s'applique dorénavant aux personnes étudiantes et stagiaires. De plus, les agences de placement ne peuvent plus se désister de leur obligation en tant qu'employeur.

De nouvelles obligations générales incombent à l'employeur, notamment celle de tenir compte des risques psychiques et du télétravail, et d'assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale ou à caractère sexuel.

C'est en ce qui concerne les mécanismes de prévention que les succès sont plus mitigés. D'abord, le programme de santé spécifique à l'établissement (PSSE) est aboli pour être intégré dans

le programme de prévention établi par l'employeur.

Du côté du comité de santé et de sécurité (CSS) et du représentant en santé et en sécurité (RSS) anciennement le représentant à la prévention, les pouvoirs sont modifiés, voire réduits, sur certains aspects. De plus, le nombre de représentants au CSS, le nombre de RSS et le nombre d'heures de libération pour chacun, s'il n'y a pas déjà une entente entre les parties, seront déterminés dans un règlement de la commission qui reste à venir.

Pour les établissements de moins de 20 travailleurs, la Loi 27 présente un plan d'action, qui comprend les mêmes éléments que le programme de prévention à quelques exceptions. Mise en place également d'un agent de liaison, qui fera office de RSS.

La loi introduit le multiétablissement qui permet

à l'employeur de regrouper plusieurs de ses établissements sous un même programme de prévention, avec un seul CSS et un seul RSS. Bien que certains critères soient définis pour faire un tel regroupement, la porte s'ouvre pour une atténuation des mécanismes de prévention.

La santé publique sera appelée à développer des programmes de santé au travail et des protocoles pour encadrer le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite. Si la situation de la femme n'est pas incluse dans le protocole, le médecin traitant doit consulter le médecin chargé de la santé au travail de l'établissement ou la direction de santé publique (DSP).

Le secteur de la construction

Le chapitre XI de la LSST prévoyant les dispositions particulières relatives aux chantiers de construction entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Il y a des distinctions importantes selon la grandeur des chantiers de construction dans l'application des mécanismes de prévention.

Les modalités d'élection du RSS varient selon le nombre de travailleurs et de travailleuses sur le chantier. C'est également le cas pour la présence d'un comité de chantier et d'un coordonnateur en santé et sécurité (patronal) qui varie aussi en fonction de la valeur du chantier.

En réparation

La Loi 27 fait la modification de plus de 130 articles à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). La grande majorité des modifications législatives vont permettre à la Commission

des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) d'encadrer de manière plus restrictive l'administration du régime de réparation. L'application large et libérale de la LATMP va devenir plus difficile.

L'annexe 1 des maladies professionnelles donnant accès à la présomption pour la reconnaissance d'une lésion professionnelle est abolie. Elle est remplacée par un nouveau règlement, qui en reprend une grande partie en y ajoutant des critères supplémentaires qui limitent l'accès à la présomption.

Deux autres modifications vont nuire à la reconnaissance de lésions professionnelles, soit l'ajout de critères pour l'admissibilité d'une surdité professionnelle et l'ajout d'un délai de prescription de sept ans pour avoir droit à une indemnité à la suite du décès d'une victime de lésion professionnelle.

Du côté des indemnités de remplacement de revenu (IRR), la Commission pourra réduire ou suspendre leur paiement si la victime d'une lésion professionnelle refuse de se prévaloir d'une seule mesure de réadaptation.

De plus, les victimes d'une maladie professionnelle âgées de 55 et 59 ans n'ont plus accès à des mesures d'accommodement et perdront leur droit à l'IRR après un an de la date où elles deviennent capables d'exercer un emploi convenable. Seules les personnes âgées de plus de 60 ans demeurent admissibles à l'article 53.

La réadaptation physique disparaît, tout comme l'assistance médicale au profit de services de santé encadrés par de multiples

règlements. Ces derniers viseront entre autres les médicaments, les services de réadaptation physique et les équipements adaptés auxquels aura droit la victime d'une lésion professionnelle.

Dans le cadre de la réadaptation professionnelle, la Loi 27 introduit la réadaptation avant la consolidation. L'IRR pourrait être suspendue en cas de refus. La réadaptation professionnelle après la consolidation prévoit dorénavant le soutien en recherche d'emploi et d'accompagnement et le retour progressif au travail.

De façon générale, les recours des victimes de lésions sont complexifiés par cette loi. C'est le cas pour les contestations qui pourront suivre différents chemins, devant la Direction de la révision administrative (DRA) ou le Tribunal administratif du travail (TAT) par exemple.

Des mesures transitoires

Les modifications qu'apporte la Loi 27 à la LSST et à la LATMP entreront en vigueur progressivement au cours des prochaines années.

À la sanction de la Loi le 6 octobre dernier, de nouvelles obligations aux employeurs entraient en vigueur. En plus de la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, elle introduit également la couverture des stagiaires.

Le 6 avril prochain, c'est la mise en place d'un régime intérimaire applicable pour les mécanismes de prévention et de participation (voir le texte de la page 11) et la couverture des travailleuses domestiques.

La Loi 27 introduit par ailleurs une prescription pour les indemnités de décès à compter de cette date.

C'est à partir du 6 octobre 2022 que les principales modifications à la LATMP décrites précédemment entreront en vigueur. Le règlement qui remplacera la réadaptation physique et l'assistance médicale est quant à lui attendu au plus tard en octobre 2025.

Le premier janvier 2023 verra l'entrée en vigueur, en plus des dispositions concernant le secteur de la construction, la mise en place de protocoles qui encadreront le programme pour une maternité sans danger (PMSD).

Enfin, un ensemble de nouveaux règlements ou de modifications réglementaires seront attendus d'ici le 6 octobre 2025, notamment à l'égard des mécanismes de prévention et de participation en établissement, les associations sectorielles paritaires (ASP), les contaminants en milieux de travail et le réseau de santé publique en santé au travail (RSPSAT).

Les actions syndicales à poser pour la suite

La mobilisation des membres des sections locales est nécessaire afin d'assurer une prise en charge de la prévention dans les milieux de travail.

Négocions rapidement des clauses dans les conventions collectives afin de pallier les lacunes de la LSST. Agissons rapidement!

Pour plus d'information : <https://ftq.qc.ca/sante-a-rabais/>. ■



Éliminer le bruit qui rend sourd, c'est possible !

Le mouvement syndical revendique depuis de nombreuses années une nouvelle réglementation sur le bruit en milieu de travail. Enfin, à compter de juin 2023, celle-ci sera en vigueur. Les niveaux acceptables d'exposition au bruit passeront de 90 à 85 décibels pour une période de huit heures de travail.

« Malheureusement, on le sait, ce n'est pas parce qu'un règlement entre en vigueur qu'il est soudainement connu, encore moins respecté. Les syndicats de la FTQ ont toujours été proactifs en santé et sécurité du travail. Nous n'attendrons certainement pas le mois de juin 2023 pour commencer à en parler. Dans les 10 dernières années, ce sont plus de 50 000 travailleurs et travailleuses qui ont subi une perte d'audition au Québec en raison de l'excès de bruit au travail. C'est inacceptable ! », souligne le président de la FTQ, Daniel Boyer.

Consulter la page Web de la campagne FTQ pour en savoir plus et pour télécharger le matériel : <https://ftq.qc.ca/bruit-au-travail>. ■



Le 6 avril, une date importante pour tous les milieux de travail au Québec

C'est à cette date qu'entre en vigueur le régime intérimaire de la *Loi 27, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. Ce régime est mis en place pour préparer les milieux de travail à l'entrée en vigueur intégrale des mécanismes de prévention de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) prévue au plus tard le 6 octobre 2025 avec l'adoption du règlement sur les mécanismes de prévention qui doit être fait au plus tard à cette date.

Deux dimensions détermineront les mécanismes qui seront présents dans chacun des milieux de travail au Québec: le groupe prioritaire auquel appartient l'employeur et le nombre de travailleurs et de travailleuses dans l'établissement.

Les employeurs d'établissements qui font partie des groupes prioritaires 1, 2 ou 3 ont déjà l'obligation

d'appliquer un programme de prévention conforme à la LSST. Ils doivent continuer de respecter cette obligation jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention en établissement.

De plus, les employeurs des groupes 1 et 2 qui ont déjà un comité de santé et sécurité (CSS) ou un repré-

sentant à la prévention (RP) doivent maintenir l'application de la LSST et les règlements d'avant le 6 octobre 2021.

Pour les autres établissements des groupes 4, 5 et 6 comptant 20 travailleurs et travailleuses et plus, l'employeur doit documenter par écrit l'identification et l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention en établissement, dans le but éventuellement d'en arriver à un programme de prévention.

C'est l'employeur qui a l'obligation de documenter l'analyse des risques auxquels sont exposés les travailleurs et les travailleuses de son établissement dans le but de les prioriser. Dans les milieux de travail, plusieurs personnes peuvent participer à l'analyse des risques: les travailleurs et les tra-

vailleuses, le représentant en santé et en sécurité et les membres du comité de santé et de sécurité du travail.

Dans les établissements des groupes prioritaires 3, 4, 5 et 6 comptant 20 travailleuses et travailleurs et plus, un comité de santé et de sécurité doit être formé et une représentante ou un représentant en santé et en sécurité doit être désigné.

Le CSS aura pour fonction de participer à l'identification et à l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses et de faire des recommandations à l'employeur. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, le comité de santé et de sécurité doit se réunir au moins une fois tous les 3 mois. Le nombre de représentants des travailleurs sur le CSS est déterminé selon le nombre de travailleurs et de travailleuses de l'établissement, ce nombre varie de 2 et 6.

La nomination d'un représentant en santé et en sécurité fait partie des mécanismes mis en place par le régime intérimaire pour favoriser la participation des travailleuses et des travailleurs à la prise en charge de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail. Ce représentant est un travailleur ou une travailleuse qui occupe un emploi à temps plein, à temps partiel ou saisonnier dans l'établissement.

Le RSS a pour fonction dans le régime intérimaire de faire l'inspection des lieux de travail, en signalant et en recensant les risques pouvant provoquer des lésions professionnelles dans le milieu de travail. Il doit également faire des recommandations au comité de santé et de sécurité. Finalement, il peut porter plainte à la CNESST.

Lorsqu'il exerce ses fonctions, le RSS peut s'absenter de son travail pour une durée déterminée par entente entre les membres du CSS de l'établissement. S'il n'y a pas d'entente, le temps minimal consacré par le représentant en santé et en sécurité à ses fonctions est déterminé chaque trimestre selon le nombre de travailleurs et de travailleuses de l'établissement. Les heures de libération sont considérablement réduites dans le cadre du régime intérimaire par rapport à ce qui était prévu dans le règlement sur le représentant à la prévention.

Le régime intérimaire permet l'introduction de

l'approche par multiétablissement. Les employeurs qui possèdent plusieurs établissements ayant des activités de même nature et comptant 20 travailleuses et travailleurs et plus pourront regrouper, en partie ou en totalité, certains de leurs établissements pour former ce multiétablissement. L'employeur pourra réaliser unilatéralement ce regroupement.

Le principal impact du multiétablissement est de limiter à un CSS et un RSS pour l'ensemble des établissements ainsi regroupés. Le RSS sera issu de l'association la plus représentative du regroupement, avec la possibilité par entente d'en désigner plus d'un.

L'employeur et les travailleurs de ces établissements peuvent également décider, par entente, de former, en plus du CSS du regroupement, des comités de santé et de sécurité additionnels au sein de chaque établissement. Une entente pourra également permettre la désignation d'un nombre supérieur de représentants en santé et en sécurité.

Les établissements de moins de 20 travailleurs

Les employeurs de tous les établissements comptant moins de 20 travailleuses et travailleurs devront identifier les risques pour la santé et la sécurité, dans le but d'en arriver à un plan d'action en 2025. L'identification des risques doit être documentée par écrit et cette documentation doit pouvoir être consultée en tout temps par les travailleuses et les travailleurs y compris l'agent de liaison en santé et sécurité. L'analyse des risques n'est

pas exigée à l'employeur à cette étape.

L'agent de liaison est une nouveauté introduite par la Loi 27 dans les établissements de moins de 20 travailleurs et travailleuses. Il doit être désigné par les travailleurs. Ses fonctions seront de coopérer avec l'employeur en facilitant la communication des informations en matière de santé et de sécurité, de faire le lien entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs dans l'établissement, et de faire des recommandations écrites à l'employeur sur l'identification des risques dans le milieu de travail et tout en pouvant porter plainte à la CNESST.

Les employeurs membres d'une mutuelle de prévention ont déjà l'obligation d'appliquer un programme de prévention. Ils devront continuer de respecter cette obligation avec la mise en place du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation.

Dans les cas où les clauses de convention collective sont plus avantageuses que le régime intérimaire, elles continuent de s'appliquer. Il y a donc un intérêt à négocier ces clauses tout au long du processus, car il existe des craintes que le nouveau règlement sur les mécanismes de prévention ne réponde pas à nos attentes, du moins à court terme.

La CNESST a développé un outil pour aider à identifier les nouvelles obligations liées à ce régime intérimaire: https://www.servicesenligne.csst.qc.ca/formation/outil-regime-interimare/index.html#/lessons/Q7ErF_Ef2S2PFYIFNw5BBCBJH_dnvPvB. ■



Pour tout savoir sur le rassemblement prévu le 28 avril prochain, consulter la page : <https://ftq.qc.ca/28-avril-2022/>.

Guide de pratique de la médecine d'expertise

En juin 2021, le Collège des médecins du Québec, en collaboration avec le Barreau du Québec, a publié un nouveau guide à l'intention de ses membres pour les aider dans cette facette particulière de leur pratique, notamment à l'égard des règles déontologiques applicables. Ce guide s'avère également pertinent pour toute personne qui, dans le cadre d'une demande d'indemnisation d'une lésion professionnelle, doit rencontrer un médecin expert à la demande de son représentant syndical ou de l'employeur.

Le guide est disponible sur le site du Collège des médecins : <http://www.cmq.org/publications-pdf/p-1-2021-11-08-fr-guide-exercice-medecine-expertise-2021-maj.pdf?t=1646749387933>.

Voir également la présentation du Dr Gilles Chamberland dans le cadre du colloque SST de la FTQ 2021 : <https://santesecurite.ftq.qc.ca/actualites/colloque-sst-2021/>. ■

MOUVEMENT DE PERSONNEL À LA FTQ



FTQ-ERIC DEMERS

Sylvain Martin

C'est un départ à la retraite pour Sylvain Martin qui s'était joint à l'équipe de direction de la FTQ en 2016 à titre de conseiller politique. Son implication syndicale remonte à 1987 lorsqu'il est devenu membre du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile, section locale 777 (TCA-777). Il a occupé diverses fonctions avant d'être élu directeur québécois des TCA en 2012 et nommé directeur adjoint pour le Québec lors de la création du syndicat Unifor en 2013. Merci, Sylvain, pour toutes ces années consacrées à la défense des travailleurs et travailleuses !

Hans Marotte

Hans Marotte a pris la relève de notre confrère Sylvain Martin à titre de conseiller politique de la FTQ en décembre dernier.

Hans Marotte est un militant de longue date. Il a été responsable des services juridiques pendant plus de vingt ans au Mouvement Action Chômage de Montréal (MAC). Il a également représenté des centaines de travailleurs et travailleuses en tant qu'avocat en droit du travail. Entre 2016 et 2021, il a aussi été conseiller syndical au SCFP.



FTQ-JEAN LAVERDIÈRE



FTQ-ERIC DEMERS

Dino Lemay

Conseiller syndical pour la région de l'Outaouais depuis 2002, Dino Lemay nous quitte pour une retraite bien méritée au terme de 20 ans de carrière à la FTQ.

Dino a une longue feuille de route dans la grande famille FTQ ! Il a

notamment été délégué syndical à l'AIMTA pendant 10 ans puis président de la section locale 3892 du SCFP pendant 5 ans avant d'être conseiller syndical au SCFP. Il a su défendre le droit des travailleurs et travailleuses tout au long de sa carrière. Dino a toujours eu à cœur le bien-être des travailleurs et travailleuses et de la population de sa région.

Dans un même temps, soulignons également le départ à la retraite de Francine Bourré, adjointe administrative du Conseil régional FTQ Outaouais ainsi que responsable du programme des délégués sociaux et déléguées sociales de la région.

Nous leur souhaitons une bonne retraite!

Jean-Philippe Grenier

Jean-Philippe Grenier s'est joint à l'équipe de la FTQ en mars à titre de conseiller régional en Outaouais. Avant de se joindre à l'équipe de la FTQ, il était



COURTOISIE JEAN-PHILIPPE GRENIER

3^e vice-président national et coordonnateur national aux campagnes et action politique du Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des Postes. Il a notamment coordonné les campagnes *Sauvons Postes Canada* et *Vers des collectivités durables*.

Il a été responsable de la campagne de syndicalisation des travailleurs et travailleuses de Foodora en Ontario.

Il a représenté son syndicat à de nombreux comités au Québec, au Canada et à l'international. Également, il était secrétaire-trésorier du Conseil régional FTQ Outaouais



Stéphane Brin

Stéphane Brin a été embauché en novembre dernier au poste de conseiller régional en Montérégie. Avant de se joindre à la FTQ, Stéphane occupait depuis 2014 le poste de 1^{er} vice-président de la section locale 79

d'Unifor et délégué en chef pour l'unité de Bell Solutions techniques.

Il a aussi occupé le poste de coordonnateur pour le Québec de la mobilisation des employés syndiqués de Bell de 2019 à 2020 pour la campagne Bell on cause.

En 2017, il s'est joint au conseil régional Richelieu comme directeur. À la suite de la fusion des trois conseils régionaux en février 2020 pour créer le Conseil régional FTQ Montérégie, il a été nommé au poste de secrétaire-trésorier du nouveau conseil et assurait la présidence de l'exécutif Richelieu du conseil de la Montérégie.. ■

Une salle Johanne Deschamps à la Maison Parent-Roback

Afin de soutenir la mission de la Maison Parent-Roback, la FTQ a décidé de contribuer à sa campagne extraordinaire de financement. Auprès de celles de Claudette Carboneau (CSN) et de Lorraine Pagé (CSQ), une salle de réunion équipée d'un système de vidéoconférence portera le nom de notre consœur Johanne Deschamps qui a dédié sa carrière à la promotion et à la défense des droits des travailleurs et des travailleuses.

La Maison Parent-Roback rejoint par le biais de ses membres plus de 1 200 groupes locaux qui, à leur tour, sont en lien avec des centaines de milliers de femmes à travers le Québec et le Canada. En participant à ce mouvement collectif, la FTQ unit ses forces à celles de ces organisations pour continuer la lutte pour faire avancer la cause des femmes.

Site Web de la Maison Parent-Roback : <https://la-mpr.qc.ca/>. ■



NORMAND BLOUIN

Hommage à Fernand Daoust



SERGE JONGUÉ - ARCHIVES DE LA FTQ

Le 3 février dernier, les parlementaires ont adopté à l'unanimité une motion déposée par le Parti québécois rappelant la contribution de notre confrère et grand leader syndical Fernand Daoust, décédé il y a deux ans à l'âge de 93 ans.

Celle-ci rappelait avec justesse l'immense contribution de Fernand

Daoust à l'évolution de la société québécoise ainsi qu'aux luttes pour les droits des travailleurs et travailleuses, la défense de la langue française et le droit de négocier et de travailler en français. Il a été l'un des leaders et bâtisseurs de la FTQ aux côtés du confrère Louis Laberge. Fernand Daoust a été tour à tour secrétaire général (1969-1991) et président de la FTQ (1991-1993) avant de prendre une retraite bien méritée.

En hommage à ce grand leader, la FTQ a renommé officiellement en 2020 l'édifice de Montréal, situé au 565, boulevard Crémazie Est, l'Édifice Fernand-Daoust.

Une vidéo hommage est également disponible en ligne à l'adresse <https://ftq.qc.ca/videos/hommage-a-fernand-daoust-1926-2020/>. ■

UN GRAND MILITANT PREND SA RETRAITE

Raymond Larcher, président de l'UES 800

C'est en juillet dernier que Raymond Larcher a quitté ses fonctions de président de l'Union des employés et employés de service, section locale 800 (UES 800) pour une retraite bien méritée!

Les membres, les employés et employées et la direction de l'UES 800 tiennent à souligner l'engagement passionné de Raymond qui s'est dévoué à la cause syndicale et à la défense des travailleurs et travailleuses pendant plus de 32 ans, dont 21 ans à titre de président de l'UES 800. Durant ses mandats successifs, il a contribué énormément à l'UES 800 et y laisse un grand héritage syndical, notamment un programme de francisation prisé, la fusion avec l'UTIS et, tout dernièrement, sa participation à la création d'un comité permanent sur les décrets de convention collective à la FTQ.

L'UES 800 remercie Raymond pour son dévouement, son expérience et son expertise qui ont grandement contribué à améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses au cours de toutes ses années de service.



COURTOISIE UES 800

Son implication restera imprégnée à jamais au sein de l'UES 800 qui lui en sera infiniment reconnaissante.

Merci pour tout et bonne retraite! ■

L'immeuble où est situé le siège social de l'UES 800 sur la rue de Port-Royal à Montréal a été nommé « Édifice Raymond Larcher » en hommage à cet homme intègre et dévoué qui a toujours agi en fonction de l'intérêt des membres et qui a mené de nombreuses batailles syndicales.

Une première femme à la tête de l'UES 800

L'Union des employés et employés de service, section locale 800 (UES 800) est fière d'annoncer la nomination de Cristina Cabral au poste de présidente. En poste depuis juillet 2021 à la suite du départ à la retraite de Raymond Larcher, elle devient ainsi la première femme présidente de l'histoire de l'UES 800.

Avocate de formation, Cristina a occupé à l'UES les fonctions de représentante syndicale de 1999 à 2011, de conseillère juridique de 2011 à 2016 et, depuis 2017, celle de vice-présidente exécutive.

« Cristina est la personne toute désignée pour occuper ce rôle. Au fil des années, elle s'est distinguée par son bon jugement, son souci du détail, sa capacité de résolution de problèmes et j'en passe. Elle a toujours eu à cœur la défense des travailleurs et je suis certain qu'elle relèvera le défi avec brio », soutient Raymond Larcher.

Cristina est très enthousiaste d'entreprendre la présidence du 800, ce qui représente pour elle un immense privilège. Ayant à cœur de propager la fierté de l'UES 800, sa croissance, l'entraide et la solidarité, elle prône un syndicalisme inclusif et dirigé par ses membres. ■



COURTOISIE UES 800

Construire des routes entre nos communautés: Albert Uapistan opérateur de machinerie lourde

Dès le début de sa formation, Albert Uapistan savait que ce serait son métier, puisqu’il adore opérer la machinerie, même si cela représente plusieurs défis. La conduite des immenses véhicules, avec ses nombreux angles morts, les inévitables bris mécaniques, les conditions du terrain difficiles et le travail éloigné de sa famille n’en sont que quelques-uns. Mais l’autonomie, le calme dans sa cabine et les magnifiques paysages l’animent toujours autant.

Les besoins changeants de la Côte-Nord

Depuis ses débuts en tant qu’opérateur de machinerie pour le conseil de bande de Natashquan, il a eu de nombreux employeurs dans le domaine de la construction, selon les besoins des chantiers sur la Côte-Nord. Il est présentement à l’emploi sur le chantier de la Romaine-4, où il est responsable de l’entretien des chemins la nuit. Son quart de travail débute à 19 h et se termine à 7 h le matin. L’hiver, il s’occupe principalement du déblaiement des routes et du sablage. Une bonne indication de l’état des routes est la présence ou non de ce qu’il appelle le tapis brun, c’est-à-dire, une bonne couche de sable et de roche, qui couvre la route et qui permet une bonne adhésion pour les véhicules qui y circulent. Au printemps et lors de fortes périodes de pluie, c’est souvent la reconstruction des

routes qui l’occupe. Sur les chantiers, les routes sont construites en fonction des besoins et de l’évolution des travaux.

Les routes sont en constante évolution et leur maintien assure la sécurité des personnes qui y circulent, ainsi que l’avancement des travaux. Mais puisque les routes changent, Albert et ses collègues doivent apprendre à reconnaître rapidement les secteurs plus dangereux et à être attentifs aux conditions météorologiques. L’un des secteurs les plus demandants est la route qui traverse la digue de la Romaine-4. Avec ses paysages magnifiques et sa vue imprenable, c’est l’endroit où Albert préfère prendre sa pause. Par contre, il doit rapidement aller la déglacer puisqu’elle est légèrement en pente, sans garde-fou à une hauteur de 200 pieds et très étroite pour sa machinerie. Lorsqu’il circule sur la digue, il ne peut pas marcher à côté de son véhicule tellement l’espace est étroit.

Les barrières linguistiques en cause

Après 24 ans dans le métier, il a maintenant l’assurance et l’expérience pour répondre aux demandes rapidement. Mais il admet qu’au départ, la langue a créé de nombreuses barrières. Juste pour obtenir son permis d’opérateur de machinerie lourde, il a dû reprendre son examen trois fois. Sa langue maternelle

étant l’innu, l’examen écrit en langue française était presque impossible à comprendre et aucune ressource n’existe pour la traduction des termes utilisés dans son métier vers l’innu. Cette barrière existe toujours et empêche encore beaucoup de personnes innues d’accéder au métier d’opérateur de machinerie lourde.

M. Uapistan aimerait vraiment que, pendant les 12 ans qui lui restent à pratiquer son métier, des mesures soient prises pour offrir des ressources aux personnes innues qui désirent apprendre le métier dans leur langue, et minimalement obtenir des outils de traduction pour faciliter le travail sur les chantiers. Parce que la barrière de langue demeure même sur le chantier. Les mots utilisés pour identifier les manœuvres ou les parties de la machinerie sont variés et changent selon la personne à qui on s’adresse, selon qu’elle utilise les termes français ou anglais. Par exemple, on peut parler du godet, du bucket ou du *makanepane* en innu. Avec son expérience acquise, Albert Uapistan veut soutenir et faciliter l’apprentissage des jeunes qui veulent exercer ce métier qui le passionne. Il est essentiel que la construction de pont vers les Premières Nations soit entreprise, et des personnes comme Albert sont des ressources inestimables pour y participer et nous permettre d’y arriver. ■



PHOTOS ÉMILIE DESROCHES

11^e SEMAINE DE LA RELÈVE SYNDICALE-25 AU 29 AVRIL 2022

Qu'est-ce que la Semaine de la relève syndicale?

C’est dans le but de sensibiliser le milieu syndical à l’importance de bien préparer la relève que la FTQ a décidé d’inclure cet événement à son programme.

Le but de la *Semaine de la relève syndicale* est de rejoindre les jeunes membres de 35 ans et moins (militants et militantes, permanents et permanentes) et de les conscientiser à l’enjeu de la préparation de la relève dans nos organisations. L’idée est d’attirer l’attention au moyen d’activités organisées au niveau local, régional ou national. Le type d’activités inscrites à la *Semaine de la relève syndicale* est très diversifié. Par exemple, certains

syndicats locaux organiseront des activités sociales pour inviter les jeunes à rencontrer l’exécutif et à s’informer sur la vie syndicale pouvant se traduire par un lunch spécial pour les jeunes sur un lieu de travail à une journée de mentorat offerte par le président d’une section locale à un jeune membre non militant pour lui faire connaître son syndicat, en passant par des événements de plus grande envergure tels que des conférences, des événements sportifs, etc. ■



**De la cyberdépendance au droit à la déconnexion:
la relève syndicale en réflexion pour l'action!**

Quand : 26 avril 2022
Heure : 9 h 30 à 16 h
Lieu : Édifice Fernand-Daoust
565, boul. Crémazie Est, 2^e étage

Dans le cadre de la Semaine de la relève syndicale, les membres des comités **Alcoolisme, toxicomanies et autres dépendances** et **Jeunes** de la FTQ, vous invitent dans une atmosphère décontractée à une journée de réflexion et d'échange sur la Cyberdépendance.

Tous les détails pour vous inscrire sont sur la page Web : FTQ.QC.CA/Cyberdependance

Merci d'avance pour votre participation!

Mettre fin à l'impunité des compagnies canadiennes à l'étranger

Par Ana-Maria Actarian, chargée des communications au Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

Le Réseau canadien sur la reddition de compte des entreprises (RCRCE) œuvre afin que les compagnies canadiennes soient obligées de respecter les droits humains et les droits de l'environnement dans leurs activités à l'étranger.

Le CISO et certains de ses membres syndicaux, dont des affiliés de la FTQ, font partie des organisations québécoises qui en sont membres et s'impliquent activement dans ses démarches et ses activités. Le RCRCE travaille depuis plusieurs années à l'élaboration d'un projet de loi modèle concernant la responsabilité sociale

et environnementale des entreprises canadiennes dans le monde. Il s'agit de la Loi concernant le respect des droits humains et de l'environnement par les entreprises à l'étranger. L'objectif est qu'un projet de loi similaire puisse être officiellement adopté par la Chambre des communes. Cette loi est particulièrement importante dans le



domaine minier et extractif. Le gouvernement canadien propose en effet des avantages législatifs et fiscaux très intéressants à ces entreprises, si bien qu'environ 50 à 60% des entreprises minières à l'échelle mondiale sont domiciliées au Canada. Le projet de loi modèle du RCRCE a notamment comme visée de contraindre ces entreprises à adopter des pratiques responsables dans tous les pays où elles exercent leurs activités.

Avec des actifs dans de nombreux pays du Sud global, dont le Chili, le

Panama, le Brésil, le Pérou, la Zambie, le Mexique, l'Argentine, le Mali, le Burkina Faso, la Colombie et la République démocratique du Congo, les compagnies minières et extractives canadiennes sont fréquemment accusées par les populations locales d'être responsables et/ou complices de délits reliés à de très graves violations des droits humains, du travail ou de l'environnement.

On constate également de nombreux abus tout au long des chaînes d'approvisionnement de compagnies liées aux industries textile ou agroalimentaire notamment.

La loi modèle du RCRCE propose des mesures permettant la mise en place d'un système législatif pour réglementer les activités des compagnies canadiennes, qui se verraient contraintes de s'assurer de la prévention des violations des droits humains et environnementaux. Elles seraient obligées d'exercer une diligence raisonnable et de développer la mise en place d'une stratégie officielle permettant l'application et la vérification du respect des droits humains et de

l'environnement. De plus, les entreprises qui auraient des pratiques enfrenant ces droits fondamentaux devraient en répondre devant les tribunaux canadiens et subiraient de lourdes conséquences en cas d'abus démontrés.

Le plan de loi modèle se base sur trois principaux piliers, soit:

- 1) Établir une obligation pour les entreprises de prévenir et d'éviter les incidences négatives sur les droits humains et l'environnement.
- 2) Établir une obligation pour les entreprises d'élaborer, de mettre en œuvre et de rendre compte de procédures adéquates de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement.
- 3) Garantir l'accès à des voies de recours et le respect des obligations entourant la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement.¹

1. <https://cnca-rcrce.ca/site/wp-content/uploads/2021/05/Re%CC%81sume%CC%81-Loi-concernant-le-respect-des-droits-humains-et-de-l'environnement-par-les-entreprises-a%CC%80-le%CC%81tranger.pdf>

Ces principes directeurs permettraient d'exercer un pouvoir de coercition sur les entreprises canadiennes afin qu'elles s'assurent constamment et activement du bon respect des droits humains et environnementaux, autant au niveau de leurs propres activités qu'au niveau de celles de leurs sociétés affiliées.

La législation proposée comprendrait deux mécanismes essentiels: premièrement, la responsabilité civile pour les violations des droits et pour les manquements concernant l'élaboration d'un plan permettant l'application de procédures de diligence raisonnable. Deuxièmement, la création d'un poste de commissaire ayant le pouvoir d'obliger les entreprises concernées à publier annuellement des rapports de diligence raisonnable.

Le RCRCE fait présentement circuler une pétition afin d'exercer une pression publique sur le gouvernement fédéral et d'accélérer le processus d'élaboration et d'adoption de ce type de loi. Nous vous invitons à signer cette pétition, disponible via le lien suivant: <https://cnca-rcrce.ca/fr/campagnes/ombudsman/passez-a-l'action/petition-drdhe/>. ■



L'OIT au travail

La FTQ a participé aux travaux de la 109^e session de la Conférence internationale du travail menés par l'Organisation internationale du travail (OIT). Des rencontres tripartites puisque ces discussions se tiennent entre des représentants gouvernementaux, des travailleurs et travailleuses, et des employeurs du monde entier.

Dans le contexte particulier de la pandémie, ces travaux se sont ainsi déroulés en mode virtuel en deux temps, soit au printemps et à l'automne 2021. Pour les délégués et déléguées de l'est de l'Amérique, ces réunions se sont tenues aux aurores, très tôt le matin. C'est donc près de 4 500 personnes déléguées qui y ont ainsi pris part, dont 171 ministres et vice-ministres et représentants de haut niveau des travailleurs et travailleuses, ainsi que des employeurs, issus

de 181 États membres de l'OIT.

Un appel mondial à l'action

Le premier segment de la Conférence a donné lieu à des discussions intenses sur l'impact de la COVID-19 sur le monde du travail et sur la manière d'assurer une reprise inclusive centrée sur l'humain. Les délégués et déléguées ont ainsi adopté à l'unanimité un appel mondial à l'action afin de créer une reprise centrée sur l'humain après la

pandémie afin d'éviter les cicatrices à long terme sur les économies et les sociétés.

La Conférence a aussi travaillé sur la mise en application de plusieurs normes internationales votées dans le passé qui n'ont pas encore été mises en place dans certains pays. De même, cette agence de l'ONU s'intéresse aussi aux questions de droits de la personne. C'est dans ce contexte que les délégués et déléguées ont adopté une résolution d'urgence sur le Myanmar, qui appelle à la restauration de la démocratie, au rétablissement d'un gouvernement civil, à la fin des détentions arbitraires et des violations des droits de la personne, et à la restauration des principes et droits fondamentaux au travail.

Stimuler les compétences

Les délégués et déléguées participant à la seconde partie de la Conférence ont chargé

l'OIT de développer de nouvelles stratégies pour accélérer l'action visant à stimuler les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie et à réduire les inégalités.

À ce propos, les travaux des délégués visaient à aider les États membres de l'OIT à accélérer les actions visant à réduire et à prévenir les inégalités dans le monde du travail et à s'assurer que personne n'est laissé pour compte. « Cela implique une action combinée et coordonnée dans sept domaines : promouvoir la création d'emplois ; favoriser l'égalité des

LES DÉLÉGUÉS ET DÉLÉGUÉES ONT AINSI ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ UN APPEL MONDIAL À L'ACTION AFIN DE CRÉER UNE REPRISE CENTRÉE SUR L'HUMAIN APRÈS LA PANDÉMIE AFIN D'ÉVITER LES CICATRICES À LONG TERME SUR LES ÉCONOMIES ET LES SOCIÉTÉS.

chances ; assurer une protection adéquate à tous les travailleurs ; accélérer la transition vers la formalité ; garantir l'égalité des sexes et la non-discrimination, promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion ; promouvoir le commerce et le développement pour une mondialisation équitable et une prospérité partagée ; parvenir à une protection sociale universelle. »¹

La Conférence a également adopté une résolution demandant à l'OIT d'élaborer une stratégie et un plan d'action sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie cohérents, inclusifs et tenant compte de la dimension de genre pour 2022-30.

Pour le directeur général de l'OIT, M. Guy Ryder, la 109^e Conférence a « produit des résultats

1. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_831659/lang-fr/index.html

très substantiels ». Pour lui, l'appel mondial à l'action pour un redressement à visage humain de la crise e la COVID-19 est « à la fois un appel au clairon politique et une feuille de route pour l'OIT et ses mandants ».

La 110^e session de la Conférence internationale du travail est prévue pour le mois de juin prochain. ■

Pour en savoir plus sur la 109^e session de la Conférence internationale du travail :
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/news/WCMS_805024/lang-fr/index.html
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_831659/lang-fr/index.html
<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/lang-fr/index.htm>.

CONFLITS FTQ AU 17 MARS 2022				
EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
GROUPE CRH CANADA INC. (CIMENTERIE ASH GROVE)	JOLIETTE	154	UNIFOR-177	2021-06-04 (LOCK-OUT)
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL (STL)	LAVAL	627	SCFP-5959	2021-11-02 (JOURNÉES DE GRÈVE)
SOCIÉTÉ D'HABITATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE MONTRÉAL	MONTRÉAL	35	SCFP-301	2021-12-08 (GRÈVE)
SOBEYS CAPITAL INCORPORÉE (ENTREPÔT)	TERREBONNE	190	TUAC-501	2022-02-07 (GRÈVE)

Le combat pour la francisation du Québec

Alors que l'étude du projet de loi n° 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, se poursuit en commission parlementaire à Québec, la FTQ s'active à plusieurs égards dans le dossier de la langue française.

Le mépris d'Air Canada

La FTQ a notamment réagi avec force à la sortie publique en novembre dernier de Michael Rousseau, PDG d'Air Canada, sur la nécessité ou non de parler et de vivre en français au Québec. Oser se vanter de résider à Montréal sans juger utile d'apprendre le français demeure une insulte incroyable digne d'un esprit colonisateur d'une certaine époque.

Comme l'a déclaré le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc : « J'aimerais rappeler à ce monsieur que, dans les milliers de femmes et d'hommes qui font carrière chez Air Canada, une bonne partie est francophone. Que des dizaines de milliers d'autres francophones sont aussi des passagers et clients du transporteur ! Comment un individu de ce genre, qui occupe un des postes les plus prestigieux au pays, peut ainsi s'essuyer les pieds sur toute une population qui le fait vivre, paie son salaire et ses bonus ? Cette condescendance est inacceptable. Monsieur Rousseau n'est plus la bonne personne pour occuper ce poste et, si le conseil d'administration d'Air Canada a un peu d'honneur, il doit virer cet individu ».

Cette déclaration a aussi permis à la FTQ de rappeler que la centrale a défendu devant le Comité permanent de la Chambre des communes, en avril 2021, la nécessité que les entreprises privées de compétence fédérale soient assujetties aux dispositions de la Charte de la langue française du Québec. « Plus que jamais, cette disposition est d'actualité », a ainsi conclu Denis Bolduc.

Des juges bilingues à la Cour du Québec

La FTQ a accepté de cosigner avec plusieurs personnalités politiques une lettre pour dénoncer un récent jugement de la Cour supérieure confirmant la volonté de la juge en chef de la Cour du Québec d'exiger le bilinguisme pour une majorité des juges de cette cour.

Rappelons qu'un bras de fer a opposé le ministre de la Justice, Simon Jolin-Barrette, et la juge Lucie Rondeau sur cette question à l'hiver 2021. Pour cette dernière, le gouvernement ne devrait tout simplement pas se mêler de cette question alors que le ministère

de la Justice avait affiché l'ouverture d'un poste à Longueuil sans exigences linguistiques précises. Le ministre Jolin-Barrette basait son argumentaire sur le fait qu'« aucune donnée probante ne permet d'expliquer pourquoi, dans un district donné où la vaste majorité des dossiers sont traités en français et où les juges actuellement en poste sont bilingues pour la plupart, il serait malgré tout requis d'exiger systématiquement la maîtrise de la langue anglaise ». Le ministre croyant notamment qu'il faudrait évaluer les situations « au cas par cas plutôt que de façon systématique dans les régions sélectionnées ».

Finalement le juge Immer de la Cour supérieure, nommé par le gouvernement Trudeau, est venu donner raison à la juge Lucie Rondeau à ce propos. Or, quand on exige que des juges soient bilingues, il importe de rappeler que ces exigences se répercutent souvent à l'ensemble des fonctions liées à la justice (greffiers, personnel administratif, etc.) afin que ceux-ci soient aussi bilingues.

Pour dénouer cette impasse, les cosignataires de la lettre ont ainsi demandé aux députés de l'Assemblée nationale « de ne pas abdiquer et de prendre les moyens nécessaires pour défendre, dans toutes les sphères de la société, notre seule langue officielle et commune, le français ».

Parmi les signataires de la lettre, outre Denis Bolduc, on retrouve les sociologues Guy Rocher et Jacques Beauchemin, l'ancienne ministre Louise Beaudoin, l'ancien chef du Bloc Québécois, Gilles Duceppe, les syndicalistes Gérald Larose et Lorraine Pagé, ainsi que plusieurs professeurs et représentants de groupes de la société civile.

Les comités de francisation

Finalement, la FTQ a relancé les députés membres de la commission parlementaire chargée d'étudier le projet de loi no 96, ainsi que le ministre Simon Jolin-Barrette, afin que soit modifié l'article 136 de la Charte

de la langue française. Cet article stipule l'obligation pour toutes entreprises de 100 employés et plus de mettre sur pied un comité de francisation.

Or, pour la FTQ, il serait plus qu'urgent que cette exigence soit ramenée à 50 employés. C'est une revendication historique de la centrale syndicale et le contexte actuel de l'angli-

cisation de nos milieux de travail au Québec demande davantage de mesures costaudes pour arrêter ce déclin.

Pour le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc, les comités de francisation constituent une des pierres angulaires de cette volonté d'instituer le français comme langue du travail. « Plus que jamais, nous croyons

à la prise de parole par les travailleurs et les travailleuses pour mener à bien cette généralisation du français ».

Pour la FTQ, les parlementaires doivent agir en ce sens et mettre de l'avant des mesures phares avec le projet de loi 96 afin d'affirmer le fait français au travail et pour contrer la tendance à l'anglicisation de nos milieux de travail.

On doit aussi réfléchir sérieusement du côté des parlementaires à la question de la fréquentation scolaire dans le réseau public des cégeps. C'est une question qui sera abordée lors de la rencontre annuelle des comités de francisation de la FTQ pour lequel un compte rendu détaillé sera fait dans le prochain numéro du Monde ouvrier. ■

Le français au travail, c'est un droit

Grâce à une contribution financière de l'Office québécois de la langue française (OQLF), la FTQ a mis de l'avant une nouvelle campagne promotionnelle orientée sur le droit de travailler en français.

Une série de quatre affiches ont ainsi été produites rappelant que nous sommes en droit d'exiger que nos quarts de travail se réalisent en français, que le patron s'adresse à nous en français et que les réunions se déroulent aussi en français. Certes, un petit anglicisme peut parfois se glisser dans nos conversations, mais la langue française est riche en mots variés qui peuvent être utilisés par tous et toutes dans nos milieux de travail.

Vous pouvez voir cette campagne en allant sur la page <https://ftq.qc.ca/francais-au-travail>. ■



1. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2021-03-09/cour-du-quebec/bras-de-fer-sur-le-bilinguisme-des-juges.php>

