



La vie chère étouffe les travailleurs et les travailleuses

La FTQ a toujours revendiqué un salaire minimum décent et continuera de le faire au cours des prochaines années. Elle avait fait preuve d'initiative avec *Minimum 15 \$* en 2016 et a contribué à la création de la Coalition Minimum 18 \$ en 2021. Cela dit, le contexte post-pandémique et les hausses importantes de l'inflation poussent à la réflexion. Même si les forces progressistes réussissent à convaincre le gouvernement d'augmenter le salaire minimum de manière significative, à 25 \$ par exemple, des travailleurs et des travailleuses qui ont un emploi à temps plein pourraient quand même se retrouver dans une situation de pauvreté.

Malgré une inflation qui semble sous contrôle pour le moment, la population doit tout de même composer avec des prix beaucoup plus élevés comparativement à 2019. Selon la dernière enquête du Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec (RCLALQ), le loyer moyen d'un 4 et demi est passé de 1222 \$ par mois en 2020 à 1504 \$ en 2023.

Selon les prévisions de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), ceux-ci continueront d'augmenter à un rythme insoutenable.

À l'épicerie, la facture totale atteint des sommets et les fabricants réduisent la taille de leurs produits. L'insécurité alimentaire est plus qu'alarmante chez les ménages à plus faible revenu et les banques alimentaires peinent à répondre à la demande.

Il semble évident qu'un salaire minimum à 15,75 \$ (1^{er} mai 2024) est nettement insuffisant. Avec un loyer à 1500 \$ par mois, une personne seule qui travaille à temps plein avec un tel salaire devra consacrer plus de 60% de son revenu disponible au paiement de son loyer; ce qui laisse très peu d'argent pour se nourrir, se déplacer et pour tout simplement vivre.

Pour combattre la vie chère, il apparaît nécessaire pour la FTQ de penser au-delà d'une revendication sur le salaire minimum et d'envisager d'autres solutions pour hausser les revenus de tous et de toutes, comme réduire les prix des loyers, mettre fin à l'insécurité alimentaire et mettre en place un véritable régime public et universel d'assurance médicaments. Parce que vivre décemment ne devrait pas être considéré comme un luxe, mais comme un droit. ■



Quelques milliers de personnes ont défilé dans les rues de Montréal à l'occasion de la traditionnelle marche du 1^{er} mai, pour souligner la Journée internationale des travailleuses des travailleurs. Cette année, des délégations provenant de toutes les centrales et de tous les syndicats manifestaient sur le thème *Uni-es pour que nos voix portent* pour sommer le gouvernement de renouer le dialogue social et d'agir contre la vie chère et les crises multiples qui affectent la population : inflation, logement, climat, précarisation du travail, déresponsabilisation gouvernementale dans les services publics et programmes sociaux. Un important contingent des travailleurs et travailleuses de Vidéotron en provenance de Gatineau (SCFP-2815) ouvrait la marche pour rappeler qu'ils sont en lock-out depuis le 30 octobre 2023.



La FTQ-Construction a besoin de vous
PAGE 5



Consultation sur l'avenir de la forêt
PAGE 5



Montée des nouvelles droites
PAGE 6



Contre la privatisation des services publics d'électricité
PAGE 4



Le 28 avril, ne les oublions pas
PAGE 13



Rencontre annuelle en francisation
PAGE 15

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

ACTIONS FÉMINISTES

- 3^e édition de l'École féministe 15
- 8 mars 2024 - Ça gronde ! 15

ACTUALITÉS

- La vie chère étouffe les travailleurs et les travailleuses 1
- Dispositions anti-briseurs de grève 3
- Loi électorale au Québec 3
- Unifor en guerre contre les licenciements massifs 4
- Liberté d'association attaquée (PL51) 4
- Contre la privatisation des services publics d'électricité 4
- Consultation sur l'avenir de la forêt 5
- Maraudage : La FTQ-Construction a besoin de vous ! 5
- Trop de consultants à la STM 5
- Montée des nouvelles droites 6
- 2023 : un retour à la normale pour la couverture syndicale 6
- Des syndicalistes rencontrent les parlementaires 14
- Nouvelles conventions collectives cruciales pour l'avenir de TVA 14
- Retraite et assurances : Un séminaire tourné vers le bien commun 14
- Une entente de principe adoptée par le Front commun 16

À LA SOURCE

- Risques psychosociaux : Une journée de réflexion réussie 12
- Vers une meilleure prévention des violences à caractère sexuel (PL42) 12
- Colloque SST 12
- Jour commémoratif des personnes décédées ou blessées au travail 13

CHRONIQUE ET OPINION

- Éditorial : La CAQ protège ses « champs d'incompétence » 3
- La « division racisée du travail » affecte durement la santé des travailleuses et travailleurs 11
- Le CISO collabore à un balado solidaire 11
- Lutte contre l'homophobie et la transphobie 11

CULTURE ET MÉDIAS

- Le français au travail, ça nous regarde ! 15

ENTRAIDE SYNDICALE

- Hommage à un réseau d'entraide unique ! 14

ENVIRONNEMENT

- Vers une stratégie thermique pour le Québec ? 6

GRAND DOSSIER NUMÉRIQUE : LES MILIEUX DE TRAVAIL EN TRANSFORMATION

- Le numérique change-t-il la donne ? 8
- Négocier la gestion algorithmique 8
- Comment les travailleuses et travailleurs s'adaptent-ils au télétravail ? 9
- Entrevues : La pandémie a tout changé 9
- Vers une surveillance électronique au travail 2.0 ? 9
- La SST à l'ère numérique 10
- Plateformes de travail : Faux jeu ou vrai travail ? 10
- Entrevues : Secteur manufacturier - Une mutation tranquille 10

CALENDRIER ET AVIS

- La FTQ fièrement engagée pour la diversité ! 2
- Colloque sur la mobilisation 2
- Camp de formation des jeunes 2
- Mouvement de personnel 14
- Conflits en cours 15
- Bienvenue à la Guilde 16
- Bienvenue à la FTQ 16

ACTIVITÉS ET ÉVÉNEMENTS

La FTQ fièrement engagée pour la diversité!

Le comité sur la diversité sexuelle, corporelle et de genre, la FTQ et ses syndicats affiliés vous invitent à montrer votre soutien envers les communautés de la diversité. Ensemble, il est possible de faire des milieux de travail des endroits où les personnes issues de ces communautés ont la possibilité de s'épanouir, de se sentir fières et acceptées. Participez en grand nombre aux festivités de la Fierté qui se tiendront du 1^{er} au 11 août prochain! Restez à l'affût, d'autres informations suivront prochainement. ■



Colloque sur la mobilisation

Conformément à des engagements pris lors de son dernier Congrès, la FTQ tiendra un colloque sur la mobilisation les 9 et 10 octobre prochain à l'hôtel Plaza de Québec. À cette occasion, les membres pourront échanger sur différents enjeux de mobilisation et suivre trois formations de perfectionnement.

La parole au service de la mobilisation

Animé par la politicologue spécialiste de la rhétorique et de l'art oratoire, Amanda

Fakihi, cet atelier visera l'amélioration des compétences pour mieux informer, intéresser et convaincre un public cible.

Le chemin vers l'engagement militant

Le formateur Philippe Duhamel parlera de campagnes citoyennes de résistance civile, d'action directe non violente et de désobéissance civile.

Mobiliser à l'ère numérique

Nellie Brière, conseillère au service des communications de la FTQ et spécialiste des

médias numériques, exposera quelques stratégies et bonnes pratiques de mobilisation sociale en ligne.

Les personnes participantes auront également l'occasion de passer de la parole aux actes en participant à des actions terrain prévues dans le cadre du colloque. Cet événement est ouvert à l'ensemble des membres de la FTQ ayant un intérêt pour la mobilisation. Les inscriptions débiteront dès la mi-mai, sur le site Web de la FTQ. ■

Camp de formation des jeunes

La FTQ est fière de vous convier au *Camp de formation des jeunes* les 24, 25 et 26 septembre prochain à la Station touristique Duchesnay (près de Québec).

Activité incontournable, le Camp des jeunes est le rassemblement annuel pour les membres de 35 ans et moins de tous les secteurs d'activité de la FTQ. Venez participer à trois jours d'échanges, de débats et de conférences pour approfondir des dossiers et des enjeux syndicaux et sociopolitiques actuels. Les places sont limitées, inscrivez-vous rapidement en ligne à :



ftq.qc.ca/camp2024. ■

Pour être au courant de toutes les activités, consultez la liste des principaux événements sur le site Web de la FTQ à : ftq.qc.ca/mobilisations.



Rendez-vous sur la page du service de l'éducation de la FTQ pour connaître les formations à venir : ftq.qc.ca/programme-education-syndicale. Restez à l'affût : le programme 2024-2025 sortira cet été !



ABONNEMENT

Pour vous abonner ou pour modifier votre abonnement, communiquez avec nous!

En ligne : ftq.qc.ca/monde-ouvrier

Par téléphone : 514 383-8000



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

Présidente

Magali Picard

Secrétaire général

Denis Bolduc

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

Téléphone

514 383-8000

Télécopie

514 383-0899

info@ftq.qc.ca

ftq.qc.ca

Rédacteur en chef

Wilfried Cordeau

Collaboration

Mathilde Caramagno, Lucie Enel, Manon Fournier, Jean-Philippe Grenier, Magali Giroux, Gilles Grondin, Marie-Claude Groulx, Mouna Kamel, Annie Landry, Jean Laverdière, Guillaume Lavoie, Colin L'Ériger, Caroline Mallette, Lucie Morissette, Jessica Olivier-Nault, François Ouellet, Catherine Veillette (FTQ); Valérie Babin (CISO); Stéphanie Boulay, Élisabeth Cloutier (FTQ-CONSTRUCTION); Xavier Parent-Rochelleau (HEC); Geneviève Vande Wiele, Robert (IRIS); Clairandré Cauchy (MÉTALLOS); Lisa Djevahirdjian, Sébastien Goulet (SCFP); Dave Parent (SEPB); Maryse Valiquette (SQEES 298); Véronique Figliuzzi (UNIFOR); Mélanie Dufour-Poirier (UdeM); Dana Bonnardel, Ariane Ollier-Malaterre, Sabrina Pelletier, Yanick Provost Savard (UQAM)

Conception graphique

Anne Brissette

Illustrations

Fabiana Marin, Molotov, Upperkut

Photos

Normand Blouin, Simon Clark, Louis Donelle, Martine Doyon, Véronique Figliuzzi, Gabriel Fournier, FTQ, Claude Héon, Mario Jean (Madoc), Métallos, Dave Parent, SCFP, Shutterstock : Lara Sham/Albina Gavrilovic / Evgeny Atamanenko / Salim Hanzaz / Faber14, Unifor

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

Tirage

29 500 exemplaires

Produit par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

Imprimé sur du papier fabriqué par les travailleuses et travailleurs 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

DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

La FTQ surveille de près le projet de loi C-58

Le 21 mars 2024, la FTQ a témoigné devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) pour l'étude du projet de loi C-58 qui propose l'adoption de dispositions anti-briseurs de grève dans le *Code canadien du travail*. La FTQ a déposé à cette occasion un mémoire pour saluer l'initiative du gouvernement d'aller de l'avant avec une de ses revendications de longue date. Un moment historique.

Les effets néfastes de l'embauche de briseurs de grève pour les travailleurs et travailleuses qui cherchent à défendre légitimement l'amélioration, parfois le simple maintien, de leurs conditions de travail sont connus. Par exemple, Unifor a recensé, entre 2013 et 2020, 119 arrêts de travail dans ses rangs; la durée moyenne d'un conflit est de



Les débardeurs du port de Québec (SCFP-2614) sont en lock-out depuis le 15 septembre 2022. Plutôt que retourner à la table de négociation, leur employeur, la Société des arrimeurs de Québec, a embauché des travailleurs de remplacement pour poursuivre ses activités. En l'absence de dispositions anti-briseurs de grève, les débardeurs entament leur 21^e mois de conflit.

265 jours avec briseurs de grève et de 42 jours sans briseurs de grève. Les chiffres parlent d'eux-mêmes! Le conflit au port de Québec qui entame son 21^e mois de lock-out illustre bien ce problème.

Le projet de loi C-58 constitue donc une avancée importante pour rééquilibrer le pouvoir entre les parties et favoriser une plus grande paix industrielle. La centrale a cependant signalé au gouvernement certaines

lacunes qui doivent être corrigées avant l'adoption du projet de loi. Trois méritent d'être mentionnées.

Premièrement, le projet de loi ne s'applique pas, pour l'instant, aux travailleurs et travailleuses de la fonction publique fédérale. Comment expliquer que le gouvernement se soustrait à la loi alors qu'il prévoit l'imposer (avec raison) aux autres employeurs? Cette situation crée une disparité qui doit être corrigée.

Deuxièmement, la FTQ demande le retrait d'un article du projet de loi qui ferait en sorte qu'un employeur pourrait, avant le début des négociations, faire appel à des entrepreneurs ou employés et employées d'un autre employeur, en clair des sous-traitants. Ceux-ci pourraient exécuter les mêmes tâches qu'une personne de l'unité de négociation ou des tâches similaires sans être assimilés à des briseurs de grève lors du déclenchement d'un arrêt de travail.

Enfin, il est prévu que le projet de loi entre en vigueur 18 mois après sa sanction royale. La FTQ juge ce délai déraisonnable et demande sa mise en œuvre dès son adoption. Néanmoins, ce projet de loi demeure l'une des plus grandes avancées en droit du travail canadien des dernières années, et la centrale va poursuivre son action afin qu'elle se concrétise rapidement. ■



MARTINE DOYON

La CAQ protège ses « champs d'incompétence »

Vous avez sûrement remarqué le flot d'annonces fédérales des derniers mois : logement, assurance médicaments, soins dentaires, alimentation, entre autres. Ces mesures ont toutes en commun qu'elles empiètent sur les champs de compétence du Québec.

La FTQ n'a jamais été favorable à une telle ingérence, mais la nature a horreur du vide. À Québec, les gouvernements se sont succédé et ont tous laissé se détériorer les problèmes sociaux qui prennent aujourd'hui des proportions inquiétantes. Nous comprenons pourquoi le palier fédéral a décidé de combler ces lacunes.

Tergiversations caquistes

Pour l'assurance médicaments, cela fait plus de 10 ans que la FTQ et des groupes alliés font la démonstration que le régime hybride ne fonctionne pas et qu'il brime le droit à la santé de la population. Une personne sur dix se prive de médicaments par manque d'argent et les coûts explosent pour les assurances collectives. La réponse de la CAQ : tout va bien, circulez! Si on fait référence aux entreprises pharmaceutiques, il est vrai qu'elles se portent à merveille: les prix des médicaments sont parmi les plus élevés au monde et les profits sont au rendez-vous! Au fédéral, on vient tout juste de déposer un projet de loi qui nous rapproche enfin de la mise en place d'un régime public et universel. Le gouvernement du Québec et la députation de la CAQ doivent se réveiller et adhérer au projet du fédéral. Il y a urgence d'agir, surtout qu'il y a des économies de plusieurs milliards de dollars à faire.

Face à la crise de l'habitation, le gouvernement du Québec a d'abord prétendu que le problème n'existait pas. Même s'il s'est ravisé par la suite, il a fait adopter un projet de loi qui annonce des reculs pour les droits des locataires. Et devant les difficultés d'accéder à la propriété, le gouvernement estime que les baisses d'impôt suffiront à la tâche. Ah bon. Le dernier budget du Québec ne consacrait à peu près aucun nouvel investissement pour la construction de logements hors marché (social et communautaire). Au fédéral, le gouvernement a plutôt opté pour d'importants investissements dans la construction de logements ainsi que d'autres mesures qui pourraient limiter la hausse des prix. Ce n'est pas parfait, mais cela montre que l'on prend la crise de l'habitation au sérieux.

Des querelles stériles

Alors, quand la CAQ dénonce les agissements d'Ottawa, cela sonne faux à nos oreilles. Nous avons l'impression que ce gouvernement cherche à protéger ses « champs d'incompétence » à tout prix. Se perdre en querelles stériles demeure la pire des options face à des défis d'une telle ampleur. Des enfants vont à l'école le ventre vide. L'itinérance explose. Les travailleurs et les travailleuses peinent à se loger convenablement. Les soins dentaires ne sont pas un luxe dont on peut se priver. Les conséquences de l'inflation rendent la vie insoutenable pour une bonne partie de la population. Il ne s'agit pas de caprices, mais de besoins de base qui ne sont pas comblés. La plupart des gens n'en ont rien à faire des chicanes de clôture constitutionnelles. Ils veulent que leurs deux gouvernements fassent preuve de pragmatisme et travaillent conjointement à régler les problèmes qui minent leur quotidien. La FTQ n'attend rien de moins de Québec et d'Ottawa. De grâce, collaborez!

Magali Picard, présidente

Denis Bolduc, secrétaire général

LOI ÉLECTORALE AU QUÉBEC

Modernisation ou menace pour la liberté d'expression ?

L'automne dernier, Élections Québec a lancé une grande consultation pour repenser la *Loi électorale*, une première en près de 35 ans, dans le but de moderniser certains aspects du système électoral¹. La FTQ a accueilli positivement plusieurs propositions du Directeur général des élections du Québec (DGEQ), notamment celles qui encadrent les discours haineux, améliorent la parité des candidatures ou encore augmentent l'accès à l'information sur les partis et personnes candidates pendant les campagnes électorales.

Une liberté d'expression limitée

La FTQ est inquiète de la manière dont la loi actuelle brime la liberté d'expression des « tiers » pendant les périodes électorales, c'est-à-dire tous ceux et celles qui ne sont pas des personnes candidates. Le problème est que la définition de « dépense

électorale » est à la fois très large, stricte et restrictive. Elle empêche les organismes de la société civile, comme les syndicats, de s'exprimer librement pendant les campagnes électorales sur des enjeux qui concernent pourtant directement la population ou les travailleurs et travailleuses qu'ils représentent. Le DGEQ a d'ailleurs soulevé la possibilité de rigidifier davantage ces restrictions en les étendant à la période préélectorale.

À l'origine, ces règles visaient à assurer un équilibre démocratique pour empêcher les acteurs les plus riches de dominer le débat. Or, ces dernières années, l'interprétation de plus en plus stricte de ces règles finit par museler les voix des syndicats et des groupes communautaires. Ces organisations jouent pourtant un rôle essentiel tout au long de l'année, en informant et en éduquant le public sur divers enjeux sociaux.

C'est inquiétant, car les syndicats, tout comme les groupes de défense des droits, les associations étudiantes ou les groupes communautaires, représentent souvent la voix d'individus qui ne



SHUTTERSTOCK / LARA SHAM

seraient pas entendus autrement. Comme organisation syndicale, la FTQ contribue aussi au débat démocratique en fournissant des informations, par exemple en offrant des comparaisons de plateformes électorales sur des sujets précis, et en encourageant la participation citoyenne aux élections ou dans la vie démocratique de façon générale.

Une réforme attendue

La consultation de l'automne dernier a ouvert la voie à des discussions importantes sur une éventuelle

réforme de la *Loi électorale* au Québec. Si certaines propositions vont dans le sens d'une démocratie plus inclusive, d'autres suscitent des préoccupations quant à la liberté d'expression des syndicats et d'autres acteurs de la société civile, qui jouent pourtant un rôle central dans la démocratie. La FTQ appelle donc à trouver un équilibre entre la réglementation nécessaire des dépenses électorales et le maintien d'un espace démocratique ouvert, où la voix ouvrière peut continuer à contribuer de manière significative au débat public! ■

1. <https://www.electionsequbec.qc.ca/notre-institution/recherche-projets-etudes-et-sondages/pour-une-nouvelle-vision-de-la-loi-electorale/>

BELL SOUS PRESSION

Unifor en guerre contre les licenciements massifs

Le syndicat Unifor, qui représente des travailleuses et travailleurs des télécommunications et des médias au Canada, a réagi avec indignation à la décision impitoyable de Bell Canada Enterprises Inc. (BCE), annoncée en février dernier, de procéder à des licenciements massifs.

Sont touchés 4800 employés et employés, soit 9 % de son personnel, y compris 800 membres d'Unifor.

Cette vague de licenciements, la plus importante en 30 ans, survient alors que BCE a continué à prospérer financièrement, augmentant régulièrement ses dividendes et procédant à des rachats d'actions.

En effet, ces 20 dernières années, BCE a versé pour 45,8 milliards de dollars en dividendes à ses actionnaires, avec un sommet de 3,7 milliards de dollars pour la seule année 2023.

Le 19 mars dernier, les membres d'Unifor manifestaient à Ottawa pour dénoncer les pratiques de Bell, qui venait d'obtenir un report



VÉRONIQUE FIGLIUZZI

de sa comparution devant le Comité permanent du patrimoine canadien, une manière d'éviter de rendre des comptes sur la réduction de 9 % de son effectif.

Le lendemain du rassemblement syndical, des centaines

de membres d'Unifor de la division des télécommunications de Bell perdaient leur emploi. De manière expéditive, l'avis de licenciement leur a été lu par la direction au cours d'une rencontre virtuelle d'une dizaine

de minutes, sans même permettre aux membres ni aux représentantes et représentants du syndicat d'activer leur micro pour poser des questions.

« Les Canadiennes et Canadiens méritent mieux de la part de leurs entreprises de télécommunications. La décision de Bell d'éliminer des milliers d'emplois malgré les bénéfices considérables engrangés par l'entreprise est une véritable insulte envers la fidélité et le travail acharné de ses employées et employés. Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas que des pions dans leur quête de profits », s'indigne le directeur

québécois d'Unifor, Daniel Cloutier.

Les représentants syndicaux ont appelé à des changements significatifs chez Bell, exigeant que l'entreprise assume sa responsabilité envers ses employées et employés et la société canadienne dans son ensemble. Cette bataille ne fait que commencer, mais elle envoie un message clair: les travailleuses et travailleurs ne seront pas sacrifiés sur l'autel des bénéfices financiers.

La population est invitée à suivre et à soutenir

cette lutte sur le site hontebell.ca.



PROJET DE LOI N° 51

Liberté d'association attaquée

En déposant le projet de loi n° 51 (PL51) en février dernier, le gouvernement Legault a soumis ses propositions de modifications à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20).

Au menu : restrictions du pouvoir de négociation, contournement des protections pour les emplois en région, diminution du pouvoir d'action des acteurs syndicaux. La FTQ-Construction ne reste pas muette face à cette attaque patronale.

Une industrie sous contrainte

L'action syndicale est déjà restreinte dans l'industrie de la construction. Les sujets de négociation sont balisés, les syndicats n'ont pas le droit de déposer des griefs sur l'entièreté des articles des conventions collectives ni le droit de négocier une rétroactivité salariale. Ils n'ont pas accès aux mesures anti-briseurs de grève non plus. En cas d'infraction, la présence des représentantes et représentants syndicaux est pénalisée avec des amendes salées, et il leur est interdit d'accéder aux chantiers. Dans certains cas, les sanctions peuvent aller jusqu'à la perte d'emploi à titre de représentant ou représentante.

La FTQ-Construction espérait que le PL51 soit une occasion de rétablir le rapport de force en négociation, de remettre aux syndicats le plein contrôle de l'application des conven-

tions collectives et de respecter la liberté d'association. Malheureusement, après des mois de consultation et de multiples rencontres, le ministre du Travail, Jean Boulet, a déçu la FTQ-Construction.

Au moment d'écrire ces lignes, le ministre Boulet persiste avec le régime restreignant la possibilité de faire des griefs. Il s'attaque aussi aux moyens syndicaux pour défendre l'embauche régionale, tout en interdisant de négocier des clauses protégeant les travailleurs et les travailleuses en région.

La FTQ-Construction debout et en marche!

La combativité de la FTQ-Construction a été remarquée lors des auditions

publiques sur le PL51. De plus, avec les partis d'opposition, le principal syndicat de la construction suit de près tous les travaux parlementaires afin de modifier la Loi R-20, pour enfin obtenir une liberté syndicale et pour améliorer les conditions de travail des salariés et salariées de la construction.

L'étude détaillée du projet de loi se poursuit. La FTQ-Construction attend impatiemment des amendements au PL 51 afin que cette modification du régime de la construction soit une véritable modernisation, et non pas simplement une autre attaque patronale. ■

« NOUS SERONS TOUJOURS AU FRONT POUR DÉFENDRE NOS REVENDICATIONS! NOUS TENONS À REMERCIER LES CONFRÈRES ET CONSŒURS DES AUTRES SYNDICATS AFFILIÉS QUI SONT VENUS NOUS APPUYER. »

—ÉRIC BOISJOLY, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA FTQ-CONSTRUCTION



Lors de l'ouverture de la commission parlementaire le 12 mars dernier, les membres de la FTQ-Construction ont lancé un message clair au ministre Boulet.

Campagne contre la privatisation des services publics d'électricité

Au moment d'écrire ces lignes, les rumeurs persistent à l'effet que le gouvernement du Québec déposera un projet de loi important qui dévoilera sa vision de l'avenir des services d'électricité. On s'attend à un dépôt d'ici la fin de la session parlementaire, si ce n'est déjà fait. Depuis le début de l'année 2024, des membres du gouvernement laissent entendre qu'il serait prêt à ouvrir la porte à des projets privés de production et de transport d'électricité sur le territoire du Québec. Une telle orientation irait à l'encontre du modèle québécois développé depuis 1962, année de la nationalisation de l'électricité sous l'égide d'Hydro-Québec.

Rapidement, les syndicats d'Hydro-Québec affiliés au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont lancé une vaste campagne publique à la télévision, en ligne et sur des panneaux géants dans les rues de Montréal et de Québec. Le but: mettre en garde la population contre toute volonté de privatisation partielle ou complète de la société d'État et des services publics d'électricité.

« Les services publics d'électricité représentent un levier de développement socioéconomique fondamental. Collectivement, nous gardons un contrôle sur les prix de l'électricité tout en ayant notre mot à dire sur le développement économique régional. De plus, Hydro-Québec rapporte énormément

à notre collectivité, en permettant de financer en partie les services publics, de santé et d'éducation entre autres », explique le président du SCFP-Québec, Patrick Gloutney.

Les travailleurs et travailleuses d'Hydro-Québec craignent que le projet de loi du ministre de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, Pierre Fitzgibbon, ne fasse reculer la société québécoise. Ils rappellent que le gouvernement n'a pas été élu pour défaire le modèle québécois, privatiser un service essentiel et faire subir des hausses des tarifs à la population comme ce fut le cas dans toutes les provinces où il y a eu privatisation des services.

« Notre joyau collectif est en train d'être dilapidé indirectement. La mission d'Hydro-Québec a été travestie par la réintégration du privé dans le secteur énergie et les citoyennes et citoyens du Québec n'en sortent pas gagnants », déplore Patrick Gloutney.

Un colloque et une pétition

Devant la volonté absolue du gouvernement québécois de laisser de plus en plus de place au secteur privé dans le développement énergétique, le SCFP-Québec a réuni plus de 200 personnes à l'occasion d'un colloque sur le thème *Les dangers de la privatisation des services publics d'électricité* le 14 mars dernier. Nouvelles données et recherches

HYDRO-QUÉBEC, ON L'A BÂTIE ENSEMBLE.

GARDONS NOS SERVICES D'ÉLECTRICITÉ PUBLICS.

SCFP

à l'appui, plusieurs experts se sont prononcés sur les conséquences de cette orientation gouvernementale.

« En gros, les experts nous confirment que le gouvernement brade au rabais notre capacité énergétique sans avoir fait une réelle planification pour le secteur. L'entêtement idéologique du gouvernement Legault favorise les acteurs du privé et dépouille ainsi les finances publiques des ressources nécessaires pour nos services publics », conclut Pierre-Guy Sylvestre, économiste au SCFP-Québec.

Pour en savoir plus sur le colloque, consulter la page: scfp.qc.ca/colloque-sur-lenergie-on-peut-rater-la-transition-juste.

Les syndicats d'Hydro-Québec invitent la population inquiète des agissements du gouvernement à signer une lettre aux élus et élues pour leur signifier leur colère et les exhorter à abandonner leur projet :

scfp.qc.ca/nos-energies-a-nous.



CONSULTATION SUR L'AVENIR DE LA FORÊT

Pour une main-d'oeuvre dans le coup

Les deux syndicats FTQ de la filière forestière, Unifor et le Syndicat des Métallos, ont participé ces derniers mois à la Consultation sur l'avenir de la forêt. En alliance avec la FIM-CSN et la CSD, ils réclament que les travailleurs et travailleuses figurent au centre des préoccupations pour assurer un avenir durable et équitable à la filière forestière. Ils ont aussi dénoncé la lenteur du gouvernement à mettre au jeu un réel état de situation, alors que le Plan Caribou se fait attendre.

«L'avenir de la forêt et de nos emplois passe par une vision commune, une concertation qui implique les travailleurs et travailleuses, un plan d'action concret, davantage d'ambition pour développer une industrie qui aidera à décarboner le Québec et des politiques publiques pour s'en donner les moyens. Il faut anticiper les changements pour planifier une transition juste, quant aux emplois et à l'avenir économique des communautés», ont souligné d'une même voix les syndicalistes.

Planifier une transition juste

Les travailleurs et travailleuses du secteur forestier doivent être au cœur des décisions qui les concernent. «Nos membres ne vivront peut-être plus de la forêt de la même façon. Mais ils sont convaincus qu'il est possible d'en vivre encore longtemps avec de bons emplois dans des industries à forte valeur ajoutée. Il faut concilier développement durable, emplois de qualité, développement économique des communautés et décarbonation de l'économie», soulignent les syndicalistes.

Dans son mémoire, Unifor avance l'idée de créer un «Bureau de transition forestière» afin de prendre en charge les défis de la transition. «Ce bureau pourrait notamment analyser

LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SECTEUR FORESTIER DOIVENT ÊTRE AU CŒUR DES DÉCISIONS QUI LES CONCERNENT.

la situation, concerter les intervenants, mettre en œuvre des stratégies d'atténuation des impacts, accompagner les travailleurs et travailleuses affectés en veillant à l'accès à des mesures de soutien et intervenir dans les communautés touchées», explique le directeur québécois d'Unifor, Daniel Cloutier.

Alors que l'incertitude plane sur la disponibilité des approvisionnements en bois, les deux syndicats de la FTQ invitent à transformer davantage la matière première et à explorer de nouvelles filières utiles à la décarbonation comme les biocombustibles et le biochar qui valorisent les résidus forestiers. «On ne peut pas juste se contenter de prendre les meilleurs bouts pour en faire des 2x4, envoyés aux États-Unis, soumis aux droits compensatoires. Qu'est-ce qu'on fait du reste de l'arbre? On ne peut plus le laisser pourrir sur place. Il est possible de faire mieux avec cette précieuse ressource», fait valoir l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre. ■



Les représentants syndicaux lors de la Rencontre nationale des partenaires sur l'avenir de la forêt. De gauche à droite : Samuel-Élie Lesage (CSD), Luc Vachon (CSD), Nicolas Lapierre (Métallos), Alexandre Fréchette (Métallos), Dominic Demers (FIM-CSN), Simon Lavigne (Unifor), Stéphane Lefebvre (Unifor)

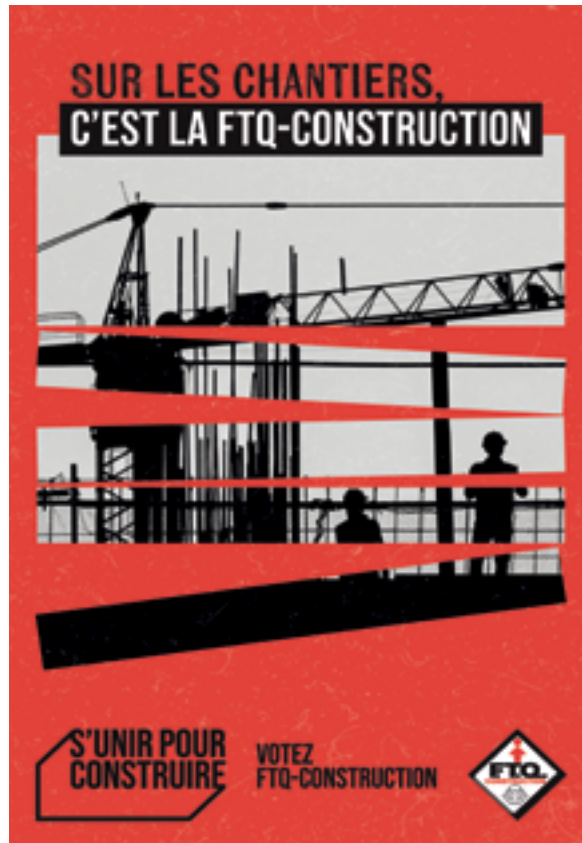
MARAUDAGE

La FTQ-Construction a besoin de vous !

Le mois de mai 2024 sera fébrile et chargé à la FTQ-Construction, en raison de la période de maraudage, au cours de laquelle les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction auront la possibilité de changer d'allégeance syndicale. Le scrutin syndical, orchestré par la Commission de la construction du Québec (CCQ), se tiendra du 3 au 22 juin prochain.

Fonctionnement distinct

Contrairement à d'autres milieux – pour lesquels il est prévu dans le Code du travail une période de maraudage entre le 90^e et le 60^e jour précédant l'expiration de la convention collective – l'industrie de la construction a un tout autre mode de fonctionnement. Les travailleurs et travailleuses sont syndiqués individuellement et ont l'obligation de choisir l'association syndicale à laquelle adhérer. La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) prévoit une période de changement d'allégeance fixe tous les quatre ans. Les résultats de ce scrutin syndical permettront de déterminer la représentativité syndicale



des associations, et par conséquent, le poids relatif à chacune d'entre elles lors du prochain cycle de négociation des conventions collectives.

Leader de son industrie

Les cinq associations syndicales reconnues par la Loi R-20 sont la FTQ-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), le Syndicat québécois de la construction (SQC), la CSD-Construction et la CSN-Construction. Avec près de 90 000 membres (représentant 43% de

l'industrie), la FTQ-Construction domine l'industrie et souhaite accroître ce nombre lors du prochain scrutin syndical.

Composée de 17 syndicats affiliés, la FTQ-Construction agit concrètement au sein des différents secteurs de l'industrie. Les sections locales, qui ont le mandat de représenter les travailleurs et travailleuses sur les chantiers, sont divisées par métiers et occupations. Cela leur permet de cerner adéquatement les besoins des membres, en fonction

de leurs champs d'action respectifs, et d'offrir un soutien particulièrement adapté à leurs réalités. Chacune des sections locales participe à la campagne d'allégeance : augmentation d'effectifs de représentants et représentantes sur les chantiers, formation syndicale, distribution de matériel à l'effigie du syndicat, assemblées informatives et rencontres en personne avec les salariés et salariées de la construction. En parlant d'une voix unie, les 17 sections locales sont le cœur et la force de la FTQ-Construction.

Solidarité avec la construction

La représentativité et la synergie de la grande famille de la FTQ restent des arguments de taille pour inciter les travailleurs et les travailleuses à adhérer à la FTQ-Construction. La contribution de tous les syndicats affiliés est essentielle. De près ou de loin, le soutien de chaque militante et de chaque militant pourrait avoir des incidences positives sur le rapport de force exercé par la FTQ-Construction dans l'industrie. Le mot d'ordre : s'unir pour construire!

Pour en savoir plus, visionner la vidéo de la FTQ-Construction : <https://www.facebook.com/reel/1117964526170499> ■



Trop de consultants à la STM

Alors qu'elle éprouve des difficultés financières, la Société de transport de Montréal (STM) recourt aux services de quelque 400 ressources externes et consultants non syndiqués dans le cadre de plusieurs grands projets de développement.

Une situation que déplore le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 610 (SEPB-610), qui souligne que les professionnelles et professionnels syndiqués déjà en poste qu'il représente à la STM sont tout à fait en mesure de remplir ces mandats.

«On comprend très bien qu'une organisation comme la STM doive embaucher de façon ponctuelle des consultants avec des spécialités

très précises, mais à l'heure où on se parle, ces spécialistes représentent la majorité de la main-d'œuvre sur le prolongement de la ligne bleue. On est en mesure de faire le travail», explique le président du SEPB-610, Marc Glogowski.

Des firmes qui coûtent près de 200 \$ l'heure

Certains de ces consultants sont en poste depuis de nombreuses années, l'un d'eux cumule même 23 ans d'expérience à la STM. Ils ont un courriel de la STM et ils sont invités aux activités de Noël de leur équipe de travail.

«Pourquoi continuer à faire appel à des firmes de génie-conseil qui coûtent plus cher par heure travaillée que les employés internes? La STM paierait 191 \$ de l'heure aux firmes pour recourir aux consultants alors que le salaire

moyen de nos membres est de 58 \$ l'heure. Même en ajoutant les avantages sociaux, on n'arrive pas à la moitié du taux déboursé par la STM pour ces ressources externes», s'indigne le vice-président du SEPB-610, Benoît Tessier.

En février, la STM invoquait la nécessité de rééquilibrer son budget pour supprimer 230 postes, dont 51 postes chez les professionnels et professionnelles.

«Il y a plusieurs choses à regarder si on veut être plus performant au plan financier. Examinons la place des firmes de génie-conseil et des consultants à la STM et voyons si on ne pourrait pas faire des économies de ce côté», conclut Marc Glogowski, qui est également responsable politique du comité environnement du SEPB-Québec.

Plutôt que des suppressions d'emplois syndiqués, le SEPB-610 estime nécessaire d'accorder au transport collectif un meilleur financement. Surtout dans un objectif de changer les habitudes de déplacement dans la métropole et de réduire les émissions de gaz à effet de serre. ■



Marc Glogowski, président du SEPB-610, et Benoît Tessier, vice-président du SEPB-610.

MONTÉE DES NOUVELLES DROITES

Organiser le dialogue et la riposte syndicale

Êtes-vous préoccupés par le vent de droite qui souffle un peu partout dans le monde et particulièrement dans les pays démocratiques ?

Qu'on les qualifie d'extrêmes, de radicales, de dures, de populistes, d'ultranationalistes, de réactionnaires, de fascistes, ou d'identitaires, toutes ces nouvelles droites ont gagné du terrain à une vitesse exponentielle. Il s'agit d'un phénomène mondial et le Québec n'en est pas à l'abri.

Aux États-Unis, l'ex-président Donald Trump pourrait reprendre le pouvoir en novembre prochain malgré une tentative de coup d'État et des discours d'une violence inouïe. L'Italie est gouvernée par un parti aux racines néo-fascistes. En France, le Rassemblement national domine les sondages et plusieurs sont d'avis que Marine Le Pen accèdera à la présidence du pays en 2027. En Allemagne, *Alternativ für Deutschland* (AfD) obtient environ 20% des intentions de vote alors que des cadres de ce parti ont élaboré un plan de déportation des populations

issues de l'immigration (même pour les citoyens et les citoyennes) en collaboration avec des néonazis. Dans plusieurs autres pays, comme la Suède, le Portugal, l'Autriche, les Pays-Bas, la Belgique ou encore l'Argentine, les nouvelles droites ont fortement progressé.

Des idées banalisées

Il faut le reconnaître, ces partis politiques ont été extrêmement habiles pour canaliser la colère d'une partie de la population,

en particulier de la classe ouvrière, et incarner le changement social. Les nouvelles droites jouent donc sur le même terrain que les syndicats et y obtiennent parfois davantage de succès.

Mais surtout, ces nouvelles droites ont réussi à normaliser et même rendre légitimes des idées et des discours qui auraient été tout simplement inacceptables il y a 10 ou 20 ans. Dans l'espace public, on évoque sans gêne des théories d'extrême droite comme celle du « grand remplacement ». Certains n'hésitent pas à désigner les personnes immigrantes comme les seules responsables de la crise du logement ou des enjeux de criminalité. Les attaques se font de plus en plus virulentes contre les *wokes* qui seraient à l'origine d'à peu près tous les problèmes au Québec. Une frange du nationalisme québécois se veut malheureusement de plus en plus conservatrice et repliée sur elle-même. Au cours des dernières années, des pro-

pos indignes ont été entendus de la part de la classe politique québécoise. Les voix antiféministes, anti-trans, xénophobes progressent fortement. De telles idées n'ont rien d'inoffensif : elles déstabilisent la société québécoise et mènent à davantage de haine et de violence sur le terrain.

Se mettre en action

Ces constats sont durs et la situation n'est pas rose, mais il ne faut surtout pas céder au désespoir. Il est possible et nécessaire de faire quelque chose. Heureusement, ces nouvelles droites ne sont pas aussi bien implantées au Québec qu'ailleurs dans le monde. Cependant, leur influence va en grandissant et les syndicats ont la responsabilité de leur faire barrage. Lors de son dernier Congrès, la FTQ s'est positionnée clairement contre la montée de ces nouvelles droites dont les valeurs et intérêts sont aux antipodes de celles du mouvement ouvrier.

Pour en savoir davantage sur le sujet, il est possible de consulter le document produit par la FTQ sur son portail dans le cadre de la réflexion sur la montée des nouvelles droites. ■



2023 : un retour à la normale pour la couverture syndicale

De 2020 à 2022, les mesures sanitaires associées à la COVID-19 ont entraîné des impacts majeurs sur le marché de l'emploi, particulièrement dans certains secteurs comme la restauration, l'hôtellerie ou la culture. Pour cette raison, il était très difficile d'évaluer avec certitude les changements dans le paysage syndical durant ces années troubles. Avec la fin de l'urgence pandémique, le marché de l'emploi a retrouvé une certaine normalité, comme le montrent les données de Statistique Canada pour l'année 2023.

Avec un taux de 38,9% en 2023, le Québec perd sa première place en matière de syndicalisation au profit de Terre-Neuve-et-Labrador (39,6%).

Les effectifs syndiqués dans le secteur privé ont connu une croissance très forte de 2022 à 2023, soit

39 300 personnes supplémentaires. En 2023, le nombre de personnes couvertes par une convention collective (682 800) a légèrement dépassé le niveau pré-pandémique de 2019 (675 800).

Le taux de couverture syndicale dans le secteur privé continue de diminuer. Il est passé

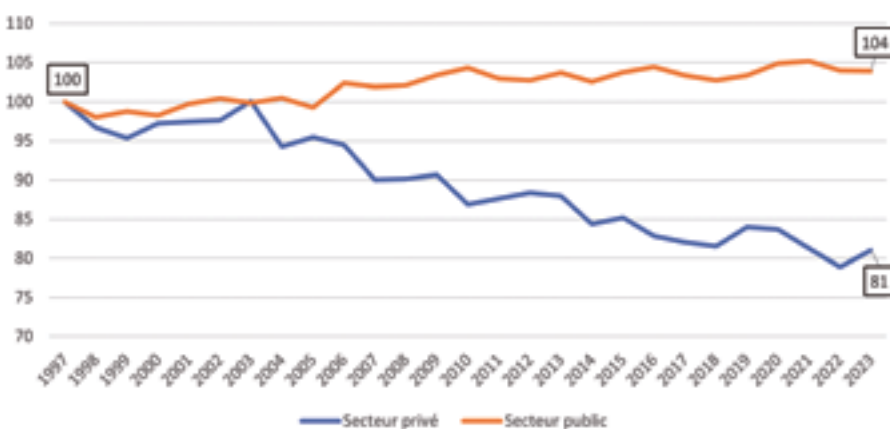
de 23,9% en 2019 à 23,0% en 2023. Quant au secteur public, il suit une tendance inverse alors que son taux de couverture syndical est passé de 84,1% en 2019 à 84,7% en 2023.

En 2023, les femmes syndiquées (781 000) sont plus nombreuses que les hommes syndiqués (777 100),

pour une 3^e année consécutive. s

Bien qu'il soit toujours avantageux d'être syndiqué, pour une panoplie de bonnes raisons, l'avantage salarial syndical a fortement décliné depuis la pandémie. En 2019, le salaire horaire médian d'une personne syndiquée était 27,3% plus élevé que celui

Évolution du taux de couverture syndicale dans les secteurs public et privé 1997-2023 (base 100*, 1997)



Calculs FTQ à partir de : STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0070-01, Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles.

* Avec cette méthode, on sélectionne une valeur de référence qui est égale à 100 afin de suivre l'évolution d'une variable dans le temps.



DÉFIS ÉNERGÉTIQUES

Vers une stratégie thermique pour le Québec ?

À l'occasion d'un webinaire tenu le 5 mars dernier, les chercheurs Pierre Godin et Noël Fagoaga ont présenté la stratégie thermique pour le Québec qu'ils ont développée pour l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC) et dévoilée le 8 novembre 2023. Les membres du comité environnement de la FTQ ont pu prendre connaissance des lacunes de la planification énergétique actuelle du Québec.

Chauffer l'extérieur

Dans les faits, bien que producteur, le Québec est l'un des grands consommateurs d'énergie sur la planète. Ainsi, dans son plan d'action, Hydro-Québec souhaite augmenter sa production d'électricité de 60TWh d'ici 2035. Or, le Québec émet actuellement presque autant en rejets thermiques valorisables, car sa consommation d'électricité est principalement liée à la production et à la gestion de la chaleur. « C'est comme si, collectivement, on gardait la porte ouverte pour chauffer l'extérieur en plein hiver », selon Pierre Godin.

Que veut-on dire par rejets thermiques valorisables ? Il s'agit de la chaleur après son usage qui, contrairement à ce qu'on peut croire, ne disparaît pas. Si une certaine partie de la chaleur émise ne peut être récupérée, car elle se disperse, comme dans le cas des moteurs à explosion interne des véhicules automobiles, une autre partie peut être récupérée, stockée et réutilisée. Dans la plupart des cas, cette chaleur reste inutilisée, ce qui en fait un véritable gaspillage énergétique et, au Québec, c'est avant tout un gaspillage thermique.

Réduire le gaspillage

Étant donné l'incapacité du Québec de stocker la chaleur excédentaire produite en été, pour la récupérer en hiver, ceci a un impact significatif sur les besoins de production de l'énergie, en exerçant une plus grande pression sur les réseaux quand il fait froid, en plus d'augmenter les coûts.

Pour éviter un tel gaspillage, plusieurs solutions circulent, comme limiter les pertes thermiques des bâtiments. Dans le résidentiel, un programme de conversion des systèmes de chauffage dits résistifs (avec plinthes, radiateurs à eau chaude ou à bain d'huile) vers des thermopompes de nouvelle génération pourrait être mis en place. Combiné à des systèmes de stockage saisonnier, cela pourrait permettre de stocker et de réutiliser la chaleur lors des grands froids, en plus d'avoir une valeur économique non négligeable.

Ce principe de boucle énergétique pourrait aussi s'appliquer aux secteurs industriel et commercial. Par exemple, leurs rejets thermiques pourraient être récupérés puis redistribués à des serres maraichères. Pour ce faire, des districts énergétiques ou réseaux de chaleur pourraient être développés, de telle sorte que « [...] plusieurs bâtiments d'un quartier, [...] s'alimentent entre eux via la boucle énergétique : celui qui a besoin de chaleur va la prélever dans la boucle, la refroidissant; celui qui a besoin de froid évacue sa chaleur dans la boucle, la réchauffant »¹. Ces concepts de récupération de l'énergie sont encore peu présents au Québec, mais le projet de l'Hippodrome de Montréal en est un bon exemple, et Transition énergétique Québec (TEQ) a proposé un programme de subventions pour en stimuler le développement.

Enfin, en ne visant ni l'amélioration de l'efficacité du réseau ni l'économie d'énergie, la planification énergétique actuelle au Québec demeure déficiente. La mobilisation citoyenne doit s'accroître pour obtenir des changements significatifs dans les années à venir et une véritable stratégie d'efficacité énergétique.



Pour consulter la stratégie thermique pour le Québec de l'IRÉC : [irec.quebec/actualites/2023/11/la-chaleur-au-coeur-de-la-transition-energetique](https://actualites/2023/11/la-chaleur-au-coeur-de-la-transition-energetique). ■

1. ÉNERGIR, « La boucle énergétique, une solution d'avenir », *Informa-TECH*, vol. 33, no 1, août 2019. [https://informatech.energir.com/wp-content/uploads/8861_v33_no1_1_solution_boucle_energetique_FR.pdf] [En ligne]

Numérique : les milieux de travail en transformation



Du taxi au REM, de la presse mécanique à la manutention de colis, en passant par les mines et le camionnage, depuis la maison, le bureau ou l'atelier, presque tous les postes de travail sont aujourd'hui connectés, suivent des lignes de programmation, produisent ou interagissent avec des données numériques. Plus que les révolutions technologiques précédentes, le numérique change-t-il la donne ?

MONDE DU TRAVAIL

Le numérique change-t-il la donne?

Depuis quelques années, le visage du monde du travail change avec la transition numérique. Que l'on pense au recours croissant au télétravail, à l'intensification de l'automatisation, à l'accélération de la robotique ou encore à l'intégration croissante des outils d'intelligence artificielle (IA), ces changements affectent l'organisation du travail, les compétences requises ou encore les modes de gestion et de surveillance.



La pandémie a entraîné une adoption rapide et massive du télétravail dans de nombreux secteurs d'activité. Bien que cette nouvelle façon de travailler offre des avantages, elle soulève aussi des défis pour les travailleurs et travailleuses, ainsi que pour les syndicats, notamment sur les plans de la représentation et de la mobilisation.

L'arrivée en force de l'IA suscite aussi de nombreuses interrogations et beaucoup de zones grises. Elle recèle certes des opportunités d'amélioration des conditions de travail, par exemple en automatisant des tâches fastidieuses et répétitives ou en renforçant la sécurité des travailleurs et travailleuses grâce à une meilleure détection des risques. Cependant, elle ouvre aussi la porte à une surveillance accrue par les employeurs, brouille les frontières entre vie privée et

professionnelle, peut intensifier le rythme de travail, et risque de fragmenter, voire de déshumaniser, les relations au travail. Par ailleurs, son intégration progressive dans nos environnements de travail se fait parfois sans que les travailleurs et travailleuses en aient pleinement conscience, et souvent sans réglementation claire pour encadrer la gestion des données générées par leur activité.

La FTQ proactive

La numérisation du travail mérite donc notre pleine attention. En 2019, la FTQ en a d'ailleurs fait la thématique de son 32^e Congrès. Si les technologies ont beaucoup évolué dans les dernières décennies, la position de la FTQ est demeurée claire face à ces enjeux: une transition numérique juste doit privilégier avant tout l'amélioration des conditions de

travail et profiter équitablement à tous et toutes, sans laissés-pour-compte.

Devant ces nombreuses zones d'ombre, la collaboration avec le monde académique est précieuse pour démêler les implications de ces changements sur le travail. Comme en témoignent plusieurs articles de ce cahier spécial, des études menées par des chercheurs et chercheuses de l'UQAM dans des milieux de travail affiliés à la FTQ ont permis d'explorer les effets du télétravail ainsi que les modalités de surveillance dans différents milieux. Plusieurs rapports importants ont aussi vu le jour dans les derniers mois, témoignant de l'intérêt général pour ces enjeux. En mars, l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (Obvia) lançait un guide pour négocier la gestion algorithmique

au travail¹. Et à l'automne dernier, Luc Sirois, innovateur en chef du Québec, présentant son rapport sur l'encadrement de l'IA², plaide pour une réflexion collective. De son côté, la FTQ continue d'en faire une de ses préoccupations centrales, en défendant une transition numérique équitable et respectueuse des droits des travailleurs et travailleuses. ■

1. OBVIA, *Négocier la gestion algorithmique : un guide pour les acteurs du monde du travail*, [En ligne] [https://www.obvia.ca/ressources/guide-gouvernance-algorithmique]
2. CONSEIL DE L'INNOVATION DU QUÉBEC, PRÊT POUR L'IA, *Rapport de recommandations sur l'encadrement de l'intelligence artificielle*, [En ligne] [https://conseilinnovation.quebec/pre-pour-lia-est-maintenant-depose/]

Négocier la gestion algorithmique

Dans le monde du travail, l'avènement de la gestion algorithmique s'annonce comme une révolution silencieuse aux conséquences potentiellement immenses.

À l'heure où l'intelligence artificielle (IA) commence à s'immiscer dans l'organisation du travail et que des sanctions disciplinaires peuvent être imposées à partir d'un algorithme, les changements sont majeurs dans les façons de gérer les griefs et de négocier l'organisation du travail. Comment garantir la transparence et l'équité des décisions prises automatiquement ? Et quelles seront les conséquences sur le travail et les relations entre employeurs et personnes employées ?

La question n'est plus « si », mais « quand » ces technologies impacteront le quotidien d'une majorité de travailleurs et travailleuses. La nécessité d'agir et de prévenir n'a jamais été aussi pressante. Les syndicats, souvent en première ligne dans la négociation de l'organisation du travail, se trouvent face à un défi inédit : négocier la place et le rôle de

ces technologies dans les milieux de travail, alors même que leurs formes et leurs effets sont encore assez mal connus.

Un guide pratique

L'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (Obvia) a récemment proposé une nouvelle ressource : le guide *Négocier la gestion algorithmique*.

Élaboré avec la participation de la FTQ et de ses syndicats affiliés, ce guide arrive à point nommé pour aider les syndicats à négocier autour de l'utilisation des algorithmes au travail. Il permet de

mieux comprendre ce qu'est l'IA et la gestion algorithmique et fournit une liste de questions à se poser pour identifier quelles formes ces technologies peuvent prendre et quoi négocier avec les employeurs lors de leur intégration dans les milieux de travail.

Une gestion algorithmique ?

De manière générale, il s'agit de l'automatisation de tâches de gestion traditionnellement effectuées par des humains. Par exemple, l'évaluation de la productivité de télétravailleurs et télétravailleuses, la sélection de candidatures parmi un grand nombre, la surveillance des déplacements ou encore le contrôle de la qualité de diction d'un téléopérateur ou d'une téléopératrice...

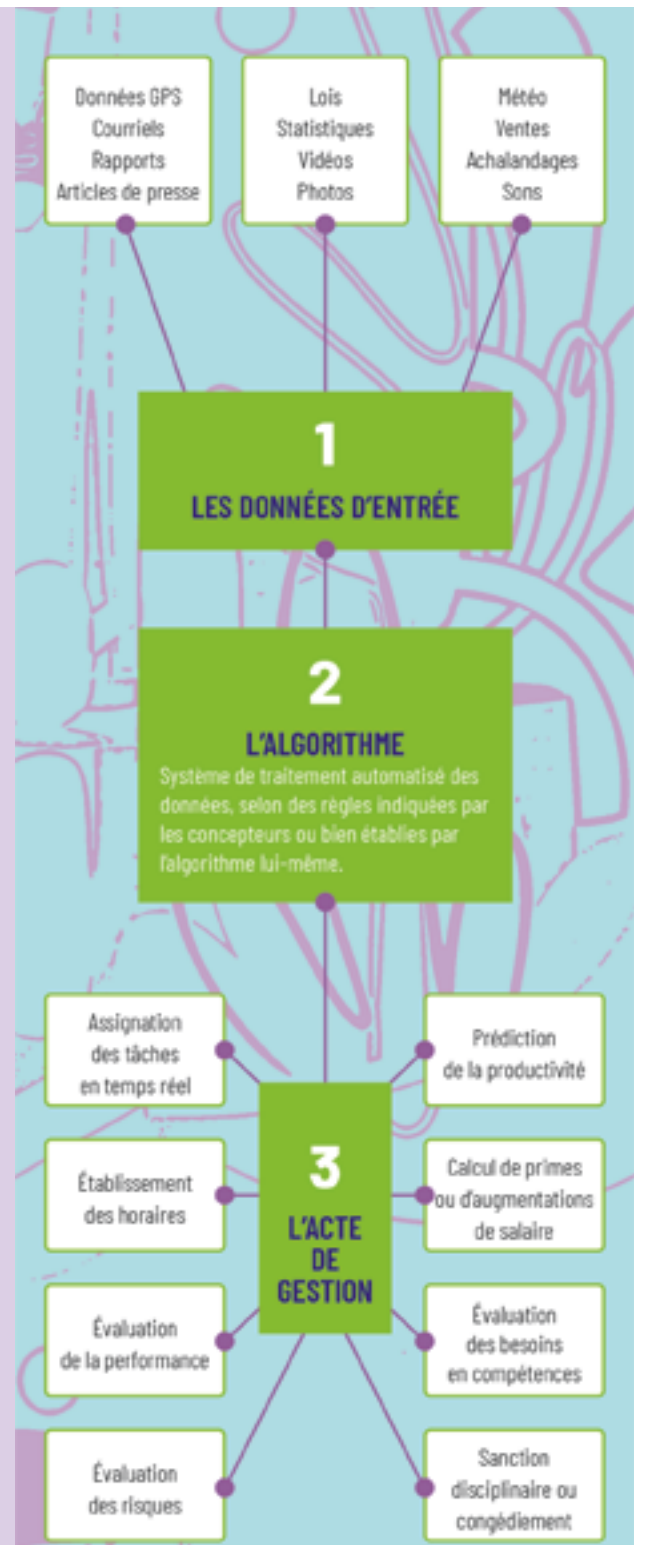
Autrement dit, ces systèmes automatisés peuvent assister, voire remplacer, les gestionnaires dans leur fonction et cela devient particulièrement préoccupant lorsque c'est un algorithme qui peut décider d'imposer une sanction disciplinaire. C'est pourquoi il est essentiel de comprendre

sur quelles bases ces décisions sont prises et qui en est responsable.

Le rôle essentiel des syndicats

Le guide met en avant le rôle essentiel des syndicats dans la négociation de l'utilisation et des impacts des technologies de gestion algorithmique. Il encourage les travailleurs et travailleuses, via leurs représentants syndicaux et représentantes syndicales, à prendre part activement à l'élaboration des politiques d'utilisation de l'IA, pour garantir une mise en œuvre éthique et respectueuse des droits des employés et employées.

Pour le moment, la question de la gestion algorithmique peine à émerger dans les discussions de négociation collective et aucune convention collective n'intègre encore explicitement ce terme. Pour cause, le sujet est encore très récent, sans compter que ses effets sont souvent difficiles à observer, la technologie étant souvent elle-même invisible. Mais l'Obvia souligne l'importance de la vague anticipée et les effets concrets à venir sur le monde du travail, d'où la nécessité pour les syndicats de s'emparer de cette question comme un enjeu de négociation. ■



Source : OBVIA, *Négocier la gestion algorithmique : un guide pour les acteurs du monde du travail*, p. 6, [En ligne] [https://www.obvia.ca/ressources/guide-gouvernance-algorithmique]

Comment les travailleuses et travailleurs s'adaptent-ils au télétravail ?

Par Yanick Provost Savard, professeur au département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal et directeur du Laboratoire de recherche sur les sphères de vie et le travail, et Dana Bonnardel, étudiante au doctorat en psychologie à l'Université du Québec à Montréal et membre du Laboratoire de recherche sur les sphères de vie et le travail

Au cours des dernières années, la réalité du télétravail a évolué rapidement. Afin de mieux comprendre comment les travailleurs et travailleuses s'adaptent à cette modalité de travail, le Laboratoire de recherche sur les sphères de vie et le travail, dirigé par le professeur Yanick Provost Savard, a sondé 155 membres de la FTQ de janvier à juin 2023. Dans l'ensemble, plus de 62 % des membres sondés rapportent un très bon ajustement au télétravail. Plus précisément, ces membres perçoivent le télétravail comme une bonne option, en plus de se percevoir comme performants et de ressentir des émotions positives lorsqu'ils et elles télétravaillent. Grâce aux réponses récoltées, deux principaux facteurs facilitant l'ajustement au télétravail ont aussi été identifiés.

Meilleure conciliation

Premièrement, les personnes qui subissent moins d'interruptions par des communications électroniques (courriels, messagerie instantanée, etc.) rapportent un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Ainsi, il est préférable, même en télétravail, de limiter

les communications électroniques à certaines plages horaires pour ne pas nuire aux tâches nécessitant davantage de concentration, par exemple en désactivant certaines notifications. Les milieux de travail pourraient également mettre en place des politiques de déconnexion adaptées à leur réalité et établissant les attentes en termes d'envois des communications électroniques (par

exemple, aucun envoi de courriel la fin de semaine) et de délai de réponse (par exemple, 24 heures ouvrables).

Plus d'autonomie

Deuxièmement, cette étude souligne l'importance pour maximiser l'ajustement au télétravail d'offrir aux travailleurs et travailleuses la possibilité de choisir le lieu et le moment le plus approprié pour réaliser certaines de

leurs tâches, ce que la littérature scientifique appelle le remodellement spatio-temporel. Afin de mettre à profit la flexibilité inhérente à plusieurs arrangements de télétravail, une personne pourrait décider de réaliser en télétravail une tâche qui nécessite une attention soutenue ou de réaliser les tâches les plus difficiles le matin, lorsqu'elle a plus d'énergie. Accorder une flexibilité quant à l'horaire de travail, le nombre et le moment des journées de télétravail permettrait aux travailleurs et



FABIANA MARIN

travailleuses qui le souhaitent de remodeler leur façon de travailler de manière à retirer les plus grands bénéfices de leur situation de télétravail. Parmi les autres facteurs explorés dans le cadre de ce projet, il faut mentionner

également le soutien reçu à la conciliation travail-famille de la part des collègues, des employeurs, des membres de la famille et du syndicat, qui était dans l'ensemble rapporté comme modérément élevé à élevé. ■

La pandémie a tout changé

Jusqu'en mars 2020, le télétravail était encore rare dans la plupart des métiers de bureau. Pratique aujourd'hui plus normalisée, *Le Monde ouvrier* a voulu en discuter avec trois adeptes.

Une implantation en catastrophe

Crise sanitaire oblige, du jour au lendemain, des milliers de travailleurs et travailleuses étaient renvoyés chez eux et obligés d'y aménager un espace de travail pour maintenir l'activité économique. À Rimouski, c'est dans ce contexte que Joël Lefebvre Lapointe est entré au centre de soutien d'Hydro-Québec comme analyste

informatique (SCFP-4250). « C'était très dur pour tout le monde. Il fallait se procurer et gérer l'installation d'un paquet d'équipements à distance, et en même temps installer les logiciels, développer les nouvelles méthodes d'identification auprès de tous les employés et les aider à se connecter », raconte-t-il.

Malgré une adaptation forcée, la viabilité du télétravail a été vite démontrée. « On a senti une méfiance durant environ six mois. L'employeur surveillait nos connexions informatiques, notre disponibilité à répondre aux appels téléphoniques de service à la clientèle, etc. Puis,

la surveillance s'est apaisée », se rappelle Stéphane Morin, agent d'assurance chez TD assurance à Montréal (Teamsters 931).

À la Société de transport de Montréal, « la direction s'est rendu compte qu'elle peut nous faire confiance, que le travail se fait. De notre côté, on a la volonté de maintenir notre productivité pour conserver cet acquis », explique Rachel Thibault, analyste principale en soutien technique à l'ingénierie (SEPB-610).

Des bienfaits appréciés

Constat unanime : le télétravail améliore la qualité de vie. « Les

gens sauvent du temps de transport, peuvent garder un enfant malade à la maison sans avoir à prendre congé. Ça donne une certaine flexibilité », observe Stéphane Morin. Le télétravail est devenu une condition d'emploi essentielle pour Rachel Thibault : « J'habite à Saint-Jérôme et ne plus faire le trajet aller-retour au bureau a enlevé un stress énorme dans mon quotidien, au bénéfice de ma vie personnelle. Je ne retournerais jamais en arrière. »

Des relations sociales différentes

L'alternance entre travail au bureau et télétravail pose des défis de socialisation. « Je n'ai pas de problème avec la solitude. Avec

les collègues, on essaie de se parler le plus possible, caméras ouvertes, ou d'aller au bureau le même jour. Mais certains ont davantage besoin de socialiser et c'est moins évident quand tu ne vois personne », explique Joël Lefebvre Lapointe.

La réduction des contacts humains crée d'autres défis. « La mobilisation syndicale et l'aide auprès de nos membres sont moins faciles. Les conversations de cafeteria, les liens directs avec les délégués syndicaux, nos antennes ne sont plus les mêmes pour les préoccupations des collègues », conclut Stéphane Morin, délégué en chef de sa section locale. ■

Vers une surveillance électronique au travail 2.0 ?

Par Ariane Ollier-Malaterre, professeur au Département d'organisation et ressources humaines de l'UQAM, Xavier Parent-Rochelleau, professeur adjoint au Département de gestion des ressources humaines à HEC Montréal, Yanick Provost Savard, professeur au département de psychologie de l'UQAM, et Sabrina Pellerin, candidate au doctorat, Département d'organisation et ressources humaines de l'UQAM. / Recherche menée en partenariat avec la CSN, la CSQ et la FTQ, avec l'accompagnement du Service aux collectivités de l'UQAM, dans le cadre du Protocole UQAM/CSN/CSQ/FTQ.

Que les employeurs surveillent les personnes employées au travail, ce n'est pas nouveau. Toutefois, de nouvelles technologies, parfois appelées « patron-giciels », permettent désormais de collecter plus de données sur les activités des personnes employées et de les analyser à l'aide d'algorithmes pour en dresser des « portraits » détaillés. Les heures de travail, les comportements, la performance, les attitudes et parfois les émotions sont ainsi observés, que l'on travaille dans les locaux de l'organisation, sur la route ou en télétravail.

État des lieux

Est-ce que ces technologies sont très présentes au Québec ? Dans le cadre d'un

projet de recherche mené dans le cadre du Protocole intersyndical du Service aux collectivités de l'UQAM, presque 800 membres de la FTQ, de la CSQ et de la CSN ont été consultés au printemps 2023 : 82 % des personnes répondantes signalent au moins une technologie de surveillance et 30 % se sentent constamment surveillées dans leur travail. Le manque d'information sur ces technologies est un vrai problème : 50 % des personnes répondantes ignorent si leurs médias sociaux ou leurs activités sur ordinateur sont surveillés et 36 % ignorent si leurs appels sont écoutés.

Les technologies les plus signalées sont : les cartes à puces et badges (60 %), la

surveillance des sites web visités (38 %), des courriels (30 %), des visioconférences et statuts d'activité sur les plateformes comme TEAMS (28%), les caméras (28%), la surveillance du téléchargement de fichiers (24%) et des médias sociaux (22%) et la géolocalisation (21%). Viennent ensuite la surveillance de la messagerie instantanée (19%), l'écoute d'appels et les microphones (15 %), les captures d'écran (14 %), la surveillance des mouvements de la souris (12 %), de l'écran en temps réel (11 %) et des frappes au clavier (8 %). Les cols bleus, la main-d'œuvre ouvrière et les personnes employées des grandes organisations signalent davantage de surveillance.

Plusieurs inquiétudes

La légitimité, la transparence et l'intrusivité de la surveillance sont les principales préoccupations des personnes répondantes. La plupart considèrent qu'il n'est pas normal que les employeurs utilisent ces technologies et estiment que les employeurs n'informent pas les employés et employées de façon transparente.

Plus de 70% des personnes répondantes voient ces technologies comme une atteinte à leur vie privée et beaucoup pensent qu'elles sont aussi intrusives pour les autres personnes présentes, comme les collègues et les membres de la famille dans le cas du télétravail. Les autres préoccupations sont

la persistance dans le temps des données collectées, sans droit à l'oubli, et la dénaturation des outils qui peuvent être utilisés pour d'autres

raisons que celles annoncées (par exemple, un badge pour assurer la sécurité, qui devient un moyen de suivre le temps travaillé). ■



Un récent guide résume les résultats d'une étude menée au printemps 2023 auprès de quelques 800 membres de la FTQ, de la CSQ et de la CSN, exposant l'éventail des technologies de surveillance utilisées dans les milieux de travail. Les grands constats : 82% des personnes participantes

sont soumises à une forme de surveillance électronique et 30% se sentent constamment surveillées! Face à ces constats, le guide souligne l'importance d'une collaboration et d'un dialogue ouvert pour une utilisation éthique et transparente des technologies de surveillance. ■



Le guide est disponible en ligne à sac.uqam.ca/le-service-aux-collectivites/rapports/552-guide-pratique-sur-la-surveillance-electronique-au-travail.html.

La SST à l'ère numérique

L'avènement de nouvelles technologies, du télétravail et du travail de plateforme pose de nouveaux défis en matière de santé et de sécurité.

Bien que ces avancées permettent souvent plus de flexibilité dans l'organisation du travail, elles mettent à l'épreuve les lois en santé et sécurité du travail et, conséquemment, la protection des travailleurs et travailleuses.

Statut à clarifier

Le travail de plateforme en est un bon exemple. Celui-ci implique souvent des emplois précaires et mal rémunérés dans l'économie à la tâche et soulève des

défis réels en matière d'accès aux droits de santé et de sécurité. Les personnes qui travaillent à partir des plateformes sont exposées à des risques physiques et psychologiques, comme le transport de charges lourdes, les agressions verbales, la non-reconnaissance et la précarité, sans pour autant avoir le statut de personnes salariées. Obtenir ce statut légal obligerait les plateformes, à titre d'employeurs, à s'assurer que le travail effectué ne porte pas atteinte à l'intégrité physique et psychologique de ces personnes. Or, malgré qu'elles distribuent des tâches rémunérées, les plateformes ne sont pas



SHUTTERSTOCK / EVGENY ATAMANENKO

encore reconnues comme des employeurs. Cette lacune empêche les personnes qui travaillent pour les plateformes de faire reconnaître une lésion professionnelle, puisqu'elles sont plutôt reconnues comme travailleuses autonomes. Or, à ce titre, elles doivent

elles-mêmes cotiser au régime de santé et sécurité du Québec, une obligation généralement méconnue.

Surconsommation

Pour l'ensemble des personnes qui travaillent pour des plateformes numériques ou qui expérimentent le

télétravail, la pression pour rester constamment connectées, les interruptions incessantes et le sentiment de devoir être toujours disponibles peuvent brouiller la séparation entre les vies professionnelle et personnelle. D'un autre côté, le manque de contact humain et d'échanges crée un isolement tout aussi néfaste. Ces réalités peuvent entraîner un stress accru et des problèmes de santé mentale tels que l'anxiété et la dépression. De plus, les personnes qui travaillent à distance peuvent être confrontées à des problèmes liés à leur environnement de travail inapproprié, comme des chaises non ergonomiques, alors que les employeurs se

désresponsabilisent des conditions de travail lorsqu'elles sont en dehors du lieu de travail conventionnel. Pourtant, la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'applique en contexte de télétravail, et ce, tant pour les risques psychosociaux que physiques.

Revendiquer

Pour atténuer ces risques et garantir la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses dans un environnement en évolution, il est essentiel que les syndicats soient vigilants et obtiennent des mesures proactives, comme le droit à la déconnexion, et les ajustements législatifs nécessaires pour que tous et toutes soient protégés de manière égale. ■

PLATEFORMES DE TRAVAIL

Faux jeu ou vrai travail?

Les plateformes numériques comme Uber, DoorDash ou SkipTheDishes ont profondément transformé les conditions de travail et d'emploi, posant de sérieux défis juridiques pour les droits des travailleurs et travailleuses. Au Québec, environ 32 000 chauffeurs et chauffeuses d'Uber ont été recensés en 2023. Bien qu'il n'en représente qu'une petite fraction, le nombre de travailleurs et travailleuses « à la demande » est passé de 5,5 à 8,6 % de la population active entre 2005 et 2016.

La stratégie du jeu vidéo

Ces compagnies se présentent comme de simples intermédiaires, ce qui leur permet d'esquiver les responsabilités légales des employeurs. Le statut prétendument indépendant de ses travailleurs et travailleuses permet à Uber de réduire ses coûts, mais elle ne peut exiger qu'ils opèrent à des moments ou lieux précis, une condition cruciale pour un service qui vise à répondre à une demande en temps réel.

Pour contourner le problème, l'entreprise recourt à des incitatifs psychologiques similaires à un jeu, comme des badges ou des

systèmes de points permettant de débloquer des niveaux associés à des privilèges. Les tarifs peuvent aussi être augmentés dans certaines zones pour encourager les travailleurs et travailleuses à se diriger vers les lieux à forte demande. Surveillant étroitement leur activité, Uber peut également les pousser à continuer de travailler par l'envoi de notifications indiquant qu'ils sont proches d'obtenir une récompense. Le fonctionnement même de l'application vise à garder les travailleurs et travailleurs connectés en leur proposant des courses avant même que la précédente ne soit achevée. Ces derniers disposent alors de 8 secondes pour accepter ou refuser la course, sachant qu'ils doivent maintenir un taux d'acceptation des courses suffisamment élevé pour ne pas se faire désactiver de la plateforme.

Un décalage existe donc entre l'autonomie promise et la réalité d'un conditionnement qui retient les travailleurs et travailleuses captifs. Cette ludification qui transforme le travail en jeu pose de sérieux risques pour la santé. En incitant à se connecter le plus sou-

vent et le plus longtemps possible pour obtenir des récompenses, l'application peut pousser à l'épuisement physique et mental, augmentant aussi les risques d'accident. Ces travailleurs et travailleuses sont également aux prises avec le brouillage des frontières du temps de travail, une gestion déshumanisée par les algorithmes, de faibles rémunérations, une absence de pouvoir de négociation et des inégalités croissantes...

La FTQ à l'affût

La FTQ suit depuis plusieurs années les conditions de travail sur ces plateformes. Sans s'opposer aux changements technologiques, la centrale milite pour un progrès sans victime, et appelle à des réformes législatives qui garantiraient une reconnaissance et une protection sociale à ces travailleurs et travailleuses. La FTQ revendique également un droit d'association, que ce soit par l'élargissement de la définition légale de salarié ou l'instauration de la présomption de salariat. D'ailleurs, une directive adoptée par le Parlement européen en avril dernier pourrait inspirer les autorités canadiennes et québécoises en ce sens. Celle-ci reconnaît le statut de salarié aux travailleurs et travailleuses de plateforme, et régule pour la première fois l'utilisation des algorithmes, permettant de contester les décisions automatisées comme les désactivations de la plateforme. La FTQ reste vigilante et poursuit son engagement pour stimuler un dialogue social constructif autour de ces questions. ■

SECTEUR MANUFACTURIER

Une mutation tranquille

Les changements technologiques sont courants dans les entreprises manufacturières, mais pas nécessairement aussi radicaux et profonds qu'on peut le penser. Souvent coûteuses, les nouvelles technologies accompagnent les stratégies de développement et de repositionnement des entreprises, lentement mais sûrement. Le Monde ouvrier en a discuté avec deux représentants syndicaux du secteur manufacturier.

Des évolutions lentes, mais réelles

Martin Boulanger est opérateur à l'usine de Tafisa Canada de Lac-Mégantic depuis 1996 et président syndical de Tafisa section locale 299 d'Unifor, qui compte 265 membres aux opérations et à la maintenance. « Nous produisons des panneaux destinés à la fabrication de meubles d'armoires de cuisine avec différents types de mélamine ou de finis », explique-t-il. Un processus qui exige une grande précision, car les clients ont des attentes élevées en matière de finition. Ces dernières années, l'entreprise a développé trois nouvelles lignes de production automatisées à gros volume. Elle y a implanté des systèmes d'inspection de la qualité informatisés, intégrant

caméras et technologie de reconnaissance visuelle, pour repérer les défauts (trous, papier pressé abîmé ou mal collé, etc.) sur les panneaux en cours de production, tant à l'étape du sablage qu'à la presse. Convoyé à bonne vitesse sur la ligne de production, chaque panneau doit être inspecté.

« Avant l'arrivée de la machine, c'était des gens qui étaient responsables de l'inspection. Elle classe les panneaux selon la qualité de la finition, en examine la surface en détail pour repérer les imperfections et les écarte s'ils ne répondent pas aux exigences de qualité », explique Martin Boulanger. « On n'a pas perdu d'emplois, et il reste des opérateurs sur les anciennes lignes. Il y a encore certaines choses que la machine ne voit pas, comme des plis dans le papier, qu'un opérateur peut voir. La machine n'est pas nécessairement plus efficace, mais elle nous soutient beaucoup, sans ajouter de pression sur les travailleurs et travailleuses », conclut-il.

L'humain comme soutien à la machinerie

L'automatisation est également forte chez Raufoss Technology à Boisbriand. L'entreprise compte sur une soixantaine de robots industriels (par exemple : bras articulés) pour soutenir la production de bras de suspension destinés aux fabricants d'automobiles. Mais selon Dominic Beaulieu, électromécanicien et président de la section locale 698 d'Unifor,



Dominic Beaulieu

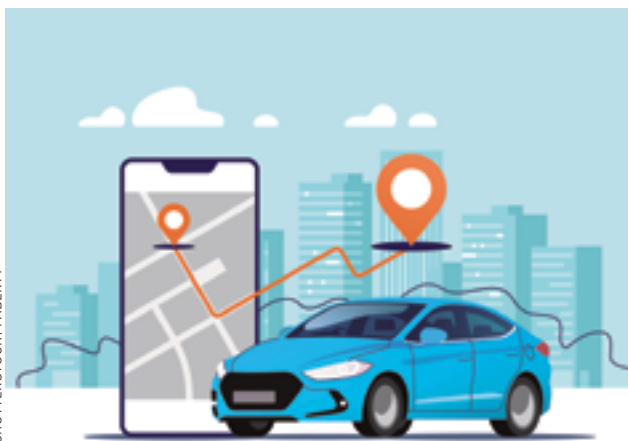
« Il n'y a actuellement pas beaucoup d'intelligence artificielle réelle. Tous ces robots n'apprennent pas et ne décident de rien d'autre que les différentes tâches pour lesquelles les humains les ont programmés ».

L'entreprise ayant triplé son volume de production au cours des 10 dernières années, l'équipe sur le plancher est passée d'une soixantaine à près de 160 personnes. Cela dit, ce système de production change le rôle des humains. « Ils interviennent à certains moments : ils approvisionnent la ligne avec des pièces brutes, ils s'assurent que la machinerie roule en cadence, puis à la sortie, ils font l'inspection visuelle des pièces fabriquées et assurent les opérations d'emballage et d'expédition. Mais il y a maintenant très peu d'intervention humaine dans les opérations d'assemblage », explique Dominic Beaulieu.

En conséquence, l'automatisation « modifie le travail des gens, ce qui les oblige à se spécialiser. Il faut continuer d'obliger les employeurs à former les gens pour qu'ils puissent développer leurs compétences en fonction de l'évolution de la technologie, se maintenir en emploi et continuer à évoluer dans l'entreprise », conclut le représentant d'Unifor. ■



Martin Boulanger



SHUTTERSTOCK / FABER14

La « division racisée du travail » affecte durement la santé des travailleuses et travailleurs

Par Geneviève Vande Wiele Nobert, chercheuse associée de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)

La crise sanitaire causée par la COVID-19 a forcé la société entière à reconnaître la nature essentielle de travailleurs et travailleuses souvent marginalisé-e-s. Des emplois largement invisibilisés comme les préposé-e-s aux bénéficiaires, les préposé-e-s à l'entretien ménager ou encore les travailleuses et travailleurs d'usine de transformation alimentaire ont été médiatisés.

On se rappelle du premier ministre François Legault qui, au plus fort de la pandémie, qualifiait même ces employé-e-s normalement si peu considéré-e-s d'« anges gardiens ». Cette visibilité soudainement accrue a montré autre chose : parmi ces « anges gardiens », il y a une proportion élevée de personnes immigrantes et racisées. Ce sont souvent ces personnes qui occupaient les postes au front plus à risque de contracter le virus.

En effet, en 2020, alors qu'elles ne représentaient que 13,7 % de la population du Québec, les personnes

immigrantes constituaient 26 % du personnel soignant. Dans les secteurs industriels, leur proportion était encore plus élevée : par exemple, 41 % des personnes employées d'usine de transformation de viandes au Canada étaient immigrantes.

Ce que ces statistiques révèlent est ce qu'on appelle la *division racisée du travail*, c'est-à-dire une concentration dans certains secteurs d'une forte proportion de personnes immigrantes et racisées. Cette concentration s'explique par de nombreuses barrières systémiques. En effet, plusieurs personnes immigrantes sont forcées d'accepter des emplois nécessitant peu de qualifications puisqu'il leur est impossible de faire reconnaître leur diplôme lors de leur arrivée au Canada.

Selon une étude de Statistique Canada, « les immigrants ayant une formation universitaire représentaient 70 % de la croissance des emplois peu spécialisés, mais seulement 38 % de la croissance des emplois hautement



spécialisés ». La discrimination raciale à l'emploi est aussi un autre facteur qui pousse les personnes immigrantes et racisées vers des emplois plus risqués et moins prisés. Une étude de l'Observatoire des inégalités raciales au Québec (OIRQ) révélait que 32 % des personnes racisées affirment avoir subi de la discrimination raciale dans leur recherche à l'emploi. Au sein de ce groupe, la proportion augmentait à 83 % pour les personnes noires des Caraïbes.

L'un des effets dramatiques de cette division racisée du travail a été exacerbé par la pandémie, soit l'impact nocif sur la santé des travailleurs et travailleuses racisés. Dans les quartiers où la population est composée d'une forte proportion de minorités visibles, les taux de mortalité de la

COVID-19 étaient jusqu'à 3,5 fois plus élevés que dans les autres quartiers.

Cette vulnérabilité n'est pas propre au contexte de crise sanitaire. La crise n'a fait que révéler l'état normal des choses. En effet, les personnes immigrantes et racisées sont surreprésentées parmi les travailleurs et travailleuses admis en réadaptation à la suite d'accidents ou de maladies au travail. Bien que la CNESST ne compile pas de données sur l'origine des personnes admises en réadaptation, l'Institut Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a réalisé en 2022 une série d'entrevues avec des conseillers et conseillères en réadaptation pratiquant à Montréal et qui a révélé qu'entre 60 à 80 % de leurs patient-e-s sont des travailleurs et travailleuses immigrants !

Ce chiffre est d'autant plus renversant que, selon le recensement de 2021, seulement 33,4 % de la population montréalaise était immigrante, incluant les



Des travailleuses et travailleurs de la santé au cours de la première vague de la COVID-19 en avril 2020 lors d'une minute de silence en hommage à une collègue décédée.

personnes qui ne sont pas en âge de travailler. En d'autres mots, les personnes immigrantes sont très fortement surreprésentées parmi les personnes ayant souffert d'un accident ou d'une maladie professionnelle qui requiert de la réadaptation.

Il est important de continuer de faire connaître cette division racisée du travail et ses effets sur la santé des travailleurs et travailleuses racisées. Malgré l'attention que certain-e-s

parmi eux et elles ont reçu durant la pandémie, très peu a été fait pour améliorer leurs conditions de vie et de travail. Pour la majorité de la population, ces personnes qu'on a célébrées un moment comme nos « anges gardiens » sont retournées dans l'ombre où leur souffrance est plus aisément ignorée. Notre société doit aspirer à beaucoup mieux. C'est une question de solidarité, mais aussi de cohérence et de principe. ■

SEMAINE DU DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Le CISO collabore à un balado solidaire

Par Valérie Babin, chargée d'éducation au Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

Dans le cadre de la *Semaine du développement international* (4 au 10 février 2024), le Comité pour les droits humains en Amérique latine (CDHAL) a réalisé un balado solidaire avec la collaboration du Centre international de solidarité ouvrière (CISO), Solidarité Laurentides Amérique centrale (SLAM) ainsi que Développement et Paix.



Y sont explorées les luttes des organisations paysannes du Honduras, du Mexique, du Guatemala, d'Haïti et du Québec pour conserver leur droit de cultiver

leurs terres selon leurs propres besoins et réalités. À travers les témoignages d'acteurs clés des luttes paysannes de ces divers pays, le balado aborde les enjeux de l'organisation collective de travailleuses et de travailleurs dans le but d'améliorer leurs conditions de vie et de travail face à certains oligopoles, les défis de la souveraineté alimentaire face à l'accaparement des terres dans un contexte où le mouvement syndical milite pour une transition juste et, en fin de compte, la nécessité d'une solidarité internationale et intersyndicale pour responsabiliser le Canada quant au respect des droits de la personne et des capacités des peuples de décider eux-mêmes comment ils organisent leurs systèmes alimentaires.

Le balado *Luttes paysannes d'ici et d'ailleurs : la souveraineté alimentaire menacée par les transnationales* est disponible sur **SoundCloud** et sur **Spotify**. ■



LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

Une responsabilité collective !

Par le comité sur la diversité sexuelle, corporelle et de genre de la FTQ

Le 17 mai marque la *Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie*. Créée en 2003, elle vise à sensibiliser le grand public aux enjeux vécus quotidiennement par les communautés 2SLGBTQIA+.

Des défis persistants

Le quotidien des personnes trans ou homosexuelles est tantôt complexe, tantôt anxiogène. Elles sont encore aux prises avec des enjeux de santé mentale, la maltraitance des personnes âgées, le racisme systémique, l'accès difficile aux soins de santé ou le capacitisme.

En milieu de travail, elles vivent aussi discrimination à l'embauche, harcèlement, *coming out* à répétition, micro-agressions récurrentes, impossibilité pour certaines de s'afficher ouvertement dans leur identité de genre ou leur orientation sexuelle en toute sécurité.

Il est essentiel de déconstruire l'hétéronormativité ambiante et de créer des espaces de travail sains et sécuritaires pour tous et toutes.

Des notes d'espoir

L'homosexualité et la transidentité sont aujourd'hui de plus en plus vues, normalisées et acceptées. L'accueil et l'ouverture d'esprit grandissants de la population envers les personnes issues des communautés 2SLGBTQIA+ permettent aux nouvelles générations de s'affirmer plus librement, dans des espaces sécuritaires de plus en plus nombreux. Mais du chemin reste à faire.

Le comité sur la diversité sexuelle, corporelle et de genre de la FTQ redouble d'efforts dans sa mission de sensibilisation et de lutte pour l'inclusion. La solidarité et la mobilisation demeurent nécessaires pour que chaque espace soit un havre de bienveillance et d'acceptation. La lutte contre l'homophobie et la transphobie est une affaire de société : agir n'est plus une option, c'est une responsabilité collective ! ■

BALADO SOLIDAIRE

Luttes paysannes d'ici et d'ailleurs

La souveraineté alimentaire menacée par les transnationales

À la source

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une journée de réflexion réussie



GABRIEL FOURNIER

Le 27 mars dernier, plus de 240 membres de la FTQ ont participé à une journée de formation sur les risques psychosociaux afin de mieux reconnaître ces derniers dans leur milieu de travail et de développer des stratégies pour que les employeurs prennent en charge la reconnaissance de ces risques et les mesures de prévention prévues par la loi.

Mariève Pelletier, professeure et chercheuse, et Imane Lahrizi, finissante au doctorat et chercheuse, toutes deux de l'École de counseling et d'orientation de l'Université Laval, ont animé les activités de la journée, visant à reconnaître et à s'approprier les caractéristiques des risques psychosociaux identifiés par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Les participants et participantes ont ainsi pu discuter des risques associés à la charge de travail, à l'autonomie décisionnelle, à la reconnaissance au travail, au soutien social des gestionnaires et des collègues, au harcèlement psychologique et au manque de communication et d'information dans les milieux de travail.



L'activité s'est conclue sur des mises en scène visant à mettre en valeur les arguments à utiliser pour que l'employeur soit plus proactif et préventif face aux risques psychosociaux.

Il est possible de télécharger la présentation sur les risques psychosociaux au travail sur le portail de la FTQ : ftq.qc.ca/journeeRPS. ■

COLLOQUE SST

16 ET 17 OCTOBRE 2024
DELTA TROIS-RIVIÈRES

[FTQ.QC.CA/COLLOQUE-SST-2024](https://ftq.qc.ca/colloque-sst-2024)



SHUTTERSTOCK/SALIMHANZAZ

ADOPTION DU PROJET DE LOI N°42

Vers une meilleure prévention des violences à caractère sexuel

Le 27 mars dernier entré en vigueur le projet de loi n° 42 (PL42), *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

Donnant suite aux recommandations du rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail: se donner les moyens pour agir*, publié en 2023 à la suite des travaux d'un comité de trois expertes mandatées par le ministre du Travail, la nouvelle loi a pour objet de renforcer la prévention des violences à caractère sexuel, tout en facilitant l'indemnisation des victimes et en visant la déjudiciarisation du processus.

Des nouveautés

À cette fin, non seulement les politiques d'entreprise visant la prévention du harcèlement devront faire l'objet d'une importante bonification, mais elles seront désormais intégrées dans le programme de prévention de l'employeur. Cela ne manquera pas d'occuper les comités de santé et de sécurité (CSS), reconnus par le fait même pour leur expertise.

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) sera modifiée pour inclure une présomption ouvrant la reconnaissance des lésions physique et psychologique dues aux violences à caractère sexuel. Ainsi, une personne blessée ou malade à cause d'un acte de violence à caractère sexuel dans le cadre de son travail se verra plus facilement reconnue comme ayant subi une lésion. Les pressions effectuées auprès de la commission parlementaire qui a procédé à l'étude détaillée du PL42 ont permis de faire retirer les termes «aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé» qui auraient réduit la portée de cette nouvelle présomption. La loi a également pour effet d'interdire, dans les conventions collectives, les clauses qui permettaient d'effacer après un certain

délai les sanctions visant les personnes qui ont perpétré des conduites à caractère sexuel. Les milieux de travail devront donc conformer leurs pratiques et contrats de travail à cette nouvelle exigence.

Et pour la suite des choses ?

Le PL42 donne à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) la responsabilité d'adopter un règlement visant à déterminer les mesures que doit prendre un employeur afin de prévenir et de faire cesser les situations de violence à caractère sexuel. À la demande de la FTQ, notamment, le gouvernement a amendé le projet de loi afin de donner un maximum de deux ans à la CNESST pour adopter ce règlement. La FTQ suivra les travaux réglementaires de la Commission afin de s'assurer de l'intégration de ces nouvelles mesures de prévention dans le spectre plus large de la prévention des risques psychosociaux, dans l'optique de s'assurer d'une mise en œuvre réelle et diligente du PL42 par la CNESST. ■

JOUR COMMÉMORATIF DES PERSONNES DÉCÉDÉES OU BLESSÉES AU TRAVAIL

28 AVRIL

Ne les oublions pas !

Œillets en main, quelques centaines de personnes se sont réunies devant le Parlement à Québec ou ont marché à Montréal jusqu'à la Grande Roue au Vieux-Port, pour souligner le *Jour commémoratif des personnes décédées ou blessées au travail*. Marquant l'importance de la prévention dans les milieux de travail, les manifestants et manifestantes ont rappelé qu'encore en 2023, 210 travailleurs et travailleuses ont perdu la vie dans l'exercice de leur métier, dont 68 dans l'industrie de la construction. Plus de 114 000 ont également subi une lésion professionnelle.

Malgré les dernières modifications à la loi, le travail demeure une source d'accidents et de lésions professionnelles, tant physiques que psychologiques. D'importantes lacunes persistent dans l'inspectorat de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), particulièrement auprès des milieux de travail non syndiqués, où la loi atteint des limites en matière d'organisation des mesures de prévention. Les 300 inspecteurs et inspectrices de la CNESST ne peuvent suffire à assurer la conformité de plus de 200 000 employeurs et la sécurité de près de quatre millions de personnes au travail. C'est aussi pour demander au gouvernement de prendre ses responsabilités que les personnes présentes ont manifesté. ■



PHOTOS FTQ

Des syndicalistes rencontrent les parlementaires

Quelque 115 personnes déléguées issues des différents syndicats affiliés de la centrale et provenant de partout au Québec ont participé, le 13 mars dernier, à la 6^e édition de la *Journée de rencontre avec les députés et députées*, organisée par la FTQ, à l'Assemblée nationale. Les militants et militantes ont rencontré 51 députés et députées, dont 6 ministres, pour discuter d'enjeux importants pour les travailleurs et les travailleuses.

À cette occasion, la revalorisation des services publics et des sociétés d'État, l'urgence de mettre en œuvre de vraies solutions à la hausse du coût de la vie, et le respect des droits des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires ont été au cœur des échanges.



Cette année encore, cette activité rappelle l'importance pour la FTQ et ses syndicats affiliés de poursuivre leur action politique auprès des parlementaires pour porter la parole et les préoccupations de leurs membres. ■

Le 12 mars 2024, une journée de formation avec les militants et militantes précédait les rencontres avec les élus et élues de l'Assemblée nationale.

Hommage à un réseau d'entraide unique!

Le 22 mai prochain sera lancé le livre *Hommage aux délégué·e·s sociaux de la FTQ* à l'occasion de la conférence annuelle du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (CRFTQMM).

Dirigé par Mélanie Dufour-Poirier, professeure agrégée à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, Christian Bergeron et Louise Grenier, co-coordonnateur et co-coordonnatrice du Réseau des délégués sociaux et délégués sociaux (DS) pour le CRFTQMM, cet ouvrage regroupe les textes de plus de 60 contributeurs, dont plusieurs personnalités syndicales et nombre de DS au parcours des plus fascinants, en provenance

de toutes les régions du Québec.

À leur manière, les DS dépeignent l'épopée du réseau à différents moments de son histoire, depuis sa création en 1983 jusqu'à aujourd'hui. Par la richesse et la complémentarité de leurs témoignages, les DS font ainsi connaître les luttes du réseau, les défis ayant ponctué son histoire, ainsi que des anecdotes à son sujet.

Ce livre relate un pan historique du mouvement



ouvrier et syndical et met en lumière toute l'importance de la valeur de l'entraide syndicale ainsi que de ses artisans... d'hier à

aujourd'hui! Pour plus de détails: m-editeur.info. ■



MOUVEMENT DE PERSONNEL



Karine Crépeau

Karine Crépeau a joint l'équipe du service de l'éducation à titre de conseillère. Elle détient une maîtrise en relations industrielles de l'Université de Montréal. Durant ses études, elle s'est penchée sur la capacité d'action syndicale en contexte de mondialisation. Karine a travaillé plusieurs années au sein d'une organisation syndicale du secteur de la santé où elle a participé, notamment, au développement de la solidarité syndicale internationale. Depuis quelques

années, elle s'est découverte une véritable passion pour l'éducation syndicale; champ d'action qu'elle considère comme essentiel à l'engagement militant et à la transformation sociale. C'est à l'occasion d'un stage étudiant au SCFP-Québec qu'elle a pris la mesure de l'impact des luttes sociales et syndicales sur l'amélioration des conditions de vie et d'emploi des travailleuses et des travailleurs. Une expérience qui aura été déterminante pour la suite de son parcours. C'est avec une immense fierté qu'elle retrouve, après toutes ces années, la grande famille de la FTQ!



Sami Dellah

Depuis début janvier, Sami Dellah est le nouveau conseiller syndical au service de l'environnement et de la transition juste de la FTQ. Il occupe également les fonctions de conseiller régional pour la région Montréal métropolitain. Auparavant, Sami a travaillé treize ans dans plusieurs dossiers de syndicalisation, de négociation et de représentation au service des membres des TUAC, tout en s'occupant, depuis les trois dernières années, des dossiers

portant sur l'environnement et la transition juste. Bienvenue, Sami, et bonne chance dans tes nouvelles fonctions!

Nouvelles conventions collectives cruciales pour l'avenir de TVA

Tous les employés et employées syndiqués du réseau TVA, membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-687), ont de nouvelles conventions collectives signées le 11 avril dernier. Celle de l'unité de Montréal avait été entérinée le 13 mars par un vote favorable à 95%, puis celle de l'unité de Québec et des régions, le 14 mars, par un vote à 98%. Les ententes de principe étaient intervenues dans la nuit du 2 mars, presque quatre mois après les annonces de licenciement touchant près de 550 employés et employées de toutes les stations.



SCFP/CAUDEHEON

« Nous avons réussi, dans le contexte, à assurer une bonne transition aux membres qui ont perdu leur emploi avec des indemnités de départ pouvant aller jusqu'à 18 mois de salaire, et à pérenniser les emplois qui restent », souligne Steve Bargoné, conseiller syndical au SCFP.

Le syndicat et l'employeur souhaitent maintenant unir leurs voix pour que les instances gouvernementales soutiennent concrètement les diffuseurs dans la crise que traversent les médias.

« Maintenant que ce passage difficile est terminé, nous désirons regarder en avant et nous assurer de mettre toute la pression nécessaire sur tous les intervenants gouvernementaux pour qu'ils agissent rapidement. Ils doivent revoir les modes de financement de la production télévisuelle et de l'information au Québec parce que ce sont des activités essentielles à la culture et à la démocratie », martèle Steve Bargoné. ■

RETRAITE ET ASSURANCES

Un séminaire tourné vers le bien commun

Les 20 et 21 mars dernier, 250 personnes issues de syndicats affiliés de la FTQ étaient invitées à *Rêver et agir pour le bien commun!* à l'occasion du séminaire annuel sur la retraite et les assurances qui avait lieu au centre-ville de Montréal.

Des régimes à la croisée des chemins ?

La contribution de plusieurs intervenantes et intervenants de marque a permis d'éclairer des discussions riches et importantes sur des enjeux économiques actuels, tels que les limites des stratégies de lutte à l'inflation de la Banque du Canada ou le paradigme individualiste qui semble s'imposer dans un système de retraite de plus en plus fragmenté. Des tendances de fond et des effets de conjoncture qui, combinés les uns aux autres, pèsent sur la gouvernance, les orientations et l'avenir des régimes de retraite et d'assurance collective, déjà mis à l'épreuve par le vieillissement de la population et l'explosion

des coûts en santé. Si les régimes se portent encore relativement bien, les défis qui les attendent dans les prochaines années sont immenses pour préserver leur accessibilité et leur viabilité. L'explosion des coûts et la réduction des couvertures d'assurance en sont un symptôme manifeste.

Des filets sociaux à parfaire

Les échanges ont fait ressortir la nécessité pour le mouvement syndical de recentrer les actions pour la promotion du bien commun, que ce soit en matière de santé publique ou pour assurer une retraite décente. L'amélioration du filet social n'est pas une tâche facile, mais elle est essentielle pour créer une société plus équitable et résiliente où chaque membre de la société se sent soutenu et protégé, et où personne n'est laissé pour compte. Par ailleurs, le séminaire a notamment permis de souligner de nouveau l'importance de se doter collectivement d'une

couverture universelle des médicaments d'ordonnance. Et ce, particulièrement au vu de la privatisation croissante du système de santé. Selon un sondage commandé par le SCFP-Québec en avril 2022, 11% des personnes interrogées n'ont pas acheté leurs médicaments en raison des coûts et 21% ont mentionné avoir sauté des doses pour économiser. Encore de nos jours, il n'est pas tolérable qu'une personne doive hypothéquer davantage sa santé pour des questions d'accessibilité financière, comme l'ont rappelé plusieurs interventions au cours du séminaire. Fort attendu, notamment depuis le rapport Hoskins en 2019, le projet de loi fédéral C-64 constitue donc une première étape importante vers la mise en place d'un tel régime public et universel d'assurance médicaments. Mais il reste du chemin à faire pour que ce dernier survienne et la mobilisation citoyenne et syndicale devra se poursuivre! ■



GABRIEL FOURNIER

Le français au travail, ça nous regarde !

Le français au travail, ça nous regarde était le thème de la 30^e Rencontre annuelle des membres des comités de francisation de la FTQ, qui marquait également le 40^e anniversaire du service de la francisation. C'est à Fernand Daoust que l'on doit la mise en place de ce service en 1984, signe que la centrale syndicale avait à cœur de défendre la langue nationale du Québec.

Pour cette 30^e rencontre annuelle, les membres ont eu l'occasion d'aborder des enjeux linguistiques, culturels et sociaux contemporains importants avec diverses personnalités, telles que le Commissaire à la langue française, Benoît Dubreuil, la nouvelle présidente de l'Office québécois de la langue française (OQLF), Dominique Malack, et la directrice générale fondatrice de l'École nationale de l'humour, Louise Richer.



Panel sur la culture québécoise animé par Christian Lemay, président IATSE- 514 - AQTIS (au centre), avec Louise Richer, directrice générale de l'École nationale de l'humour (à gauche), et Christine Routhier, conseillère experte en recherche, direction de la recherche, de l'évaluation et de la vérification interne OQLF (à droite).

La découvrabilité comme enjeu

Parmi les sujets discutés lors de cette rencontre, les participants et participantes ont pu aborder le défi immense que représente la découvrabilité des contenus culturels. En décembre dernier, dans une étude sur les habitudes de consommation des Québécois et Québécoises, l'OQLF estimait que «le fait de consommer des produits culturels dans une

langue donnée pourrait être considéré comme un indice de l'appréciation de cette langue ou comme un facteur pouvant favoriser chez des personnes l'utilisation de cette langue dans d'autres sphères de leur vie »¹.

1. OQLF, *Langues de consommation des contenus culturels au Québec en 2023*, https://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/sociolinguistique/2023/2023-langues_consommation_contenu_culturel.pdf, p.4.

Ainsi, l'usage d'une langue commune au Québec contribuerait au développement d'une culture québécoise commune. Pour sa part, le professeur Patrick Taillon, co-auteur du rapport sur *La souveraineté culturelle du Québec à l'ère numérique*, a souligné lors de la rencontre que le principe de découvrabilité des contenus s'applique à tout l'univers numérique, depuis le domaine scientifique jusqu'aux mises à jour des véhicules automobiles. En somme, dépassant le seul domaine culturel et affectant de nombreux secteurs d'activité et milieux de travail, au Québec comme ailleurs, l'enjeu de la découvrabilité pourrait bien être d'intérêt syndical...

Des balados sur la francisation

L'activité s'est conclue par le lancement et la mise en ondes de cinq balados



portant sur la francisation, notamment au travail. Intitulée *D'une langue à l'autre* cette série raconte l'expérience de sept personnes issues de l'immigration mobilisées par l'apprentissage du français et une réelle volonté d'habiter ce territoire d'accueil qu'est

le Québec. Ces balados sont disponibles sur Spotify ainsi que sur le site Web de la FTQ.

Pour écouter la série balado:

ftq.qc.ca/baladoFR



3^e édition de l'École féministe



La cohorte 2024 de l'École féministe de FTQ.

L'École féministe de la FTQ est une occasion de formation unique pour les féministes du mouvement syndical. Du 22 au 26 janvier dernier, la troisième édition a réuni 38 femmes issues de 13 syndicats affiliés autour de la thématique du féminisme intersectionnel et inclusif.

Après une introduction au féminisme intersectionnel par Émilie Nicolas, les ateliers et les conférences ont permis de comprendre, par des exemples concrets, qu'il existe des inégalités parmi les femmes elles-mêmes et de mettre en lumière les façons de se solidariser des différentes luttes. À cet effet, Henri-June Pilote a brossé un portrait du vocabulaire de la diversité de genre et sensibilisé les participantes aux enjeux que vivent les personnes trans. Le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants a fait état des réalités des femmes sans statut. Kharoll-Ann Souffrant a exposé les défis que rencontrent les femmes racisées en matière de dénonciation des violences sexuelles.

CONVIÉES À RÉFLÉCHIR AUX FAÇONS D'INCARNER CES PERSPECTIVES MILITANTES DANS L'ACTION SYNDICALE ET LA MOBILISATION DES MEMBRES, LES PARTICIPANTES ONT RÉALISÉ UN PROJET D'ACTION FÉMINISTE À METTRE EN APPLICATION À LA SORTIE DE L'ÉCOLE FÉMINISTE.

Enfin, les vice-présidentes représentant les femmes de la FTQ, Maryève Boyer et Nadia Aristyl, ont témoigné de leurs propres positions en tant que femmes à la croisée des oppressions et des défis qu'elles ont rencontrés par le passé et continuent de rencontrer au quotidien. Ces conférences ont démontré la nécessité de bâtir un mouvement féministe qui prend en compte la diversité des parcours et des discriminations que vivent les femmes.

La conférencière Rim Mohsen, spécialiste en mobilisation, a travaillé avec les participantes des stratégies de mobilisation pour faire vivre l'action féministe dans leur milieu.

La présidente de la FTQ, Magali Picard, a également porté un message mobilisateur en incitant les participantes à s'organiser contre la montée de la droite au pays et les dangers que cette mouvance politique pose pour le monde syndical et les femmes.

L'École féministe a culminé avec la présentation des projets des participantes et la soirée festive aux rythmes du Lotus Collective, un groupe féministe composé entièrement de femmes. Tout au long de cette semaine de formation, la sororité était palpable. La FTQ regorge de militantes féministes brillantes, motivées et fortes qui veulent changer les choses. L'avenir est prometteur. ■

8 MARS 2024

Ça gronde !

Cette année, la *Journée internationale des droits des femmes* s'est déroulée sur le thème *Ça gronde*. Le Collectif 8 mars, dont la FTQ fait partie, a choisi ce thème au mois de septembre 2023 après un été marqué par des feux de forêt sans précédent et à l'aube d'une mobilisation historique des travailleuses du secteur public québécois. « Ça gronde » se voulait à la fois un constat et un avertissement. Un avertissement que les femmes sont en colère et n'en peuvent plus de l'inaction des gouvernements en matière de crise du logement, de crise climatique et de crise des services publics. Un avertissement qu'un volcan qui gronde finit par exploser.

Le Collectif a fait part de ses préoccupations à la ministre responsable de la Condition féminine, Martine Biron, le 13 février dernier. La ministre a exprimé sa volonté d'agir en matière de violence conjugale et de droit à l'avortement. Le Collectif, quant à lui, a exposé les réalités

vécues par les femmes dans un contexte de crise du logement et martelé l'importance de se doter de services publics gratuits, accessibles et de qualité si on veut atteindre l'égalité des genres. Car ce sont

les femmes, en tant que travailleuses et principales utilisatrices, qui ressentent le plus les impacts de la dégradation des services publics.

Les conseils régionaux et les syndicats affiliés de la FTQ ont organisé diverses activités pour souligner le 8 mars aux quatre coins du Québec. ■



En Outaouais, le conseil régional de la FTQ a tenu la 20^e édition de son classique vins et fromages. Plusieurs syndicats affiliés, la Caisse Desjardins des Travailleuses et Travailleurs unis, le Fonds de solidarité FTQ et Centraide Outaouais ont pris part à cet événement festif qui a permis d'amasser quelque 8000 \$ qui ont été remis à Centraide Outaouais.



À Montréal, des féministes et alliés de la FTQ ont participé à la manifestation annuelle orchestrée par l'organisation Femmes de diverses origines. Plus d'un millier de personnes se sont rassemblées au Square Dorchester et ont marché dans le centre-ville de Montréal pour dénoncer la guerre et le colonialisme.

CONFLITS FTQ AU 1^{er} MAI 2024

EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC (DÉBARDEURS DU PORT DE QUÉBEC)	QUÉBEC	81	SCFP-2614	2022-09-15 (LOCK-OUT)
VIDEOTRON - GATINEAU	GATINEAU	214	SCFP-2815	2023-10-31 (LOCK-OUT)
INSTITUT CANADIEN DE QUÉBEC	26 POINTS DE SERVICE DU RÉSEAU BIBLIOTHÈQUE DE QUÉBEC	240	TUAC-501	2024-03-01 GRÈVE
VILLE DE LONGUEUIL (COLS BLANCS)	LONGUEUIL	1200	SCFP-306	2024-03-13 (2 JOURS DE GRÈVE) 2024-04-02 (4 JOURS DE GRÈVE)
INNVEST HÔTEL ILP (HÔTEL COMFORT INN BAIE-COMEAU)	BAIE-COMEAU	17	MÉTALLOS-7065	2024-03-22 (GRÈVE)

Bienvenue à la Guilde!

La FTQ est fière d'accueillir dans sa grande famille la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ). Lors de son assemblée générale du 16 avril, le président, Luc Fortin, a annoncé le retour de la Guilde au sein de la plus grande centrale syndicale du Québec, un retour salué par la présidente de la FTQ, Magali Picard, et le secrétaire général, Denis Bolduc. Bienvenue aux 3200 membres de la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec. ■



Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ; Magali Picard, présidente de la FTQ; Luc Fortin, président de la GMMQ; Eric Lefebvre, secrétaire-trésorier de la GMMQ.

SECTEUR PUBLIC

Une entente de principe adoptée par le Front commun

Au terme de nombreux mois de négociations, c'est à 64,6 % que les travailleuses et travailleurs du secteur public membres des syndicats affiliés à la FTQ (SCFP, SQUEES-298, SEPB et UES 800) ont entériné l'entente de principe conclue entre les négociateurs et le gouvernement à la fin décembre 2023. Pour l'ensemble du Front commun (FTQ, CSQ, CSN, APTS), l'entente a été entérinée à 75 %.

La durée de la convention collective est de 5 ans, soit du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028 pour des hausses salariales de 17,4 %, plus une protection du pouvoir d'achat d'un maximum de 1 % pour chacune des 3 dernières années de la convention collective de travail.

Cette négociation n'aurait pu se conclure sans la fantastique mobilisation des travailleuses et travailleurs et l'appui de la population à la cause des services publics. ■



Bienvenue à la FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / Novembre 2023 à mai 2024

- ▼ **AFPC** : Université Concordia (employé-es de soutien académique) – Tous les établissements / Association des femmes autochtones du Canada – Tous les établissements.
- ▼ **AIMTA** : Corporation de sécurité Garda World – Mirabel / La compagnie électrique Lion – St-Jérôme.
- ▼ **MÉTALLOS** : Caisse Desjardins de Port-Cartier / McKinnon Sécurité (Aquarium de Québec) – Québec / Lafarge Canada inc. – Longueuil / Investigation R. K. inc. (Express Moteur Montréal – Manitoulin Transport) – Montréal / ACTRA – Montréal // Le centre de la petite enfance des p'tits maringouins – Matagami / Transport B.R.S. inc. (Division Béton Salaberry) – Salaberry-de-Valleyfield / Groupe Fordia inc. – Saint-Laurent / Municipalité de Sainte-Victoire-de-Sorel – Tous les établissements / Trimax Sécurité inc. – Centre Paul-Gratton – Centre Ferland (La Relance) – École secondaire Daniel-Johnson – Centre Daniel-Johnson – Centre Antoine-de-St-Exupéry – École Amos – Palais de Justice suivants : Percé, Québec, Rivière-du-Loup Roberval, Sainte-Anne-des-Monts, Sherbrooke / Services de sécurité spécialisée S3-K9 inc. – Les palais de justice et leurs points de service suivants : Alma, Amqui, Baie-Comeau, Carleton-sur-Mer, Chicoutimi, Dolbeau-Mistassini, Gaspé, Granby, Lac-Mégantic, Matane, Mont-Joli, Montmagny, New-Carlisle, Percé, Québec, Rimouski, Rivière-du-Loup, Roberval, Sainte-Anne-des-Monts, Saint-Joseph-de-Beauce, Sherbrooke, Thetford Mines, Trois-Rivières / Nortek Air Solutions Canada inc. – Drummondville.
- ▼ **SEPB** : Union des opérateurs de machinerie lourde, Local 791 – Tous les établissements / Collège Lasalle – Tous les établissements / Paper Education Company Inc. – Montréal (tous les établissements) / Syndicat des Métallos – Tous ses établissements.
- ▼ **SCFP** : Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Mont-Joli-SCFP 7165 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Hudson-SCFP 7203 / Ville de Châteauguay – Tous les établissements / Transport en commun La Québécoise division Chambly inc. / Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie / Municipalité de Duhamel – Tous les établissements / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Chibougamau-SCFP 7221 / Municipalité de Ragueneau – Tous les établissements / Ville de Val-d'Or – Tous les établissements / Transport en commun La Québécoise division Chambly inc. – Chambly.
- ▼ **SQUEES-298** : Société en commandite Boréa – Blainville.
- ▼ **TEAMSTERS** : Super C, une division de Metro Richelieu inc. – Gatineau / Services d'administration P.C.R. ltée – Sherbrooke / Ville de Dorval – Tous les établissements de l'employeur / Stericycle, ULC – Québec / Veolia Environmental Services – Saint-Laurent / Autobus Campeau inc. – Chatham / Super C, une division de Metro Richelieu inc. – Lévis / Cascades Canada ULC – Lachine / Ressources Termico inc. – Longueuil / Veolia Transdev Québec – Brossard.
- ▼ **TUAC** : Loblaws inc. – Saint-Laurent / Alimentation Serro inc. – Québec / Agropur Coopérative – Sainte-Thérèse / Coopérative d'aliments naturels Alina de Rimouski / Boulangerie Lanthier Ltée – Baie d'Urfé / Les Produits de Ventilation Lambro inc. – La Prairie / 6416411 Canada inc. (Villa Ste-Sophie) – Sainte-Sophie / Ronald Thibault Chevrolet Cadillac Buick GMC Ltée – Sherbrooke.
- ▼ **UES 800** : BGIS Sustainable Cleaning Solutions Ltd. – Sherbrooke / Autobus Fleur de Lys inc. – Québec (Aéroport Jean-Lesage) / Pizza Toni Inc. – Montréal / ABM International inc. – Anjou / 9169-9001 Québec Inc. établissement visé Courtyard par Marriott Montréal Laval.
- ▼ **UNIFOR** : Compagnie Alpek Polyester Canada – Montréal-Est / Société d'exploitation des ressources de la Vallée, coopérative de solidarité – Lac-au-Saumon / Société en commandite Park Avenue-T – Brossard / L.C.N. inc. – Sainit-Félix-de-Kingsey / Entreprise Lefebvre Industri-AL inc. – Baie-Comeau / Air Liquide Québec – Québec / Abzac bureau – Trois-Rivières / Fenetech – Amqui.



Pour être bien accompagné dans vos finances

Une caisse dédiée aux travailleuses et travailleurs syndiqués affiliés à la FTQ.

Prenez rendez-vous dès aujourd'hui avec un membre de notre équipe-conseil en balayant le code QR.



BONIFIEZ VOTRE ÉPARGNE

avec les produits FlexiFonds, et profitez d'encore plus de façons d'épargner.

Avec les produits FlexiFonds, vos valeurs créent de la valeur.

CELI | REER

Cotiser maintenant fondsftq.com/flexifonds

Vous avez des questions? Communiquez avec un conseiller en épargne collective FlexiFonds au 1 833 383-2121.

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