

32^E CONGRÈS DE LA FTQ

Protéger les travailleurs dans un monde en changement

Si le monde du travail a changé de manière continue au cours des 30 dernières années, les changements s'accroissent aujourd'hui. La numérisation et les avancées de l'intelligence artificielle, les exigences de développement durable, mais aussi l'arrivée d'une nouvelle génération revendiquant plus de flexibilité, de liberté et un leadership collaboratif, font en sorte que le travail atypique est en plein essor. La FTQ souhaite que cette transition s'opère de façon juste pour les travailleurs, quel que soit leur statut. « En action dans un monde en changement » sera donc le thème de son 32^e congrès, qui se tiendra du 25 au 28 novembre à Québec. Ce cahier spécial, préparé en collaboration avec la FTQ, se penche pour l'occasion sur les thèmes qui seront abordés lors de ce congrès.



La hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure est l'un des chevaux de bataille de la FTQ depuis plusieurs années. Et si son président reconnaît que le salaire minimum a augmenté plus vite durant les trois dernières années que précédemment, il considère toujours comme indigne de devoir travailler pour 12,50 \$ l'heure.

ANNIK MH DE CARUFEL LE DEVOIR

Le monde change, les revendications syndicales aussi

Le 32^e congrès de la FTQ, qui se tiendra à Québec du 25 au 28 novembre prochain, aura pour thème « En action dans un monde en changement ».

HÉLÈNE ROULOT-GANZMANN
Collaboration spéciale



Le monde du travail s'est transformé, fait remarquer Serge Cadieux, secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Nous vivons la quatrième révolution industrielle. Les cibles de réduction de gaz à effet de serre, l'intelligence artificielle, le numérique, tout cela a un impact. Il ne s'agit pas pour le mouvement syndical de le nier, ni même de vouloir stopper le mouvement. Mais nous devons nous assurer que cette transition se fasse de façon juste pour les travailleurs et les communautés. »

M. Cadieux souligne que, dans le temps, le modèle était assez simple : il y avait les employeurs d'un côté et les employés de l'autre. Aujourd'hui, les travailleurs sont de plus en plus nombreux à œuvrer à l'extérieur de l'entreprise. Et ceux-là, pour l'instant, n'ont pas de protection.

« Nous devons très vite modifier le code du travail afin qu'il s'adapte au travail atypique, insiste le président de la FTQ, Daniel Boyer. Les lieux de travail sont éclatés, les statuts également. Il faut que ces gens-là puissent eux aussi défendre collectivement leurs intérêts. »

Investir dans la formation

Serge Cadieux et Daniel Boyer rappellent par ailleurs que nombre de métiers vont disparaître dans les prochaines années.

« Prenons l'exemple des employés des pétrolières, dit M. Cadieux. Si le gouvernement respecte ses objectifs de réduction des GES, dans 30 ans, il n'y aura plus de raffinerie. Qu'est-ce qu'on fait avec tout ce monde-là ? »

Les études démontrent que, dans 25 ans, 50 % de la main-d'œuvre occupera des emplois qui n'existent même pas aujourd'hui. Selon la

50 %

C'est la part de la main-d'œuvre qui, dans 25 ans, occupera un emploi qui n'existe même pas aujourd'hui.

FTQ, les pouvoirs publics devront inévitablement investir de l'argent dans la formation.

« La main-d'œuvre n'est pas jetable, lance Daniel Boyer. Elle est capable d'acquérir les compétences de demain. »

En plus de la formation, le gouvernement devra également investir dans de nouveaux secteurs afin de soutenir l'économie. À ce chapitre, le secrétaire général de la FTQ estime qu'il y aurait de quoi faire du côté de l'électrification des transports.

« Nous avons la chance de bénéficier d'une électricité propre avec l'hydroélectricité, précise-t-il. Il est temps de mettre tout en branle pour transformer vraiment nos possibilités de nous déplacer. »

Il ajoute qu'il ne faut pas non plus avoir une vision « montréalocentrée ». Beaucoup d'emplois vont être perdus en région. En 2019, rappelle-t-il, les dix plus gros émetteurs de GES se situaient en région.

« On ne va pas déménager tout le monde vers Montréal et Québec, fait-il valoir. Il faut trouver des solutions adaptées à toutes les communautés. »

Salaire minimum et paradis fiscaux

Si le congrès sera l'occasion de discuter de cette transformation du marché du travail et de ses conséquences, d'autres enjeux, sur la table depuis plusieurs mois, parfois plusieurs

années, seront également abordés. Parmi eux, le salaire minimum à 15 \$. Si Daniel Boyer reconnaît que le salaire minimum a augmenté plus vite durant les trois dernières années que précédemment, il considère toujours comme indigne de devoir travailler pour 12,50 \$ l'heure, comme c'est le cas aujourd'hui pour nombre d'employés non syndiqués.

Au programme également, la lutte contre les paradis fiscaux. La FTQ compte bien continuer à mettre la pression sur les gouvernements pour qu'ils aillent chercher les milliards de dollars d'impôts que les plus riches et les entreprises ne paient pas, et qui représentent un manque à gagner pour le contribuable.

« On pourrait également parler des GAFAs, ajoute-t-il. Les Amazon, Google et autres Facebook sont devenus tellement puissants ! Il faut arriver à leur faire payer des impôts sur leurs activités au Canada. Sinon, le combat est inégal avec les entreprises locales. Nous devons parvenir à convaincre le gouvernement d'aller de l'avant tant sur ce dossier que sur celui des paradis fiscaux. On nous rétorque que, sans une action mondiale, on ne peut rien faire. Mais on ne peut pas attendre après tout le monde ! »

Négociations dans le secteur public

Le premier ministre Justin Trudeau et son gouvernement minoritaire

Le congrès sera aussi l'occasion de discuter de la lutte contre les paradis fiscaux. La FTQ compte bien continuer à mettre la pression sur les gouvernements pour qu'ils aillent chercher les milliards de dollars d'impôts que les plus riches et les entreprises ne paient pas, et qui représentent un manque à gagner pour le contribuable.

doivent par ailleurs s'attendre à voir réapparaître sur leur bureau le dossier de l'assurance médicaments universelle.

« On s'attend à ce que cette bataille soit longue, car il y a de nombreux obstacles, commente Daniel

Boyer. D'autant qu'au Québec, nous avons déjà un régime particulier par rapport au reste du Canada. Il y a beaucoup de variables à prendre en compte. Mais il y a aussi de l'espoir. Au fédéral, tant le Parti libéral que le NPD et le Bloc ont fait campagne sur le sujet. »

Un conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance médicaments a également déjà été mis en place et il a recommandé au Canada d'adopter un régime universel, public et à payeur unique.

Mais là où la FTQ s'attend à avoir le plus de travail ces prochains mois, c'est sur la négociation dans le secteur public. Comme toutes les centrales, le syndicat a déposé ses demandes le mois dernier et il attend le retour du président du Conseil du trésor.

« Les déclarations du premier ministre François Legault ne sont pas très encourageantes, avoue Daniel Boyer. Quand il dit que les surplus ne doivent pas être accaparés par les syndicats... il oublie que, moi, je ne lui demande pas une cenne. C'est avec ses employés qu'il négocie. Des employés qui subissent l'austérité depuis des années, donc la dégradation de leurs conditions de travail. Aujourd'hui, il y a de l'argent dans les caisses de l'État. Il ne s'agit pas d'aller tout siphonner. Mais au moins de négocier de bonne foi. »

Les travailleuses et travailleurs de la nouvelle économie méritent un bon syndicat!

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique FTQ

Le virage vert doit tenir compte des travailleurs



À l'automne 2018, la hausse des prix des carburants et de la « taxe carbone » en France a soulevé l'ire des travailleurs, qui ont organisé des manifestations chaque samedi aux quatre coins du pays. Le mouvement des gilets jaunes, en référence au gilet fluorescent que chaque automobiliste français est tenu d'avoir dans sa boîte à gants, a eu un écho jusqu'au Québec.

CHARLY TRIBALLEAU
AGENCE FRANCE-PRESSE

JEAN-FRANÇOIS VENNE
Collaboration spéciale

La transition vers une économie plus verte, solution incontournable à la crise climatique, aura des incidences dans le milieu du travail. Elle coûtera des emplois dans des secteurs délaissés, tout en en créant d'autres dans des domaines en émergence. Pour être juste, ce virage vert ne devra pas laisser de travailleurs de côté.

Le concept de « transition juste » a été élaboré par Tony Mazzocchi, à l'époque où il dirigeait l'Union internationale des travailleurs du pétrole, de la chimie et de l'énergie nucléaire, aux États-Unis. C'est à son initiative que, dans les années 1970-1990, l'idée de transition juste a été opposée à ceux qui soutenaient que les travailleurs devaient choisir entre leur emploi et la transition environnementale. « La transition juste est aujourd'hui un principe reconnu, cité dans le préambule de l'Accord de Paris, rappelle Mario Tremblay, vice-président aux affaires publiques et corporatives du Fonds de solidarité de la FTQ. C'était l'élément central des discussions à la COP24, en Pologne, à laquelle nous avons participé en décembre dernier. »

Selon lui, la transition énergétique ne pourra se faire sans les travailleurs.

On en a vu un bel exemple avec la crise des gilets jaunes en France, déclenchée par une augmentation de la « taxe carbone ». En décembre dernier, l'ex-ministre de l'environnement français Nicolas Hulot soutenait que cela montrait qu'il fallait apprendre à combiner les problèmes de fin de mois avec les problèmes de fin du monde. Manière de dire que la transition sera juste ou ne sera pas.

Réduire l'empreinte carbone

Du côté du Fonds de solidarité de la FTQ, on semble décidé à ce que cette transition s'accélère, tout en respectant et en accompagnant les travailleurs. L'investisseur institutionnel, dont l'actif net atteignait 15,6 milliards de dollars en mai dernier, a joint le geste à la parole. En 2017 déjà, il s'est retiré totalement de l'industrie du charbon. Puis, l'année suivante, il a adopté un plan de transition énergétique juste.

Le Fonds compte réduire de 25 % l'empreinte carbone de ses investissements dans des titres en Bourse d'ici 2020. « Un an après avoir pris cette résolution, nous l'avons déjà réduite de 14 % », souligne Mario Tremblay. Le Fonds a collaboré à l'élaboration de l'Indice mondial cible de faible intensité en carbone et ESG de MSCI, avant d'y transférer 1,4 milliard de dollars d'actifs. Il a été le premier investisseur mondial à adopter cet indice. Il a ainsi vendu des titres d'entre-

prises à fortes émissions de carbone, pour plutôt favoriser des entreprises aux pratiques environnementales, mais aussi sociales et de gouvernance supérieure.

Pour aller plus loin, le Fonds a créé un comité pour revoir l'ensemble de sa politique d'investissement. Il cherchera, par exemple, à déterminer l'approche dans le secteur des énergies fossiles, qui aidera à identifier les entreprises de ce secteur qui font de réels efforts de transition énergétique. Mario Tremblay cite l'exemple d'Énergir, qui investit dans l'énergie éolienne au Québec ainsi qu'au Vermont et travaille à augmenter la part de gaz naturel renouvelable dans son réseau gazier.

« Dans toutes ces décisions, le Fonds veut prendre en compte des critères environnementaux, mais aussi le sort des travailleurs et des communautés, précise Mario Tremblay. C'est là que réside le défi de la transition juste. »

Chef de file

Le Fonds entend aussi accompagner les entreprises dans leur transition afin de les aider à la réaliser en tenant compte des droits et du sort des travailleurs. Il souhaite aussi profiter d'occasions d'investissements privés dans des entreprises qui contribuent à une transition énergétique juste, comme les technologies vertes, l'optimisation des transports et l'efficacité énergétique.

« Le quatrième axe de notre plan adopté en 2018 soutenait que le Fonds devait agir en leader de la transition énergétique juste et nous avons posé plusieurs gestes en ce sens », ajoute Mario Tremblay. Le Fonds a été parmi les premiers investisseurs à signer une déclaration internationale pour une transition énergétique juste. Il a aussi été la seule organisation canadienne à siéger au comité consultatif international, qui a débouché sur un guide de la transition juste à l'intention des investisseurs. L'exercice se poursuit, avec la production d'outils pour aider concrètement les investisseurs à contribuer au changement.

« Si on veut que la transition soit juste et qu'elle se fasse, il faut que les travailleurs, les patrons et les investisseurs y travaillent ensemble »

Si la transition est un mouvement mondial, ses effets se feront sentir localement. Mario Tremblay insiste en terminant sur le dialogue amorcé avec les travailleurs québécois lors d'une tournée régionale effectuée ces derniers mois. « Si on veut que la transition soit juste et qu'elle se fasse, il faut que les travailleurs, les patrons et les investisseurs y travaillent ensemble », dit-il.

fondsftq.com

DES CHOIX QUI ONT DE L'AVENIR

Grâce à l'épargne et à la solidarité de la population québécoise, le Fonds de solidarité FTQ investit dans les entreprises du Québec pour créer, maintenir et sauvegarder chez nous des milliers d'emplois de qualité.

De par ses racines, ses valeurs et ses pratiques d'investissement socialement responsable, le Fonds contribue à un développement socioéconomique durable, pour le bénéfice du Québec d'aujourd'hui et des générations qui suivront. **ENSEMBLE, NOUS FAISONS TOURNER L'ÉCONOMIE D'ICI.**

ICI
RESPONSABLE
DURABLE



 **FONDS**
de solidarité FTQ

De nouveaux visages dans le monde du travail

JEAN-FRANÇOIS VENNE
Collaboration spéciale



Les nombreux changements qui bouleversent le marché du travail concernent le droit du travail et l'action syndicale. « Le travail change de manière continue depuis plus de trente ans, ce n'est pas un phénomène nouveau en soi, mais nous vivons une accélération des transformations technologiques liées à la numérisation du travail et aux avancées de l'intelligence artificielle », indique Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure au Département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. Elle s'intéresse à l'encadrement des relations de travail par le droit et au rôle de l'action syndicale dans cet encadrement.

Elle déplore que l'on sorte trop souvent la transformation technologique que connaît le monde du travail de son contexte économique et historique. Depuis le milieu des années 1970, les entreprises recherchent de plus en plus de flexibilité, notamment dans la gestion de leurs travailleurs. Elles ont saisi les occasions de flexibilité offertes par la mondialisation et par l'essor des technologies. Au fil des ans, cette dynamique a modifié la manière dont les entreprises sont organisées et entraîné des changements importants sur le marché du travail.

L'une des premières conséquences a été l'apparition d'une force de travail précarisée par des statuts très différents de l'emploi classique à temps plein, à horaire fixe, doté d'une certaine sécurité d'emploi et parfois d'une protection syndicale. Les contrats à durée déterminée et les emplois temporaires et à temps



L'automatisation et la robotisation coûtent et continueront de coûter des emplois et d'en transformer d'autres. Cela pose la question de la responsabilité partagée de l'État et des entreprises dans l'accompagnement des travailleurs, que ce soit en formation ou en reconversion professionnelle.

ILLUSTRATION TIFFET



partiel se sont multipliés. En 2018, selon Statistique Canada, 13,3 % des travailleurs canadiens, soit 2,1 millions de personnes, occupaient des postes temporaires. Une augmentation de 700 000 travailleurs depuis 1998. Toujours selon Statistique Canada, un peu plus d'un million de personnes cumulaient des emplois en 2018. Par ailleurs, 2,9 millions de travailleurs, soit 15 % du total, étaient des travailleurs autonomes.

Cet essor de l'emploi atypique ne va pas sans conséquence. Les emplois temporaires sont généralement moins bien payés que les emplois permanents. « Au Canada, le fait d'être un salarié constitue aussi une condition préalable pour accéder à plusieurs régimes de protection sociale, par exemple en cas d'accident de travail, dont sont privés les travailleurs autonomes », rappelle Dalia Gesualdi-Fecteau.

Des travailleurs isolés

L'essor des technologies numériques, et notamment de l'intelligence artificielle, contribue à déstructurer encore plus l'organisation du travail, par exemple avec l'arrivée de plateformes comme Uber ou Amazon Mechanical Turk. Cette dernière permet à un donneur d'ouvrage de confier des tâches à plusieurs travailleurs localisés n'importe où dans le monde. Les rémunérations très faibles ont amené des critiques comme le sociologue Antonio Casilli et le journaliste Fabien Soyez à qualifier cette organisation du travail de colonialisme et d'esclavage moderne.

« La délocalisation extrême d'une plateforme comme Mechanical Turk isole les travailleurs et diminue grandement leur capacité de s'organiser pour revendiquer leurs droits », souligne Philippe Pochet, directeur général de l'Institut syndical européen. Il a récemment publié l'ouvrage *À la recherche de l'Europe sociale*, aux Presses universitaires de France.

Les difficultés que connaissent les travailleurs européens de ces plateformes ressemblent à celles que vivent les travailleurs québécois. « Il faut s'attaquer à la requalification de plusieurs d'entre eux, que les plateformes traitent comme des travailleurs autonomes, mais qui pourraient en

L'essor des technologies numériques, et notamment de l'intelligence artificielle, contribue à déstructurer encore plus l'organisation du travail, par exemple avec l'arrivée de plateformes comme Uber ou Amazon Mechanical Turk

fait être des salariés, avance Philippe Pochet. Il faut aussi réfléchir à des adaptations du droit de la concurrence et du droit du travail, qui leur permettraient de s'organiser et de revendiquer, même s'ils ne sont pas considérés comme des salariés. »

Le chercheur souligne aussi d'autres problèmes. Par exemple, sur ces plateformes, tout est affaire de réputation. Les donneurs d'ouvrage peuvent vérifier si le travailleur travaille bien, respecte les échéanciers, est courtois, etc. Cette réputation se construit avec les commentaires ou les notes décernés au travailleur par ceux qui ont utilisé ses services. Or, lorsqu'il décide de passer d'une plateforme à une autre, par exemple d'Uber à Lyft, il perd cet historique qu'il avait construit et doit rebâtir à zéro. « Cela augmente la dépendance des travailleurs envers une plateforme, déplore Philippe Pochet. Ils devraient pouvoir transférer leur réputation d'une plateforme à une autre. Ils devraient aussi avoir accès à celle des donneurs d'ouvrage, pour repérer ceux qui ne paient pas bien, par exemple. »

Quel rôle peuvent jouer les syndicats dans une organisation du travail

aussi déstructurée ? Philippe Pochet croit que l'une de leurs tâches est de créer leurs propres plateformes pour informer et sensibiliser les travailleurs quant à leurs droits. Elles pourront devenir des lieux où les travailleurs se rencontreront et où pourraient germer de nouvelles formes de contestation ou d'organisation.

Haute pression

Les employés qui occupent des postes plus traditionnels ne sont pas épargnés par la numérisation du travail. Les appareils mobiles brouillent la frontière entre le temps de travail et le temps personnel. Elle entraîne une intensification du travail et une augmentation des attentes de certains employeurs envers la disponibilité des employés et la quantité de tâches qu'ils doivent réaliser. Cela peut finir par avoir des conséquences sur la santé mentale et physique des salariés. Certaines entreprises l'ont compris et tentent d'offrir des moments de déconnexion obligatoire à leurs employés. « Cela ne suffira pas toutefois si les attentes quant à la charge de travail ne sont pas revues en conséquence », prévient Dalia Gesualdi-Fecteau.

Elle ajoute que l'automatisation et la robotisation coûtent et continueront de coûter des emplois et d'en transformer d'autres. Cela pose la question de la responsabilité partagée de l'État et des entreprises dans l'accompagnement des travailleurs, que ce soit en formation ou en reconversion professionnelle. « Les entreprises bénéficient d'aides financières et de crédits d'impôt de l'État pour se numériser, elles doivent donc accepter de faire un effort pour soutenir les employés touchés par ces changements », juge-t-elle.

Dans ce contexte, poursuit-elle, les syndicats doivent revoir leur approche de la négociation collective pour inclure de nouvelles questions, comme l'utilisation des données des employés, le degré de surveillance électronique à laquelle ils sont assujettis et le respect de leur vie privée ou l'effet de l'automatisation et de la numérisation sur les salariés. L'accélération de la mutation du travail exigera de repenser l'organisation et la protection des travailleurs, afin d'éviter que celle-ci ne fasse trop de perdants.

FORCE Vigueur. Capacité de fournir un effort, de résister aux épreuves. Énergie morale, savoir, habileté. Poids, assurance, efficacité. Et surtout : puissance du groupe.

SOLIDARITÉ Devoir social. Obligation réciproque d'aide et d'assistance. Obligation d'agir dans l'intérêt de tous. Cause commune, sentiment humanitaire. Et surtout : le lien qui nous unit.

RESPECT Sentiment de considération. Estime, dignité. Tenir promesse, engagement, contrat. Ce qu'on doit à la valeur, au mérite, à la force et à la solidarité. Et surtout : sentiment qu'on éprouve à l'égard de ceux qui se tiennent debout, droits et fiers.



**FORCE
SOLIDARITÉ
RESPECT**

WWW.METALLOS.ORG

LE PLUS GRAND SYNDICAT DU SECTEUR PRIVÉ AU QUÉBEC



Seuls 11 % des travailleurs québécois bénéficient aujourd'hui d'une application complète de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

GETTY IMAGES

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Trop de vies brisées

La réforme de la Loi sur la santé et la sécurité du travail doit être déposée en décembre par le gouvernement du Québec. Un dossier que la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) tient à bout de bras depuis plusieurs années. Une manifestation est même prévue à ce sujet devant l'Assemblée nationale à Québec lors du congrès.

HÉLÈNE ROULOT-GANZMANN
Collaboration spéciale

Février 2016. Il est 16 h 45 ou à peu près. Ian Lavoie est à l'usine, à son poste. Il vient de rentrer. Son collègue n'est pas là, sa blonde a donné naissance à une petite fille cette journée même.

« Au lieu de rester tout seul dans

mon département, raconte-t-il, j'ai décidé d'aller aider la *gang* au *shaping*. Je ne connaissais pas vraiment la *job*, je venais juste donner un coup de main parce qu'il y avait surcharge de travail. On faisait des barres d'acier. Elles étaient empilées, un fardeau par-dessus l'autre. Il y avait un fardeau qui était plus long au-dessus. Il y a eu une mauvaise manœuvre avec un pont roulant et le fardeau m'est tombé dessus. C'est un fardeau qui fait 5000 li-

vres et qui sortait du laminoir... »

Sous le poids, sa jambe est sectionnée sur le coup. Il a trois vertèbres écrasées, le bassin et les cuisses brûlés au troisième degré, une hémorragie interne et plusieurs côtes brisées.

« En une fraction de seconde, ma vie a complètement basculé », confie-t-il. S'il s'en est miraculeusement sorti, il vit aujourd'hui avec une prothèse à la jambe.

Une Loi trop peu appliquée

Ian Lavoie n'est malheureusement pas une exception. En 2017, 62 personnes ont perdu la vie lors d'un accident du travail. Si l'on ajoute les 168 décès liés à des maladies professionnelles, le nombre total de décès au travail s'élève à 230, soit 13 de plus qu'en 2016. En tout, la même année, 86 223 personnes ont subi un accident du travail, ce qui

représente 236 accidents par jour. Par ailleurs, 9912 travailleurs ont été victimes d'une maladie professionnelle, soit un total de 96 135 lésions professionnelles. Une augmentation de 5721 cas par rapport à 2016.

« La Loi sur la santé et la sécurité du travail date de René Lévesque, indique le secrétaire général de la FTQ, Serge Cadieux. Elle a donc 40 ans cette année. À l'époque, elle était considérée comme la plus progressiste en Amérique du Nord. Sauf qu'elle n'a jamais été complètement appliquée, regrette-t-il. Sous la pression du lobby patronal, le gouvernement recule, et décide que les normes entreront en vigueur graduellement dans les diverses industries. »

Résultat, seuls 11 % des travailleurs québécois en bénéficient aujourd'hui. Dans le secteur où il y a le plus de décès, la construction, les normes n'ont jamais été mises en branle. Il y a eu en 2018, 6500 accidentés environ, 11 décès à la suite d'un accident et 59 autres dus à des maladies professionnelles. Ces chiffres sont à peu près stables d'une année sur l'autre. Les secteurs de la santé, de la manutention et de la fonction publique sont également exemptés de la loi.

« Alors même que, lorsqu'elle est appliquée, elle fonctionne, affirme le secrétaire général. Dans le secteur des mines, on est passé de 18 à 1 décès par an. Il y a vraiment urgence d'agir. Le Canada ne se situe vraiment pas bien en la matière sur le plan international. Nous comptabilisons 6,4 décès par million de travailleurs, contre 5,2 aux États-Unis et moins de 1 au Royaume-Uni. »

Pas des statistiques

Serge Cadieux est juriste de formation. Il a pratiqué le droit pendant 20 ans et a représenté plusieurs accidentés du travail. Des veufs et des veuves d'accidentés du travail également.

« Ce ne sont pas des statistiques, ce sont des gens qui ont une vie gâchée, déplore-t-il. Un gars de la construction qui tombe du troisième étage, il ne meurt pas forcément, mais il a un handicap. Ça a des conséquences pour lui, mais aussi pour le reste de sa famille. C'est possible d'éviter ça. »

Ian Lavoie se souvient, lui, de sa conjointe et de son frère, qui ont mis leur vie en suspens, le temps qu'il se réveille et qu'il commence à aller mieux. Et de son fils, « qui avait peur de ne plus aimer papa ».

« La première fois que j'ai revu mes enfants, c'était deux mois après l'accident, raconte-t-il avec une grande émotion. Je m'étais mis devant la porte de l'ascenseur. Quand elle s'est ouverte, Jacob s'était mis en arrière. C'est quand il a entendu ma voix qu'il est venu me voir. C'est comme si toutes ses craintes étaient parties. Il y a certains jours dont on se souvient plus que d'autres dans notre vie. Celui-là, il est dans le top 5. »

De la bienveillance sur le lieu de travail

MARIE-HÉLÈNE ALARIE
Collaboration spéciale



La qualité première est la discrétion, et c'est la raison pour laquelle le grand public ne le connaît pas. Pourtant, quand on est syndiqué de la FTQ, c'est vers cette personne que l'on se tourne en cas de coup dur, au travail comme à la maison... Et cette personne, c'est le délégué social ; de la bienveillance sur le lieu de travail.

Les actions de la FTQ ne sont pas toutes confinées dans des activités



Les syndiqués de la FTQ se tournent vers leurs délégués sociaux en cas de coup dur, au travail comme à la maison.

GETTY IMAGES

syndicales. Elles s'étendent aussi à la sphère sociale. Cette mission dont la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec s'est dotée promeut le mieux-être de ses membres, lutte pour la protection des acquis en santé et pour l'éducation et les services sociaux, et préconise l'amélioration et le développement de politiques qui assurent l'équité au sein de la société québécoise.

Il n'est pas étonnant que la FTQ soit la seule organisation syndicale à avoir mis sur pied un réseau de délégués sociaux, qui s'inscrit en droite ligne de son mandat. Né il y a plus de 30 ans, ce réseau compte aujourd'hui 3000 personnes actives dans les syndicats et conseils régionaux.

Rappelons qu'au début des années 1980, en pleine crise économique, le Québec a vu ses entreprises fermer les unes après les autres. Le taux de chômage tournait autour de 14 % alors que l'inflation atteignait des sommets et que les taux d'intérêt oscillaient entre 17 % et 20 %. Cette crise a touché les syndiqués FTQ de plein fouet et a créé différents problèmes (endettement, consommation d'alcool et de drogue) et des besoins de tous ordres.

« Aujourd'hui encore, on est dans une relation d'aide même si le type d'intervention a évolué. On aide toujours des gens qui ont des problèmes

VOIR PAGE C 15: CENTRAIDE

Engagé pour une société plus juste et équitable;
Dévoué à la défense et la promotion des droits des travailleuses et travailleurs;



UNIFOR
lesyndicat | Québec

uniforquebec.org |

Unifor fait la différence !

Lumière sur des travailleurs passionnés

Par l'entremise de vidéos, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) fait découvrir avec humanité des acteurs de différents milieux de travail et des quatre coins de la province.

MÉLANIE GAGNÉ
Collaboration spéciale



e projet de capsules se veut un complément au journal *Le Monde ouvrier*, le plus ancien périodique syndical au pays. Il a été imaginé par Isabelle Gareau, conseillère politique et ancienne directrice du service des communications à la FTQ, ainsi que par son équipe.

« On se disait que ce serait le *fun* de laisser encore plus de place aux membres de la FTQ à la base, raconte M^{me} Gareau. La FTQ, c'est 600 000 membres, c'est une énorme diversité d'emplois, des dizaines de milliers d'emplois différents à travers le Québec. Donc ça a été pour nous une façon de leur offrir une vitrine. Les premières années, on faisait juste des reportages écrits. Depuis quelques années, on travaille avec Casadel, une boîte de vidéastes avec qui ont fait des capsules métiers. » Les vidéos du « Monde ouvrier » sont en ligne sur le site Web de la FTQ.

Pour M^{me} Gareau, il était essentiel de mettre en lumière les travailleurs de l'ensemble de la province. « On ne présente pas des enjeux syndicaux dans ces chroniques, précise-t-elle. On est dans la valorisation des métiers. On veut montrer la diversité des emplois à la FTQ. Ce sont des moments super le *fun* parce qu'on va dans les milieux de travail pour faire ça ; on fait des entrevues avec la personne, on la filme et on prend des photos pendant qu'elle exerce son métier. »

« La FTQ, c'est 600 000 membres, c'est une énorme diversité d'emplois, des dizaines de milliers d'emplois différents à travers le Québec »





« La noirceur, la poussière, l'oxygène au minimum. On passe 10 heures par chiffre sous terre. »



PHOTOS : ERIC DEMERS



3

1. Une femme en or

Julie Adams fait partie des travailleurs interviewés. Elle est mineure pour Iamgold, division Westwood, tout près de Rouyn-Noranda en Abitibi. M^{me} Adams a fait des études en extraction du minerai en 2011 à Val-d'Or. Elle a trouvé du travail dès sa sortie de l'école.

Dans la vidéo, on la voit travailler à 1320 mètres sous terre. On découvre son environnement de travail, qui exige d'excellentes capacités mentales et physiques. « La plus grande difficulté, c'est l'environnement. La noirceur, la poussière, l'oxygène au minimum. On passe 10 heures par chiffre sous terre. On nous descend, et on nous remonte 10 heures plus tard à la fin de la journée. On n'a pas de pause et on prend une demi-heure pour dîner », explique-t-elle. Malgré cela, Julie adore son travail et veut le pratiquer encore longtemps.

Si la mineure accepte d'accorder des entrevues, c'est pour une seule raison : « Je veux valoriser les métiers non traditionnels pour les femmes. C'est important pour moi. Il y a de plus en plus de femmes dans mon milieu, c'est bien. Quand j'ai commencé, j'étais seule. »

Pour une femme, travailler dans une mine demande une adaptation, raconte Julie Adams : « J'ai développé des techniques de travail différentes. Je ne peux pas lever ce que lèvent des gars avec des gros bras. »

2. Mains de fée

La vidéo sur l'horticultrice Louise Moffatt s'ouvre sur un décor aussi apaisant que magnifique : le Jardin de Chine du Jardin botanique de Montréal. Louise prend soin de ce terrain enchanteur depuis 25 ans avec son équipe. « C'est un métier très exigeant physiquement parce qu'on fait tout à la main, mais c'est surtout exceptionnel parce qu'on a la chance de vivre les quatre saisons. On profite de chaque moment ! » confie-t-elle à l'équipe du « Monde ouvrier » qui l'a rencontrée dans la période des lanternes, un événement automnal inspiré de la tradition millénaire chinoise.

3. Charpentier-menuisier... et athlète

Le charpentier-menuisier José Hamel, de la région de Montréal, nous fait prendre conscience de tout ce que le métier exige en matière d'habiletés physiques et de capacité d'adaptation. Jeune trentenaire, il travaille actuellement dans le milieu de la construction commerciale. Chaque journée est différente et cela lui plaît. Les tâches sont multiples et se font sur terre, dans les airs, sous le soleil comme à -40 °C. « Ce n'est pas un métier facile. Les matériaux sont souvent lourds, alors si je veux exercer mon travail encore longtemps, je dois vraiment prendre soin de ma santé », affirme-t-il dans la vidéo qui lui est consacrée.

sepb Québec

La référence syndicale pour professionnels-les et employés-es de bureau

sepb Québec

Téléphone: 514-522-6511

sepb.qc.ca

Les conseils régionaux de la FTQ : lieux de solidarité régionale

ANNE-SOPHIE POIRÉ
Collaboration spéciale

Denis Dumouchel est soudeur-monteur dans une distillerie de Salaberry-de-Valleyfield, et vice-président à la FTQ. Depuis six ans, il représente les conseils régionaux auprès de la centrale syndicale. Le 32^e Congrès de la FTQ, qui se tiendra du 25 au 28 novembre, sera son dernier. Même s'il quitte ses fonctions fier d'avoir fait valoir l'importance de ces 15 conseils régionaux qui défendent des enjeux propres à leur territoire, dit-il, le combat persiste et sera de nouveau mis sur la table lors du congrès.

Le Conseil des métiers et du travail de Montréal a été créé en 1886, 71 ans avant la fondation de la FTQ : il est le prédécesseur du Conseil régional FTQ du Montréal métropolitain. Depuis, 14 autres conseils régionaux s'y sont greffés.

Ces conseils régionaux ont plusieurs mandats « basés sur la vie régionale et moins sur la vie syndicale », signale M. Dumouchel. Ils organisent la représentation politique régionale et municipale ; offrent de la formation ; appuient les sections locales lors de négociations et de grèves ; militent pour le développement social et économique ; mobilisent les effectifs lors des campagnes de la FTQ et dans les relations intercentrales ; soutiennent les groupes et organismes communautaires.



Pour expliquer le rôle de la FTQ, son vice-président cite *La vieille Margot*, de Gilles Vigneault : « Si tu veux que l'pays soit beau, prends [...] plus de voilure, pis moins d'drapeaux. » Autrement dit : « on prend le paquet de drapeaux de chaque syndicat pour en faire de la voilure et faire avancer les régions ».

FTQ

numérique, transition énergétique et changements climatiques sera ainsi au cœur du Congrès de la FTQ à la fin novembre. Mais le vice-président, lui, aborde ces enjeux d'un point de vue régional, toujours. Et la solidarité sera d'autant plus nécessaire pour répondre à ces défis qui se profilent, selon lui.

« Il n'y a pas une région qui est affectée par les enjeux environnementaux de la même manière », illustre M. Dumouchel. Les industries minières, forestières ou les usines qui contribuent au développement économique de leur région respective seront toutes contraintes de prendre des mesures en matière d'environnement. « C'est là que nos militants vont travailler communément, poursuit-il. Chacun des conseils régionaux connaît la réalité des milieux dans lesquels ils évoluent. »

Plus « militants » que syndiqués

Parce que les conseils régionaux sont le fruit de la participation volontaire et bénévole des syndicats locaux qui s'y affilient, M. Dumouchel préfère utiliser le terme « militant » pour désigner leurs acteurs. Lors des assemblées, les syndicats désignent les membres qui les représenteront au sein du conseil de leur région. Ils sont généralement trois ou quatre.

« On est une création de la FTQ, mais pas une obligation de la FTQ, fait valoir M. Dumouchel. Il faut présenter une offre de services assez intéressante pour que les affiliés viennent chez nous. »

La centrale syndicale compte aujourd'hui 600 000 membres.

La vitalité des conseils régionaux est précaire donc, parce qu'elle dépend aussi de l'effectif. Entre 2005 et 2007 par exemple, le Conseil régional du Suroît a perdu 1200 membres. Plusieurs entreprises de la région avaient fermé leur porte, comme l'aluminerie Rio Tinto, à Beauharnois, en plus d'importantes mises à pied, à l'usine Goodyear de Valleyfield, notamment.

« Chaque syndicat affilié donne 35 ou 40 cents par mois par travailleur », explique M. Dumouchel. Malgré le soutien financier de la FTQ qui permet de couvrir les frais de fonctionnement et de combler le manque à gagner, c'est surtout l'effectif qui finance les activités des conseils régionaux. « L'argent est le nerf de la guerre », plaide-t-il.

Comme la participation est volontaire, les syndicats ne sont pas tous présents au sein des conseils régionaux. À quelques semaines de son dernier congrès, M. Dumouchel entrevoit cette réalité avec une certaine déception. « J'aurais voulu que tous les syndicats joignent leur drapeau à cette grande voilure. »

« Il y a eu une prise de conscience sur notre importance dans les dernières années. Lorsque les affiliés organisent des congrès, ils invitent les représentants des conseils régionaux, par exemple. Mais c'est un combat de toujours, dit-il, et la FTQ doit en faire plus. »

Mais, comme le rappelle M. Dumouchel, ce sont surtout des lieux de solidarité qui développent des liens d'entraide dans chaque région du Québec.

« Si tu veux que l'pays soit beau, prends [...] plus de voilure, pis moins d'drapeaux » : pour expliquer leur rôle, le vice-président cite *La vieille Margot*, de Gilles Vigneault. « On prend le paquet de drapeaux de chaque syndicat pour en faire de la voilure et faire avancer les régions », précise-t-il.

Des réunions se tiennent tous les deux ou trois mois. Elles attirent une trentaine de travailleuses et travailleurs des secteurs privé, public et parapublic, qui proviennent de « 10, 15 ou 20 » entreprises locales dont le syndicat est affilié à la FTQ.

La voix des régions

Le rôle des conseils régionaux n'est pas immuable : il évolue selon les réalités sociales et politiques. Le syndicalisme en contexte de transformation





Le régime d'assurance médicaments actuel a été instauré en 1997.

EBRAHIM NOROOZI ASSOCIATED PRESS

Pour une pilule plus facile à avaler

MARIE-HÉLÈNE ALARIE
Collaboration spéciale

Au Québec, nous profitons d'une assurance maladie qui nous permet, de manière tout à fait gratuite, de voir un médecin et d'être hospitalisés. Il en va tout autrement quand vient le temps de se procurer des médicaments, et certaines personnes hésitent même à faire remplir une ordonnance pour des raisons financières. Il est vrai qu'au Québec nous payons nos médicaments 30 % plus cher que la moyenne des pays de l'OCDE. Selon le Mouvement pour un régime public et universel d'assurance médicaments, une initiative de la FTQ, de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), si la province abandonnait son régime actuel pour le remplacer par une

couverture universelle, les économies pourraient atteindre de 1 à 3 milliards de dollars annuellement. Toutefois, ces économies se feraient au détriment des pharmaceutiques, des grandes chaînes de pharmacies et des assureurs privés, qui eux ne sont pas prêts à lâcher le morceau.

Rappelons que le régime d'assurance médicaments actuel a été instauré en 1997. Bien qu'il ait représenté une réelle avancée lors de son adoption, sa formule mixte ne devait être que temporaire et ultimement mener à un régime universel. En effet, cette forme hybride fait en sorte qu'une partie de la population — des salariés relativement jeunes et souvent en bonne santé — est couverte par des régimes d'assurance privés tandis qu'une autre — 45 % de la population — est couverte par le régime public. Ce groupe, pour une bonne part, est constitué de gens sans emploi et des personnes âgées,

« Un régime d'assurance médicaments, ce n'est pas simplement un système qui sert à rembourser des factures ! »

des gens plus à risque d'avoir recours aux médicaments. Aujourd'hui, avec des problèmes d'accessibilité et d'équité et des coûts qui augmentent sans cesse, ce régime correspond mal aux besoins des Québécois.

Marc-André Gagnon, professeur adjoint à la School of Public Policy and Administration à l'Université Carleton et chercheur pour l'Edmond J. Safra Center for Ethics de l'Université Harvard, explique que, « selon l'ensemble de la documentation scientifique en santé publique, les régimes les plus performants mutualisent les risques sur l'ensemble de la population et maintiennent des copaiements relativement bas pour s'assurer que tous aient un bon accès ». De plus, certains critères sont indispensables à une véritable couverture universelle : il faut un régime avec des objectifs clairs qui promeut un usage approprié des médicaments et qui maximise la valeur thérapeutique par rapport aux dollars dépensés.

« Un régime d'assurance médicaments, ce n'est pas simplement un système qui sert à rembourser des factures ! » dit le professeur, qui conçoit ce rôle comme étant beaucoup plus proactif dans l'offre des services de santé. Selon lui, le problème de surconsommation, de surprescription et de prescription inappropriée est dû au manque de structures institutionnelles pour s'attaquer à ces problèmes. « On n'a même pas les bases de données pour comprendre les habitudes de prescription. Sont-elles liées aux données probantes ou sont-elles plutôt le fruit des campagnes de marketing des pharmaceutiques ? » demande-t-il. Il rappelle que la crise des opioïdes touche les États-Unis et le Canada, « deux pays où il n'y a pas la capacité institutionnelle pour promouvoir un usage plus rationnel des médicaments ».

Marc-André Gagnon plaide pour un système qui « va nous en donner pour notre argent », qui va chercher la meilleure valeur thérapeutique. « Si on ne met pas ça en place, on se retrouve par définition avec un système qui va générer du gaspillage. » Le chercheur met en avant l'idée qu'une agence indépendante gère un formulaire de médicaments remboursés selon le principe de maximiser la valeur thérapeutique et souligne l'importance d'un régime unique capable de négocier les prix pour l'ensemble de la province.

Si le professeur parle d'une agence indépendante, c'est qu'il insiste sur la nécessité de dépolitiser la prise de décision de ce qui sera remboursé ou pas. Il donne l'exemple de l'agence publique Pharmac, en Nouvelle-Zélande, où le coût en médicaments par personne est extrêmement bas et dont les résultats en santé sont équivalents à ceux du Québec. « On fonctionne là-bas avec un budget annuel qu'il est interdit de dépasser et c'est une excellente façon de contenir les coûts. »

Pour conclure, Marc-André Gagnon rappelle « que le rôle de l'État doit être de fournir un filet de protection sociale juste, équitable et universel ».



Outiller les jeunes pour les changements climatiques

Quelques mois avant la tenue du congrès de la FTQ se tient le camp annuel de formation des jeunes militants. L'occasion pour eux de se mobiliser, de réseauter et d'approfondir leurs connaissances sur des enjeux d'actualité. Cette 17^e édition était celle de la lutte contre les changements climatiques.

PASCALINE DAVID
Collaboration spéciale

Cette formation est l'occasion pour les jeunes d'en apprendre davantage sur différentes thématiques, souvent sociopolitiques, mais surtout reliées à des dossiers ou à des cam-

pagnes menés par le syndicat. « Le but est de rassembler des jeunes provenant de centaines de secteurs différents pour qu'ils puissent discuter de leurs réalités, de leurs luttes communes et qu'ils puissent créer des solidarités intéressantes », explique Rima Chaaban, conseillère syndicale à la FTQ et responsable du dossier jeunes depuis deux ans.

Des tables rondes, conférences et autres ateliers ont à nouveau rythmé les trois journées des 115 participants du camp cette année, mais il s'agissait du premier sur le thème du climat. « Les jeunes sont les premiers qui vont être concernés par les transitions dans les milieux de travail, poursuit M^{me} Chaaban. Il faut s'assurer que celles-ci soient justes, qu'elles ne se fassent pas sans les travailleurs. »

Une relève motivée

Amélie Glaude, 2^e vice-présidente, responsable de l'information et de la mobilisation au Syndicat des employées de l'Université de Montréal, participait pour la troisième fois au camp. « Il s'agit d'un endroit où l'on

peut s'exprimer librement et où l'on a l'impression d'être compris par les autres bien qu'ils et elles proviennent de milieux souvent complètement différents, lance cette passionnée du syndicalisme. Chaque fois que je participe au camp des jeunes de la FTQ, j'en ressors gonflée à bloc et prête à mener tous les combats. »

Pour la jeune femme âgée de 33 ans, la relève constitue le point central des changements positifs qui doivent avoir lieu pour lutter contre les changements climatiques, c'est-à-dire revoir nos façons de vivre et de travailler. « Lors du camp, [le président de la FTQ] Daniel Boyer est venu nous dire qu'il était à l'aise avec l'idée qu'on le bouscule, souligne-t-elle. Le



Des tables rondes, conférences et autres ateliers ont à nouveau rythmé les trois journées des 115 participants du camp cette année, mais il s'agissait du premier sur le thème du climat.

ERIC DEMERS

intérêt pour les communautés autochtones, avec lesquelles elle a travaillé à plusieurs reprises, notamment par l'entremise de l'organisme en persévérance scolaire Fusion jeunesse. « Les jeunes étaient appelés à développer un projet sur toute l'année en design de mode, entrepreneuriat, jeu vidéo, mais j'ai remarqué que l'enjeu climatique était très présent, il était transversal, raconte-t-elle. J'ai compris l'importance d'agir. »

La présentation faite aux jeunes militants de la FTQ visait ainsi à présenter les réalités autochtones comme des symptômes du colonialisme et à les sensibiliser à la justice climatique. « Il existe une concentration de populations dans des espaces donnés, qui ressentent davantage la pollution par exemple, sans pour autant bénéficier des retombées économiques qui y sont liées, indique-t-elle. Toute violence faite aux territoires, comme les changements climatiques, a un impact direct sur la biodiversité, mais aussi sur nos cultures, nos langues, qui sont des miroirs de ce que le territoire exprime. »

André-Yanne Parent souhaite ainsi briser les stéréotypes pour amplifier les voix autochtones, non pas pour que les jeunes parlent en leur nom, mais pour qu'ils soient vigilants et sensibles au fait qu'elles existent et sont moins entendues. Cette prise de conscience leur permettra d'aborder les transitions climatiques et de réduire leur empreinte dans leurs milieux de travail sous un angle plus averti.

Parmi les autres invités, Patrick Bonin, responsable de la campagne Climat-Énergie chez Greenpeace Canada, est venu présenter un état des faits, ainsi que les engagements du Canada et Québec. Eddy Perez, du Réseau action climat du Canada, a quant à lui exposé les conséquences économiques des changements climatiques.

« Les jeunes sont les premiers qui vont être concernés par les transitions dans les milieux de travail. Il faut s'assurer que celles-ci soient justes, qu'elles ne se fassent pas sans les travailleurs. »

moment est venu pour toute une génération de bousculer celles qui nous précèdent. »

Une invitée, André-Yanne Parent, directrice de Projet de la réalité climatique Canada, l'a d'ailleurs particulièrement marquée par son approche et la clarté de ses explications. « J'en ai appris davantage sur le rapport des communautés autochtones au climat, cela m'a fait grandir en tant qu'être humain et a aussi fait évoluer ma vision par rapport à la Terre », commente-t-elle.

Conséquences

André-Yanne Parent dirige la section canadienne de Projet de la réalité climatique, cet organisme fondé par Al Gore en 2006 et qui se voue à la sensibilisation à l'urgence climatique. « Il s'est rendu compte que les gens avaient besoin d'outils et de données fiables pour être convaincus et pour apporter des solutions pertinentes dans leurs propres milieux de vie », indique M^{me} Parent.

Elle-même d'origine micmaque et acadienne et titulaire d'une maîtrise en anthropologie religieuse et urbaine, M^{me} Parent a toujours eu un fort

Des programmes d'aide pour les syndiqués

CENTRAIDE

SUITE DE LA PAGE C 9

de dépendances même si elles varient d'une époque à l'autre », rappelle Serge Cadieux, secrétaire général de la FTQ, qui précise que les « délégués sont mieux outillés qu'ils ne l'étaient au départ. » En effet, les ressources sont plus nombreuses aujourd'hui qu'il y a 30 ans, et surtout en région.

« Très tôt, on a senti un besoin pour ce type de programme d'aide », affirme M. Cadieux. C'est lors du 6^e congrès du Conseil du travail de Montréal (CTM), en 1981, qu'on assiste à la création d'un tel programme, qu'on nomme alors Programme de conseillers sociaux. Deux ans plus tard, la FTQ adopte une résolution pour la mise sur pied d'un programme de formation sur l'alcoolisme et autres toxicomanies et fait l'annonce de la mise en place du Réseau des délégués sociaux en collaboration avec Centraide du Grand Montréal.

À la retraite depuis quelques semaines seulement, Daniel Manseau a été directeur de Centraide Centre-du-Québec de 1994 à 2007 : « Notre organisation, comme plusieurs Centraide au Québec, soutenait le programme de délégués sociaux », précise-t-il. « La première entente avec Centraide remonte à 1983. Elle servira de modèle pour l'ensemble du réseau sur le territoire québécois. Ce qui devait, au départ, n'être qu'un projet pilote dure encore aujourd'hui. C'est un partenariat "gagnant-gagnant", af-

firme à son tour Serge Cadieux. En contrepartie de l'aide apportée par Centraide, les syndiqués participent activement aux campagnes de financement de l'organisme. Centraide est un partenaire indispensable, et l'inverse est tout aussi vrai. »

L'aide de Centraide vise à former les délégués à l'écoute active et à les informer de toutes les ressources disponibles dans chacune des régions. Le délégué social démontre de l'empathie envers ses confrères en difficulté et, dans ce modèle d'intervention par les pairs, la relation se passe d'égal à égal et est tout à fait confidentielle. Ce type d'intervention est d'une grande efficacité puisque son outil privilégié est la prévention. « Pour nous, la prévention est très importante puisque, souvent, les organismes qu'on soutient entrent en jeu lorsque les gens sont déjà en grande vulnérabilité », explique Daniel Manseau.

En plus des délégués sociaux, le Réseau compte des coordonnateurs, qui interviennent dans les milieux de travail, si nécessaire, lors d'événements particuliers, comme une fermeture. Leur intervention se déroule sous la forme de collectifs d'entraide, des rencontres qui permettent aux membres d'échanger sur ce qu'ils vivent et d'agir collectivement. « Quand une fermeture survient apparaissent malheureusement aussi des cas de dépression, dit Serge Cadieux. Le Réseau est alors mis à contribution et on est présent, auprès des gens qui en ont le plus besoin. »

Et il ajoute : « L'important, c'est que les travailleurs sachent qu'ils ne sont pas seuls. »

On travaille pour vous et votre famille!

Le syndicat des Teamsters représente les intérêts de plus de 35 000 travailleurs-euses au Québec dans plusieurs secteurs d'activités. Teamsters Canada et ses 125 000 membres sont affiliés à la Fraternité internationale des Teamsters, dont l'effectif syndical est de 1,4 million de membres en Amérique du Nord.



**TEAMSTERS
CANADA**

Teamsters.ca



32^e
ANNÉE
DE
CONGRÈS
NATIONAUX
2019

En action dans un monde en changement

Centre des congrès de Québec,
du 25 au 28 novembre 2019

ftq.qc.ca/congres-2019

