



Dossier sur  
le projet de  
loi n° 59  
PAGES 10 ET 11

## La FTQ en campagne pour modifier le projet de loi n° 59

La FTQ demande au gouvernement d'apporter de sérieuses modifications ou, à défaut de le modifier, de réécrire au complet le projet de loi n° 59. La FTQ a lancé une campagne pour sensibiliser la population et les élus à cet effet.

Dans le cadre de la commission parlementaire sur le sujet, le président de la FTQ, Daniel Boyer, a présenté le mémoire de la centrale mettant en lumière, auprès des membres de la commission et du ministre du Travail, les graves reculs du projet de loi. « Ce qui est sur la table met clairement en danger la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses. En prévention,

plusieurs absurdités nous font réagir. Par exemple, le projet de loi place les travailleurs et travailleuses manipulant des explosifs à faible risque de blessures. Même chose pour les travailleurs et travailleuses de la santé, alors que c'est dans ce secteur qu'il y a le plus d'accidents de travail. La catégorisation des secteurs à risque faible, dont la santé qui regroupe 73 % de femmes, perpétue ainsi la discrimination systémique

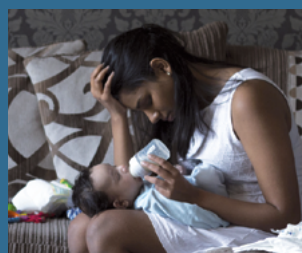
dont les femmes sont victimes », a déclaré le président de la FTQ, Daniel Boyer.

La FTQ propose des solutions pour mieux protéger les travailleurs et travailleuses. Elle demande entre autres que les quatre mécanismes de prévention soient appliqués dans leur intégralité, soit un programme de prévention, un programme de santé, un comité de santé et sécurité du travail et un représentant à la prévention. En réparation, selon la FTQ, il faudrait s'assurer que tous et toutes aient accès de manière égale aux régimes d'indemnisation et de réadaptation, il faudrait aussi maintenir la prépondérance de l'avis du médecin



traitant et le retrait préventif de la femme enceinte. « Ce que nous propose ce projet de loi c'est un recul trop

important pour se taire. Ce qui est sur la table viole l'esprit de la Loi sur la santé et la sécurité



Les femmes, premières victimes de la crise sanitaire  
PAGE 3



Le droit à la déconnexion  
PAGE 4



IRIS - Changements climatiques : l'inaction coûte très cher  
PAGE 5

### NÉGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC QUÉBÉCOIS

## Le temps de se mobiliser

Les négociations pour renouveler les conventions collectives des membres de la FTQ en éducation, dans la santé et les services sociaux sont en cours depuis l'automne 2019. La FTQ et ses syndicats affiliés concernés (SCFP, SQEES-298, SEPB et UES 800) ont fait leurs devoirs et déposé des positions détaillées sur l'ensemble des enjeux.



Maintenant, selon ceux-ci, le temps de la mobilisation est venu. « En santé et en éducation, ça fait longtemps que les conditions de travail ne sont pas au rendez-vous. C'est pour ça que le gouvernement a de la difficulté à embaucher. On avait dit il y a quelques années qu'on s'en allait

dans le mur s'il n'y avait pas de correctifs, alors c'est maintenant qu'il faut donner le coup de barre », d'expliquer Marc Ranger, directeur québécois du SCFP et coordonnateur FTQ pour la négociation du secteur public québécois.

### Quels sont les enjeux ?

D'abord, il y a les augmentations de salaire, envisagées sur trois ans. Pour la dernière des trois années, la FTQ veut absolument amorcer un rattrapage salarial qui permettra de corriger le tir de manière durable. Un autre enjeu important selon les syndicats affiliés à la FTQ : les assurances collectives.

La contribution de l'employeur aux assurances collectives des membres de la FTQ du secteur public est de 21 %. Donc, la contribution venant de la poche des membres est de 79 %. « C'est une grave anomalie, alors il faut viser un équilibre 50-50 dans les assurances collectives », d'ajouter Marc Ranger.

Les horaires de travail atypiques aussi sont dans la ligne de mire de la FTQ. Il existe une multitude d'horaires : brisés, irréguliers ou atypiques. Il y a peu de postes à temps complet par rapport aux postes à temps partiel. Il faut stabiliser les effectifs

PAGE 4



Le secteur aéronautique québécois frappé par sa pire crise en 100 ans d'histoire  
PAGE 6



Une assemblée style ciné-parc en photos  
PAGES 8 ET 9



La parole aux DS  
PAGE 14

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

# Dans ce numéro

## ACTUALITÉS

La FTQ en campagne pour modifier le projet de loi n° 59	1
Négociations du secteur public Le temps de se mobiliser	1
Impact dévastateur de la COVID-19 sur l'hôtellerie	2
Nouvelles technologies, mêmes problèmes?	4
Le Québec en pause pour rendre hommage aux travailleurs et travailleuses de première ligne	4
États-Unis : des chercheurs proposent de faire table rase du droit du travail	5
L'intelligence artificielle menace-t-elle nos emplois?	6
Le secteur aérospatial québécois frappé par sa pire crise en 100 ans d'histoire	6
Bonnes nouvelles pour le RRFS-FTQ	6
Télétravail et conciliation travail-vie personnelle	7
Conférence « Si on se parlait » à l'assemblée annuelle des Métallos	8
Le SCFP salue l'investissement de 18,6 M\$ dans les services de police autochtone	12
Une cérémonie pour rendre hommage aux travailleurs et travailleuses décédés de la COVID-19	12
Nos ancêtres syndicaux aux origines du progrès	13
2021, l'année de tous les vaccins ?	15
Une première femme à la tête du Fonds de solidarité	16

## CHRONIQUE ET OPINIONS

Éditorial - Négociations du secteur public : l'heure est à la mobilisation et à la solidarité	3
Chronique de l'IRIS - Changements climatiques : l'inaction coûte très cher	5

## CONDITIONS FÉMININES

Les femmes, premières victimes de la crise sanitaire	3
--	---

## REPORTAGE PHOTO

Les cols bleus de Saint-Jérôme votent en assemblée style ciné-parc	8-9
--	-----

## À LA SOURCE - DOSSIER SPÉCIAL PROJET DE LOI N° 59

Le projet de loi n° 59 expliqué en quelques points	10
La réforme de la Loi sur la santé et la sécurité du travail aura des répercussions négatives sur les camionneurs	10
Des reculs indécentes dans le secteur industriel	11
On n'y retrouve que des compressions	11
Désolation face au projet de loi n° 59	11
Transformer nos lieux de travail en des endroits toxiques	11
Les militants et militantes disent non à une santé et sécurité à rabais!	12

## LANGUE DU TRAVAIL

2021, l'année de la réforme de la Charte de la langue française	2
---	---

## SOLIDARITÉ

La parole aux DS	14
Les impacts d'un confinement	14
L'importance cardinale du travail des DS en ces temps difficiles	14
Un conte de fées ou un drame d'horreur	14
Le télétravail : à quel prix ?	14

## CALENDRIER ET AVIS

Résilients dans la tourmente	7
Séminaire FTQ retraite 2021	7
Concours <i>Chapeau, les filles!</i>	7
Mouvement de personnel à la FTQ	13
Décès de Robert Demers	13
Merci Jean Gérin-Lajoie	16
Bienvenue à la FTQ	16

## Comment utiliser les codes QR?

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



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

Le site web du Monde ouvrier : [www.mondeouvrier.info](http://www.mondeouvrier.info)



ERIC DEMERS

# Impact dévastateur de la COVID-19 sur l'hôtellerie

Selon ce que révèle une récente enquête sur la population active menée par Statistique Canada, 21 000 emplois ont été perdus dans le secteur de l'hôtellerie – la très grande majorité entre septembre et novembre – soit 60,5% des effectifs.

## L'urgence de se mettre en action

La Commission des partenaires du marché du travail et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont mis sur pied, en novembre dernier, le Groupe d'action pour la main-d'œuvre du secteur de l'hôtellerie pour venir en aide aux travailleurs et travailleuses de l'industrie. Celui-ci réunit différents partenaires et organismes du milieu hôtelier québécois, dont le Syndicat des Métallos, Unifor et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800), de même que des représentants des domaines de l'éducation et de l'emploi.

Plusieurs travailleurs et travailleuses ont déjà quitté le secteur de l'hôtellerie à cause des mises à pied massives des derniers mois. Pour bon nombre de ceux et celles qui sont en attente d'une reprise, les prestations d'assurance-em-

ploi prendront fin à la mi-avril. Faute de prolongation des programmes actuels, leurs sources de revenus pourraient alors être compromises.

## Des programmes de formation adaptés à l'hôtellerie

Conscient de l'urgence de la situation, le Groupe d'action a notamment pour mandat d'élaborer des programmes de formation pour la main-d'œuvre de l'hôtellerie. La mise en place de ces programmes vise à favoriser le maintien ou le rétablissement du lien d'emploi, en plus de permettre de rehausser les compétences et d'assurer une sécurité financière en prévision de la fin des prestations d'assurance-emploi.

Puisqu'une relance complète de l'industrie touristique n'est pas envisagée à court terme, un certain nombre de travailleurs et de travailleuses de l'hôtellerie ne pourront pas être rappelés au travail cet été. Une des solutions est éga-

lement de leur permettre d'occuper un emploi différent et demandé, que ce soit au sein de l'industrie touristique ou dans d'autres secteurs.

Les syndicats affiliés à la FTQ font également des représentations auprès du gouvernement afin que celui-ci intervienne auprès des employeurs afin que ces derniers respectent la loi et qu'ils mettent en place des comités de reclassement pour aider les travailleurs et les travailleuses à se trouver un autre emploi ou à participer à des programmes de formation. Selon les syndicats affiliés à la FTQ, les employeurs doivent impérativement offrir le soutien prévu dans la loi.

Les syndicats affiliés de la FTQ qui représentent des personnes salariées dans l'hôtellerie et l'industrie touristique partagent d'énormes préoccupations en ce qui concerne la reprise des activités après-COVID. En effet, les enjeux de pénurie de main-d'œuvre vécus par l'industrie avant la crise ne vont pas disparaître après celle-ci. Les conditions de travail souvent difficiles n'aident pas non plus la rétention de main-d'œuvre, particulièrement pour les préposés et préposées aux chambres. ■

## 2021, l'année de la réforme de la Charte de la langue française ?

Si l'année 2020 a été une année importante pour le service de la francisation de la FTQ, avec notamment la sortie du film *Langue à l'ouvrage – Migrer vers le français au travail*, l'année 2021 promet d'être une année également importante avec la reprise du débat linguistique au Québec. Fidèle à son habitude, la FTQ sera présente à ce rendez-vous comme l'a rappelé le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc, le 12 janvier dernier, lors de la conférence de presse présentant les priorités de la centrale syndicale pour 2021.

À ce propos, la FTQ avait d'ailleurs rendu publiques, en novembre dernier, ses revendications en matière de langue du travail alors que le ministre Jolin-Barrette annonçait que le programme législatif du gouvernement du Québec pour 2021 comprenait aussi une réforme costaud de la Charte de la langue française.

Comme le rappelait Denis Bolduc, il importe de s'assurer que cette réforme s'attaque à consolider toutes les dimensions de la vie dans la société québécoise : travail, commerce, enseignement supérieur, langue d'intégration, droits fondamentaux et exemplarité de l'État et des municipalités.

Aussi, en collaboration avec la CSD, la CSN et la CSQ, la FTQ a cosigné une lettre d'opinion concernant la situation du français au Québec. Cette lettre parue dans *Le Devoir* le 9 décembre 2020 témoigne encore une fois de l'importance qu'accorde le mouvement syndical québécois à la lutte pour un Québec en français.

Bref, la table est mise pour une année importante en matière de promotion de la langue française au Québec. ■

LE MO  
LE MONDE OUVRIER

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

Président  
Daniel Boyer

Secrétaire général  
Denis Bolduc

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

Téléphone  
514 383-8000

Télécopie  
514 383-0899

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

Rédacteur en chef  
Éric Demers

Collaboration  
Christian Bergeron,  
Ronald Boisrond,  
Sébastien Campana,  
Clairandree Cauchy,  
Sylvie Chevrier,  
Jocelyn Desjardins,  
Julien Desormeaux,  
Jean-Pierre Devost,  
Francine d'Ortun, Sonia  
Duchesne, Mélanie  
Dufour-Poirier, Manon  
Fournier, Sébastien  
Goulet, Gilles Grondin,  
Stéphane Lacroix,  
Annie Landry, Jean  
Laverdière, André  
Leclerc, Colin L'Ériger,  
Ricky Lewis, Caroline  
Malette, Pascale Saint-  
Antoine, Guillaume  
Valois, Catherine  
Veillette, Nicolas Viens.

Conception graphique  
Anne Brissette

Illustrations  
Molotov

Photos  
Archives du Syndicat des  
Métallos, Eric Demers,  
Lauraine Robinson.

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

Tirage  
32500 exemplaires

Produit par des  
travailleuses et  
travailleurs syndiqués  
chez Transcontinental.

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

Expédié par des  
travailleuses et  
travailleurs syndiqués  
chez Transcontinental.

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

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

# Les femmes, premières victimes de la crise sanitaire

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. » - Simone de Beauvoir

La pandémie et les mesures sanitaires qui y sont associées ont engendré des conséquences disproportionnées sur la santé et la qualité de vie des femmes. La COVID-19 a aussi eu pour effet d'accroître les inégalités existantes entre les hommes et les femmes, au point où il y a lieu de craindre un recul de l'égalité entre les genres. C'est le constat du rapport *Inégalités de genre - Impact de la pandémie de COVID-19 sur la santé et la qualité de vie des femmes au Québec* rendu public en décembre par l'Association pour la santé publique du Québec et l'Observatoire québécois des inégalités.

Les femmes sont surreprésentées en ce qui concerne tant les cas d'infection (56%) que les décès (55%) au Québec. Cela s'explique notamment par le fait que les femmes se retrouvent souvent en première ligne, étant plus présentes dans plusieurs services essentiels en contact direct avec le public, notamment dans le secteur de la santé. Notons que le risque de

contracter la maladie est évalué comme étant dix fois plus élevé chez le personnel de la santé comparativement à la population en général. De plus, les femmes sont surreprésentées dans le secteur des services qui a été principalement touché par des pertes d'emplois. Pensons à la restauration, à l'hébergement et au commerce de détail.

Les femmes sont également surreprésentées dans les pertes d'emplois, même au sein de ces industries. Par exemple, elles représentent 62% des pertes d'emplois dans le secteur des services, de l'hébergement et de la restauration, alors qu'elles constituent 55% de la main-d'œuvre du secteur. L'explication se trouverait ainsi plutôt du côté de la prépondérance des femmes dans des emplois à temps partiel, qui ont été les premiers emplois supprimés, et du partage inégal des tâches domestiques.

En effet, dans les cas où les deux parents occupent des emplois rémunérés, ce sont plus souvent les femmes

qui sont restées à la maison pour s'occuper des enfants. De plus, le sondage rapporte le caractère inégal de cet impact de la crise sur l'emploi, puisque les femmes appartenant à une minorité visible, les étudiantes et les communautés lesbiennes ont été particulièrement touchées par les pertes d'emplois.

## La pandémie a grandement affecté la qualité de vie des femmes

La conciliation travail-vie personnelle est considérée comme « difficile », particulièrement pour les femmes de 35 à 54 ans (39%). Le télétravail combiné à l'éducation des enfants est considéré comme épuisant par plus de 70% des jeunes femmes (18 à 34 ans) et des mères d'enfants de moins de 13 ans. Aussi, 44% des femmes trouvent plus lourd d'arriver à jongler avec toutes leurs responsabilités depuis la pandémie. L'état de santé psychologique des femmes québécoises est également inquiétant; 17% des femmes affirment avoir ressenti des symptômes de déprime ou d'anxiété depuis le début de la pandémie et cette proportion grimpe à 44% chez les femmes qui sont en contact avec le public dans le cadre de leur travail.

Largement documentée dans les médias, la pandémie a aussi aggravé la situation des femmes victimes de violence conjugale : 29% des répondantes victimes de sexisme, de brutalité ou de violence sexuelle ont témoigné d'une augmentation de la fréquence des agressions depuis la pandémie.

Ce rapport sonne l'alarme, les effets de la pandémie se sont fait sentir beaucoup plus fortement chez les femmes. Stress, santé psychologique, charge de travail, violence, perte d'emploi, situation financière, conciliation travail-vie personnelle, obligations familiales : aucune sphère de la vie n'a été épargnée.

La FTQ est la centrale syndicale qui représente le plus grand nombre de femmes au Québec. Selon la FTQ, toutes les actions de la centrale ont pour but de maintenir la pression pour freiner l'accroissement des inégalités. En ce sens, la FTQ partage l'analyse qui se dégage du rapport et désire interpeller le gouvernement sur l'importance de procéder à une hausse rapide du salaire minimum à 15\$ l'heure, à la bonification des programmes de réduction des inégalités et à l'amélioration de l'offre de services publics partout au Québec. ■



## SUITE DE LA UNE

de travail adoptée en 1979 par le Parti québécois qui voulait que les travailleurs et travailleuses reviennent à la maison sur leurs deux jambes et en santé. Au Québec, entre 2015 et 2019, ce sont 485 038 hommes et femmes qui ont été victimes d'un accident de travail ou qui ont deve-

loppé une maladie professionnelle et, de ce nombre, 1059 personnes sont décédées. On ne peut plus tolérer cela. Ce que nous propose le gouvernement de la CAQ et le ministre du Travail, c'est faire moins de prévention dans les milieux de travail et sabrer les programmes d'indemni-

sation et de réparation. Tout cela, c'est cautionner qu'il y aura encore plus de victimes. Monsieur le ministre, la FTQ vous dit « Nous avons des vies à sauver ! La santé à rabais : non merci », ajoute le président de la FTQ.

Vous pouvez consulter notre dossier sur le projet

de loi n° 59 au : <https://ftq.qc.ca/sante-a-rabais>. Vous pouvez également visiter le site web de la campagne à l'adresse : [www.sante-a-rabais.ca](http://www.sante-a-rabais.ca).

Pour plus d'information, lisez À la Source en pages 10 et 11 de ce numéro. ■



## Négociations du secteur public : l'heure est à la mobilisation et à la solidarité !

Les négociations dans le secteur public pour le renouvellement des conventions collectives pour les travailleuses et travailleurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux ont débuté à l'automne 2019 et les contrats de travail sont maintenant échus depuis mars 2020.

Au début de la pandémie, en mars dernier, la FTQ a répondu de façon positive à l'appel du premier ministre François Legault d'accélérer les discussions dans le but de conclure rapidement la négociation.

Malheureusement, malgré nos appels pressants et notre bonne volonté, il ne se passe pratiquement rien du côté du Conseil du trésor. Pendant ce temps, les 55 000 travailleuses et travailleurs que nous représentons sont toujours au front, malgré la pandémie, la fatigue, la surcharge de travail, la maladie et les risques d'attraper la COVID-19 et d'infecter leur famille. Pourtant, nous avons déposé des demandes acceptables et raisonnables qui répondent aux objectifs du gouvernement tout en permettant de réduire les écarts importants avec les autres groupes de salariés en matière de rémunération.

Le premier ministre a récemment demandé aux Québécois et Québécoises « de faire preuve d'empathie et de compréhension à l'égard des travailleurs essentiels ». Faire preuve d'empathie et de compréhension c'est aussi offrir de bonnes conditions d'exercice d'emploi, de meilleurs salaires afin d'attirer et de maintenir en emploi les travailleuses et travailleurs des réseaux de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Malheureusement, à Québec c'est « faites ce que je dis, mais pas ce que je fais ».

### Un appel à la mobilisation

Face au mur d'indifférence du gouvernement dans ces négociations, nous n'avons d'autres choix que de lancer un appel à la mobilisation. Les organisations syndicales impliquées dans cette négociation (SCFP-Québec, SQEES-298, SEPB, UES 800) ont élaboré un plan de mobilisation qui doit s'échelonner sur plusieurs semaines. Une tournée de consultations auprès des membres est en cours. Ce plan prévoit des rencontres régionales d'information avec des élus de la CAQ, des actions de perturbations ciblées, des semaines thématiques mettant en valeur le travail de nos membres, une mobilisation intersyndicale, ainsi qu'une campagne de visibilité et médiatique. En mesure ultime, les travailleuses et travailleurs seront invités à se prononcer sur l'intensification des moyens d'action concertés qui pourraient aller jusqu'à exercer le droit de grève. Cependant, compte tenu du contexte de la pandémie, le recours à la grève devra faire l'objet d'un vote distinct à être tenu lors d'une seconde tournée d'assemblées.

Cette lutte pour de meilleurs soins de santé, de meilleurs services d'éducation, de meilleurs services sociaux n'est pas seulement la bataille des travailleuses et travailleurs que nous représentons; c'est aussi celle de toute la population, pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses du Québec, et pour l'avenir et la qualité de nos services. C'est un appel à la solidarité que nous lançons : solidaires de nos consœurs et confrères de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Le temps n'est plus aux discours, mais à une véritable reconnaissance. Ce message, le gouvernement doit l'entendre une fois pour toutes. La pérennité de nos services publics est en jeu.

Solidairement,

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

# Nouvelles technologies, mêmes problèmes?

Pour plusieurs métiers, et pas seulement ceux dits cols blancs, les pressions sont nombreuses pour rester connectés à des outils de travail électroniques et répondre à des requêtes des employeurs en dehors des heures normales de travail. Ce phénomène d'hyperconnectivité n'est pas sans conséquence.

Huit heures de travail, huit heures de loisir et huit heures de repos. Cette revendication pour limiter le temps de travail constitue l'un des plus importants gains du mouvement ouvrier. Bien que le Québec n'ait pas établi la durée quotidienne normale de travail, la semaine de travail normale est fixée à 40 heures. Avec l'arrivée des nouvelles technologies, les frontières entre le travail et le temps de repos deviennent de plus en plus floues. Les recherches font état d'une augmentation du stress, de problèmes de sommeil, d'une diminution de l'autonomie des travailleurs et des travailleuses ainsi que de difficultés de conciliation travail-vie personnelle, entre autres. Le travail exercé en dehors des heures normales de travail n'est pas nécessairement reconnu comme du travail et donc n'est pas rémunéré à sa juste valeur. Cela affecte davantage les femmes qui peuvent être pénalisées face à une occasion d'octroi de promotion, par exemple, en raison du fait qu'elles assument de plus grandes responsabilités familiales que les hommes. Les nouvelles technologies pourraient plonger plusieurs personnes salariées dans un état quasi permanent de disponibilité, ce qui remettrait en cause la revendication historique pour une journée de travail de huit heures.

Les travailleurs et les travailleuses ont droit, hier comme aujourd'hui, de se reposer et de jouir de temps libres. Ces préoccupations sont d'autant plus urgentes considérant que 40% des personnes

salariées sont en télétravail. Elles vivent donc à proximité de leurs outils de travail.

Bien que la question de la déconnexion soit nouvelle, les travailleurs et les travailleuses sont depuis longtemps confrontés aux changements technologiques, à l'empiètement des employeurs sur leur vie privée et aux difficultés de la conciliation travail-vie personnelle. En tant qu'outils de travail, les téléphones cellulaires et les ordinateurs portables ne sont pas différents des autres outils technologiques introduits dans les milieux de travail. Ces derniers doivent servir les intérêts des travailleurs et des travailleuses et pas uniquement ceux des employeurs. Des horaires de travail décents, c'est-à-dire stables et prévisibles, sont à privilégier. Pour certaines personnes salariées, la journée de travail de 9 à 5 est chose du passé. Elles voient d'un bon œil la flexibilité que permettent ces nouvelles technologies. De telles préférences ne doivent toutefois pas servir de prétexte pour ne pas rémunérer les heures travaillées ou encore pour violer le droit au repos et le droit à la vie privée des travailleurs et des travailleuses.

## Doit-on instaurer un droit à la déconnexion ?

Pour plusieurs, la solution à ces problèmes serait d'instaurer un droit à la déconnexion afin qu'il soit possible de ne pas être connecté à un outil numérique ou de répondre à des communications électroniques en dehors des heures normales de

travail, et ce, à l'abri des mesures de représailles de l'employeur.

« En France, il existe bel et bien un droit à la déconnexion, mais il n'est pas défini dans la loi. Il s'agit plutôt d'un principe à respecter. À cet égard, les employeurs ont l'obligation d'en négocier les modalités, mais peuvent élaborer eux-mêmes une charte en cas de mésentente. Cependant, aucune sanction n'est prévue pour les employeurs ne respectant pas la loi. On ne peut pas dire que la France soit un exemple à suivre! », souligne le conseiller à la recherche à la FTQ, Colin L'Érigger.

Récemment, Québec solidaire a déposé un projet de loi à ce sujet à l'Assemblée nationale. Celui-ci semble s'inspirer du cas français, tout en corrigeant plusieurs de ses lacunes. « Bien que ce projet de loi rappelle l'importance de ces enjeux, il demeure imparfait et inadapté aux réalités québécoises », ajoute Colin L'Érigger.

## Imposer la négociation collective et renforcer les normes du travail

S'agissant de changements technologiques affectant profondément l'organisation du travail, la négociation collective demeure l'outil le plus adapté pour garantir un droit à la déconnexion dans les milieux syndiqués. Cela devrait également s'appliquer pour le télétravail, lequel a profondément transformé les conditions de travail. « Il s'agit de la meilleure façon de démocratiser ces changements et de s'assurer que les intérêts des travailleuses et des travailleurs soient pris en compte », insiste le conseiller syndical. Les gouvernements devront conséquemment modifier les différentes lois du travail pour ajouter une section sur les changements technologiques garantissant le droit à l'information préalable, le droit de négociation et le droit de grève.

Dans le but d'assurer des règles communes à l'ensemble des milieux

de travail, syndiqués ou non, les normes du travail doivent être renforcées. Un droit à la déconnexion passera donc par l'établissement de frontières entre le temps de travail et le temps de repos, l'imposition d'une limite sur la mise en disponibilité ainsi qu'une rémunération adéquate des heures travaillées en dehors de l'horaire normal de travail. Dans son rapport final publié en 2019, le comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes recommande de ne pas accorder un droit légiféré à la déconnexion considérant les difficultés de mise en œuvre et d'application. Il proposait plutôt de demander aux employeurs de publier un énoncé de politique sur la question de la déconnexion, de mieux définir à quel moment les employés sont réputés être au travail et d'accorder le droit à une rémunération ou à des congés compensatoires aux employés tenus d'être en disponibilité pour répondre aux possibles demandes de leur employeur.

Pour Colin L'Érigger, ces recommandations vont dans le bon sens, mais il lui apparaît nécessaire d'aller plus loin. Le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, duquel découle le droit à la déconnexion, doit être reconnu et mieux protégé. Selon lui, la loi devrait établir la durée quotidienne normale de travail à huit heures, ce qu'elle ne fait pas actuellement. Comme les personnes non syndiquées peuvent moins bien se protéger de l'arbitraire patronal, il faudrait consacrer davantage de moyens et de ressources pour faire appliquer la loi. Obtenir de telles modifications ne sera certainement pas chose aisée dans le contexte actuel. Selon le conseiller, elles sont toutefois nécessaires pour mieux protéger la vie privée, le droit au repos et l'autonomie et la dignité des travailleurs et des travailleuses. ■

# Le Québec en pause pour rendre hommage aux travailleurs et travailleuses de première ligne

Le 12 novembre 2020, de nombreuses personnes de partout au Québec ont pris le temps de rendre hommage aux milliers de travailleurs et travailleuses de première ligne qui luttent depuis mars dernier contre la pandémie de COVID-19.

À Montréal, des actions ont eu lieu à plusieurs endroits. Quelques dizaines de personnes sont sorties de l'édifice Fernand-Daoust qui abrite plusieurs syndicats affiliés à la FTQ pour montrer leur solidarité. « Cette crise nous a fait prendre conscience de l'état difficile des conditions d'exercice d'emploi des travailleuses et travailleurs du secteur public. Collectivement, nous avons un devoir de mémoire, particulièrement à l'endroit de celles et de ceux qui y ont laissé leur vie. Nous ne pouvons oublier leur dévouement et leur sacrifice. Il faut également saluer tout le travail effectué par les travailleuses et travailleurs de première ligne, toutes professions confondues, qui ont continué d'offrir, jour après jour, des services à la population bien souvent au risque de leur santé, pour s'assurer que toutes et tous traversent cette crise dans les meilleures conditions possibles. À la FTQ, nous vous disons MERCI », a déclaré le président de la FTQ, Daniel Boyer, présent sur place.

Dans plusieurs milieux de travail de la région montréalaise, des travailleurs et des travailleuses ont également exprimé leur solidarité.



Des employés et employées du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys prennent une pause dans le cadre d'une campagne de solidarité envers les travailleuses et travailleurs de première ligne.

En Estrie, les membres de la section locale 4475 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont également pris une pause de 15 minutes pour rendre hommage aux travailleurs et travailleuses de première ligne.

« Nous avons envoyé un message fort au gouvernement. Il doit reconnaître leur travail et il doit investir dans le système de santé. Les employés et employées ont répondu à l'appel du premier ministre pour lutter contre la pandémie. Maintenant, on doit leur donner de bonnes conditions de travail et bonifier leur rémunération. On ne peut se passer de leur contribution inestimable », affirme le conseiller régional de la FTQ pour l'Estrie, Ricky Lewis. ■

## SUITE DE LA UNE

avec des horaires qui favorisent une vraie conciliation travail-vie personnelle.

Enfin, les primes sont un autre élément fondamental de la négociation. Le gouvernement menace toujours d'abolir des primes qui venaient à échéance le 30 septembre. Dans un contexte où des améliorations aux conditions de travail sont urgentes, il serait insensé de les éliminer.

Avec la pandémie de la COVID-19, les mauvaises conditions de travail dans le secteur public ont fait extrêmement mal au Québec. « Le gouvernement du Québec investit 14 milliards de dollars en infrastructures pour l'année 2020-2021. C'est bien, mais il faut aussi investir dans les ressources humaines, dans les personnes qui donnent les services de santé et d'éducation, les gens qui permettent à la population de passer à travers la pandémie », de conclure Marc Ranger. ■



# États-Unis : des chercheurs proposent de faire table rase du droit du travail

Parmi les pays développés, c'est probablement aux États-Unis que les lois du travail sont les plus défavorables aux syndicats. La syndicalisation y est particulièrement difficile et plusieurs États ont introduit des lois *Right-to-work* interdisant le précompte obligatoire des cotisations syndicales (formule Rand). La montée du néolibéralisme et les attaques constantes de la droite, en particulier, ont entraîné une baisse dramatique du taux de couverture syndicale au cours des dernières décennies. Celui-ci n'était plus que de 11,6% au total en 2019 et seulement de 7,1% dans le secteur privé. Avec un taux de couverture syndicale de 39,9% en 2020, la situation au Québec demeure très enviable en comparaison, quoique la tendance à la baisse dans le secteur privé suscite plusieurs inquiétudes.

C'est dans un tel contexte et après deux ans de travaux, de réflexions et de consultations, que des chercheurs de l'Université Harvard aux États-Unis ont conclu en janvier 2020 qu'il fallait faire table rase du droit du travail américain et recommencer sur de nouvelles bases. Le rapport *Clean Slate*

*for Worker Power* (en anglais seulement) formule des dizaines de recommandations afin que les travailleurs et les travailleuses établissent un véritable rapport de force, et ce, dans l'objectif de rendre la société plus juste et plus égalitaire. Plusieurs des recommandations du rapport sont déjà en application au Québec, comme les dispositions anti-briseurs de grève, l'arbitrage d'une première convention collective ou encore le renvoi pour cause juste et suffisante.

Matthew Ginsburg, avocat général associé pour l'AFL-CIO, a participé aux consultations organisées dans le cadre du *Clean Slate*. La plus grande centrale syndicale américaine ne s'est toutefois pas encore positionnée sur les propositions du rapport. «*L'orientation générale du rapport vise à étendre un ensemble de droits à tous les travailleurs et les travailleuses. C'est très important, soutient-il. Aux États-Unis, une grande part de la main-d'œuvre est exclue, comme les travailleuses et les travailleurs agricoles et domestiques. Les personnes sans papiers*

1. <https://www.cleanslateworkerpower.org/>

*devraient aussi être en mesure d'exercer leurs droits sans craindre de perdre leur emploi ou de mettre en danger leur sécurité.* »

## Sortir de la logique binaire entre syndiqués et non-syndiqués

Comme les lois américaines en la matière, le Code du travail du Québec est basé sur le modèle du *Wagner Act*. Celui-ci se caractérise, entre autres, par l'accréditation d'un syndicat majoritaire détenant le monopole de la représentation pour une unité d'accréditation, le plus souvent pour une entreprise donnée. Ce modèle, très bien adapté aux grandes entreprises et au secteur public, n'a toutefois jamais fonctionné adéquatement pour certains secteurs d'activité économique ainsi que pour les petites entreprises.

«*Si on pense à notre système au Québec, tous les travailleurs et travailleuses ont des droits de base, et puis on ajoute une couche de droits en fonction du fait qu'on soit syndiqué ou non. Pensons par exemple à la négociation collective et à l'existence des conventions collectives,* explique Gregor Murray,

professeur titulaire à l'Université de Montréal. *Aux États-Unis, il est très difficile de passer de l'univers non syndiqué à l'univers syndiqué. Les obstacles sont nombreux.* »

Pour corriger cette situation, les chercheurs du *Clean Slate* proposent d'instaurer un système progressif de droits collectifs. Tous les milieux de travail disposeraient automatiquement d'une surveillance ou d'un surveillant élu par ses pairs. Des comités d'entreprise pourraient être implantés à la demande de trois travailleurs ou travailleuses. Le syndicalisme minoritaire, c'est-à-dire l'accréditation d'un syndicat représentant moins de 50% des travailleurs et des travailleuses, serait permis sous certaines conditions. Dès qu'un syndicat emporte la majorité, il obtiendrait

le monopole de la représentation, comme à l'heure actuelle. Ainsi, la coexistence entre un syndicat majoritaire et un syndicat minoritaire pour une même accréditation ne serait pas permise. Un système de négociation sectorielle serait mis en place lorsque 5000 personnes salariées ou 10% d'un secteur en font la demande.

## Des obstacles de taille à une adoption intégrale du rapport

Apporter des changements structurants aux lois du travail américaines pourrait constituer un défi de taille, plus particulièrement au palier fédéral, selon Matthew Ginsburg. En outre, les syndicats américains s'entendent sur la nécessité d'accorder davantage de droits aux travailleurs et aux travailleuses, mais les recommandations du *Clean Slate* ne font pas nécessairement consensus. «*Par exemple, tous s'entendent pour*

*dire que la négociation sectorielle est une bonne chose. Toutefois, certains pensent qu'on devrait appuyer la négociation sectorielle volontaire ("pattern bargaining") qui existe actuellement dans plusieurs secteurs alors que d'autres souhaitent la mise en place d'une structure pour faciliter la négociation dans les secteurs où la syndicalisation est faible.* »

Même s'il estime que le rapport est intéressant et mériterait d'être plus connu, le professeur titulaire Gilles Trudeau de l'Université de Montréal voit mal comment celui-ci pourrait être mis en œuvre. «*Jusqu'à quel point la législation peut-elle précéder et provoquer l'action collective? De tels changements supposent que la classe ouvrière ait des intérêts communs et partage une vision commune.* ». En effet, on peut difficilement entrevoir des réformes d'une telle profondeur sans pression collective de la part du mouvement syndical. ■

## Quelles leçons pour le Québec?

Même si le *Clean Slate* reste profondément ancré dans la réalité américaine, le rapport demeure pertinent pour le Québec, et ce, autant du point de vue des recommandations que du processus. Par exemple, il est recommandé d'élargir le champ du négociable ou d'étendre l'obligation de négocier à l'ensemble des acteurs qui détiennent le pouvoir de structurer les conditions de travail. «*Le premier intérêt pour ce rapport du côté québécois, c'est cet exercice de mettre des gens ensemble et d'essayer de formuler une vision commune de ce que pourrait être le droit du travail pour le futur*», explique Gregor Murray. «*La comparaison du Québec avec les États-Unis permet de constater que plusieurs acquis au Québec sont le résultat de l'action politique du mouvement ouvrier*», analyse Gilles Trudeau.

## CHRONIQUE DE L'IRIS

# Changements climatiques : l'inaction coûte très cher

Nicolas Viens, chercheur associé à l'IRIS



**Institut de recherche et d'informations socioéconomiques**

Alors que les effets des changements climatiques continuent de s'intensifier à travers le monde, différents pays s'activent afin de s'y adapter. C'est une bonne nouvelle : on prend de plus en plus au sérieux les cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Au Canada, malgré les protestations de quelques provinces, le gouvernement fédéral a instauré l'an dernier une taxe sur le carbone sur l'ensemble du pays.

Est-ce nécessaire? Est-ce suffisant? Quels seront les impacts sur l'économie et les emplois?

À l'ère des changements climatiques, chaque tonne de GES émise amène des conséquences environnementales telles que des inondations, des feux de forêt ou encore la pollution de l'eau et de l'air. Ces catastrophes causent des dommages sous forme de dégâts matériels ou de problèmes de santé. Or, si les pollueurs eux-mêmes ne paient pas pour ces dommages, c'est

la société en entier qui se retrouve à payer la note. C'est ce qu'on appelle le «*coût social du carbone*» (CSC).

C'est notamment pour mieux répartir des coûts des dommages environnementaux que la taxe sur le carbone a été mise en place. Évidemment, la taxe vise aussi à modifier les comportements et à dissuader peu à peu la production qui cause ces dommages.

## Polluer maintenant, payer plus tard ?

Négliger la crise du climat à court terme amènera des conséquences nettement plus graves à moyen et long termes. Environnement et Changement climatique Canada calcule actuellement un CSC d'environ 45\$ pour chaque tonne de GES produite. D'ici 2050, ce coût devrait atteindre plus de 80\$ la tonne.

Or, le Canada a produit 730 millions de tonnes de GES en 2018. À 45\$ par tonne, ces émissions coûteraient donc à la société

près de 33 milliards de dollars par année, ce qui équivaut au tiers du budget du Québec. Ces sommes astronomiques que l'on consacre à réparer des dégâts causés par nos propres actions vont donc augmenter considérablement d'année en année.

Pire, d'autres études estiment que le CSC se trouve déjà à plus de 100\$, voire 200\$ par tonne! Du point de vue économique, les changements climatiques ont déjà de fortes répercussions.

Il est révélateur de lire ce que le domaine de l'assurance écrit sur les changements climatiques. Depuis quelques années, les assureurs rapportent une hausse énorme du nombre de foyers considérés à risque. De plus, ils observent une augmentation substantielle du nombre de sinistres déclarés ainsi que du coût moyen par sinistre. En d'autres mots, il y a maintenant bien plus de catastrophes qui affectent plus de gens et qui coûtent plus cher à tout le monde.

Dans son dernier rapport paru en décembre dernier, l'Institut canadien pour des choix climatiques signale une hausse du nombre de sinistres au Canada depuis les années

1970, et surtout une hausse de 1250% du coût moyen de chaque sinistre. Le rapport explique qu'une «*tempête ou une inondation coûtant 8 millions de dollars en 1970, coûterait aujourd'hui plus de 110 millions de dollars*».

## Transition juste

L'enjeu des changements climatiques est parfois perçu comme un dilemme entre la protection de l'environnement et le soutien à l'emploi. Au contraire, la transition écologique peut avoir des retombées favorables en termes d'emplois tout en respectant les limites de notre planète.

En effet, l'Organisation internationale du travail (OIT) prévoit une création nette de presque 20 millions d'emplois dans la foulée de l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris. En outre, l'OIT estime que ces emplois seront plus avantageux pour les travailleurs et les travailleuses. Par exemple, la Confédération des syndicats européens, qui représente 45 millions de travailleurs et travailleuses à travers l'Union européenne, rapporte de nombreux exemples de réussite dans certaines des plus grandes régions industrielles du continent où une

transition vers des secteurs moins polluants s'effectue tout en protégeant la main-d'œuvre.

Au Canada, le gouvernement fédéral a annoncé en novembre dernier un investissement de 100 millions de dollars pour la création d'emplois écologiques en Alberta. Le gouvernement estime que ces nouveaux emplois vont aider à réduire les émissions de GES de 10 millions de tonnes par année. Ainsi, comme l'écrit Anabella Rosemberg de la Confédération syndicale internationale, «*les pertes d'emplois ne sont pas une conséquence inévitable de politiques climatiques, mais plutôt la conséquence d'un manque d'investissements, de politiques sociales et d'anticipation*».

Parmi les mesures susceptibles de favoriser cette transition figurent des programmes de rééducation et de formation pour la main-d'œuvre, de protection d'emplois ou d'avantages sociaux ou encore la diversification des économies locales.

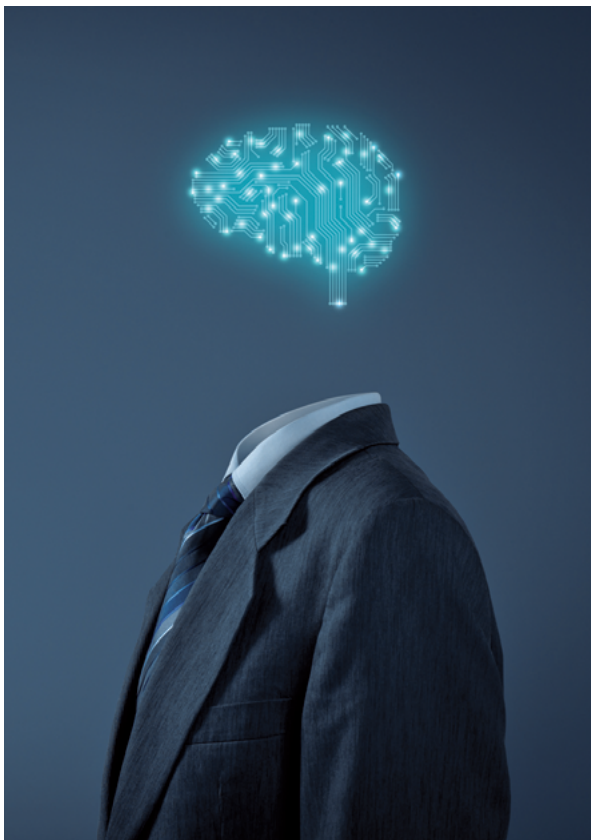
## Taxe nécessaire

La taxe sur le carbone est donc une intervention nécessaire. Elle cherche à imposer, en tout ou en

partie, les coûts sociaux causés par les GES aux pollueurs et constitue aussi un pas vers la réconciliation entre nos besoins économiques et le respect des limites de notre planète. Elle permet aussi de dégager des sommes que l'État peut dépenser pour soutenir les travailleurs et les travailleuses durant la transition et investir dans des mesures économiques structurantes.

À cet égard, une économie qui peinerait à s'adapter à ces changements pourrait se retrouver à la traîne par rapport à d'autres pays ayant développé plus rapidement les énergies vertes ou l'économie circulaire. La taxe sur le carbone agit donc aussi comme un incitatif économique pour les entreprises à réduire leurs émissions ou à investir dans des technologies et des procédés industriels moins polluants.

L'inaction face aux changements climatiques n'est plus une option. Elle a des coûts écologiques et économiques insoutenables. La bonne nouvelle est que de plus en plus d'acteurs socioéconomiques le reconnaissent et que les solutions sont de plus en plus à notre portée. ■



## L'intelligence artificielle menace-t-elle nos emplois ?

L'intelligence artificielle (IA) se définit comme étant des programmes ou des robots capables de réfléchir par eux-mêmes au-delà de leur programmation initiale.

Cette nouvelle branche de la technologie informatique, actuellement en plein essor, a depuis toujours nourri l'imaginaire des humains à travers la littérature et le cinéma. On n'a qu'à penser aux nombreux films tels que *La Matrice* et *Terminator* ou aux récits d'Isaac Asimov.

Bien que certaines études sur l'IA prévoient des scénarios sombres, celle de l'OCDE, parue en 2018, anticipe plutôt des transformations liées à l'emploi, sans pour autant entraîner une hausse importante du taux de chômage.

On estime que 14% des postes actuels présenteraient un haut risque d'automatisation, notamment les professions peu qualifiées qui comportent des tâches répétitives. Les personnes moins scolarisées, autant les jeunes que les plus âgées, seraient les plus pénalisées par cette automatisation.

On voit présentement l'IA gagner du terrain dans les salles de nouvelles, en générant des articles sur les résultats sportifs, ou encore dans les services gouvernementaux, en traitant des demandes de visa.

Mais, ce sont surtout les géants du Web et du partage de données qui s'y intéressent pour l'instant. Or, ces entreprises sont souvent peu, voire non taxées, ce qui pose un réel défi politique et fiscal. Il est aussi envisagé que le déploiement de la technologie de transmission cellulaire 5G accélérera l'adoption de l'IA et de l'automatisation dans différents secteurs de l'économie. Il faudra s'assurer que la répartition de la richesse découlant du développement de l'IA est équitable.

Enfin, nous pouvons retenir que selon de nombreux experts et expertes, plusieurs aspects des impacts des avancées de l'IA sur la vie quotidienne et sur nos sociétés demeurent toujours inconnus, faute de recherches.

### Un comité sur les nouvelles technologies au SCFP

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-Québec) a mis sur pied un comité sur les nouvelles technologies dans le but de surveiller le développement de l'IA et d'autres technologies comme la 5G, la virtualisation des serveurs et l'automatisation. «*En tant que personnes syndiquées, nous serons toutes et tous confrontés à l'une ou l'autre de ces avancées technologiques à plus ou moins long terme. Il faut les connaître pour pouvoir influencer les pouvoirs publics, prévenir des mises à pied et négocier des conditions de travail adaptées à ce nouveau contexte*», affirme le président par intérim du Conseil provincial du secteur des communications du SCFP, Tulsa Valin-Landry. ■

## Le secteur aérospatial québécois frappé par sa pire crise en 100 ans d'histoire

Si au début de 2020, la principale préoccupation du secteur aérospatial québécois pour assurer son avenir était de répondre à la croissance fulgurante de la demande d'aéronefs, son environnement s'est transformé de manière draconienne à partir du mois de mars de la même année.

La pandémie a porté un coup d'arrêt massif et brutal au trafic aérien, paralysant la demande de nouveaux avions commerciaux. Depuis, l'écosystème aérospatial québécois se trouve dans une position précaire. Alors que des dizaines de milliers de bons emplois pourraient disparaître à court terme et qu'un des piliers de l'économie du Québec menace de s'effondrer, les solutions tardent à arriver.

Depuis le début de la crise, l'industrie aérospatiale québécoise a perdu 4 500 emplois directs sur un total de 43 400. Malheureusement, cela risque de ne pas s'arrêter là puisque plusieurs

entreprises arriveront au bout de leur carnet de commandes au début de 2021.

À l'échelle canadienne, une étude publiée par la firme de consultant Roland Berger estime que l'inaction du gouvernement fédéral mènerait à la perte de 20 000 emplois à court terme (2 à 4 ans) et de 50 000 emplois à moyen terme (5 à 8 ans). À cela s'ajouterait un recul de la valeur des exportations du Canada de 12 à 18 milliards par année.

Selon l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA), sans une intervention concertée de nos gouvernements, un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs ayant consacré une vingtaine d'années de leur vie à bâtir cette industrie devront renoncer à une profession qui les passionne et qui leur permet de bien vivre. Si nos élus ne font

pas preuve de plus de volonté politique, tout ce que nous perdons actuellement risque de ne plus jamais revenir.

### Plaider pour des interventions gouvernementales rapides et responsables

Tandis que l'état se resserre sur les travailleuses et les travailleurs de l'aérospatiale, l'aide se fait toujours attendre tant du côté de Québec que d'Ottawa. Plus de 11 mois après le début de la crise, nous ne savons toujours pas comment le gouvernement Trudeau compte s'y prendre pour soutenir le secteur. Pas un mot à ce sujet tant dans le discours du Trône que lors de la mise à jour économique. Pour le moment, le Canada demeure le seul pays du G7 à ne pas s'être doté d'une stratégie pour soutenir son secteur aérospatial durant la pandémie.

Du côté du gouvernement Legault, le ministre de l'Économie et de

l'Innovation, Pierre Fitzgibbon, a déclaré en mai dernier que son ministère allait revoir la stratégie québécoise de l'aérospatiale 2016-2026 afin de l'adapter au contexte de la COVID-19. Pour nourrir sa démarche, le Ministère a mené une vaste consultation à laquelle l'AIMTA a participé. Le mémoire déposé par l'AIMTA comprenait une série de recommandations visant à responsabiliser les entreprises, à garantir des retombées en termes d'emplois, d'innovation, de formation et à favoriser la création de nouveaux produits conçus et fabriqués au Québec.

Le fait qu'un plan d'intervention soit en construction au Québec est en soi un pas dans la bonne direction, cependant, difficile de dire quelle forme il prendra et quand il sera mis en application.

L'aérospatiale c'est plus de 213 000 emplois au Canada, dont 44 000 seulement au Québec. ■



## Bonnes nouvelles pour le RRFS-FTQ

Les marchés financiers ont été très volatils au courant des derniers mois. Malgré un début d'année difficile, le Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) affichait un rendement de 5,6% au 31 août 2020 depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

Le comité de retraite a mandaté ses actuaires pour produire l'évaluation actuarielle du régime au 31 décembre 2019. Compte tenu de l'excellente santé financière du régime, l'indexation des rentes accumulées durant les années 2008 à 2018 inclusivement sera accordée à raison de 100% de l'inflation survenue durant les années subséquentes. En moyenne, cette indexation se traduira par

une augmentation de 3,9% de la rente accumulée par les participants et participantes au 31 décembre 2019. Les personnes retraitées verront également leur rente majorée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

De plus, le coût du régime a connu une baisse au 1<sup>er</sup> janvier 2021 à cause du rajeunissement du régime et des hypothèses de rendement de l'actif à long terme. Cette baisse



### RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL - FTQ

du coût du régime s'est traduite par une augmentation de l'accumulation de la rente à compter de janvier de cette année pour un

même niveau de cotisation. Le régime a franchi le cap des 300 millions de dollars au courant du mois d'août dernier.

De nouveaux groupes adhèrent au régime chaque année et le RRFS-FTQ est le véhicule privilégié d'épargne pour la retraite pour les groupes de travailleurs et travailleuses qui travaillent pour des entreprises de compétence provinciale et qui n'ont pas accès à un régime à prestations déterminées auprès de leur employeur. ■

TOUS LES DOCUMENTS DU RRFS-FTQ SONT DISPONIBLES SUR SON PORTAIL À L'ADRESSE [HTTPS://RRFS.FTQ.QC.CA](https://rrfs.ftq.qc.ca). LE RRFS-FTQ EST UN RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES MULTIEMPLOYEUR MIS SUR PIED



PAR LA FTQ EN JUIN 2008 POUR TOUTES LES PERSONNES QUI N'ONT PAS ACCÈS À UN RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES AUPRÈS DE LEUR EMPLOYEUR.

## SÉMINAIRE FTQ RETRAITE 2021

# Résiliants dans la tourmente !

Plus que jamais les travailleuses et les travailleurs sont préoccupés par l'avenir de leur retraite, que ce soit d'un point de vue personnel ou collectif.

La pandémie amène son lot d'incertitudes sur l'avenir de notre économie, des entreprises et des régimes de retraite.

Cette année, les personnes présentes au séminaire réfléchiront à ce qui nous attend d'un point de vue

économique. Jusqu'à présent, les bourses ont étonnamment bien résisté à la COVID-19, mais qu'en est-il pour l'avenir ?

Il est à prévoir que certaines entreprises seront plus susceptibles de faire faillite. La FTQ a pris position dans le dossier visant à mettre en place des mesures pour protéger les rentes des travailleuses et travailleurs actifs et retraités en cas de faillite et ce sujet sera à

l'ordre du jour de notre séminaire.

L'année 2021 verra aussi l'arrivée d'un nouveau type de régime, le régime de retraite à prestations cibles (RRPC). Le séminaire tentera d'anticiper l'impact que ce nouveau joueur aura dans le cadre des négociations.

Exceptionnellement cette année, le séminaire se déroulera de façon virtuelle. Il est gratuit, mais les personnes intéressées doivent tout de même s'inscrire. Le formulaire d'inscription est disponible sur le portail Internet de la FTQ : [https://formation-syndicale.ftq.qc.ca/seminaire\\_retraite2021](https://formation-syndicale.ftq.qc.ca/seminaire_retraite2021).

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec Manon Fournier par courriel [mfournier@ftq.qc.ca](mailto:mfournier@ftq.qc.ca) ou par téléphone au 514 383-8039. ■



## Concours Chapeau, les filles !

Le 11 janvier dernier marquait le lancement du concours *Chapeau, les filles!* et de son volet *Excelle Science*. Ce concours vise à mettre en lumière et à récompenser le parcours de femmes ayant choisi de se diriger vers l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

Pour avoir plus de détails, consulter la page Web : <https://femmes.ftq.qc.ca/actualites/concours-chapeau-filles-2021>.

La période d'inscription est en vigueur jusqu'au 5 mars 2021. ■



# Télétravail et conciliation travail-vie personnelle

En juin dernier, Statistique Canada rapportait que les femmes (62 %) étaient plus susceptibles que les hommes (38 %) d'occuper des emplois pouvant être exercés à domicile.

L'une des explications fournies est que les emplois à prédominance masculine, par exemple dans le secteur de la construction ou encore de l'agriculture, ne sont généralement pas compatibles avec le télétravail. Il est donc logique de croire que parmi les Québécois et les Québécoises qui effectuent actuellement du télétravail, on retrouve une proportion plus importante de femmes. La question qui se pose alors est : le télétravail est-il favorable ou défavorable à une meilleure conciliation travail-vie personnelle ?

## Un avantage pour la conciliation ?

Nombreuses sont les personnes qui voient plusieurs avantages au télétravail en matière de conciliation travail-vie personnelle. La souplesse des horaires, le sentiment d'une plus grande efficacité rapporté par plusieurs sondages et l'importante économie de temps effectuée par les travailleurs et les travailleuses, en raison de l'absence de déplacement entre la maison et le bureau. Ces avantages sont indéniables. Un sondage Léger réalisé à la fin du mois de mars 2020 pour le compte de l'Association

pour la santé publique du Québec (ASPQ) révélait d'ailleurs que 85 % des répondantes appréciaient le télétravail. Ce chiffre chute à 77 % pour les femmes dont la langue maternelle n'est pas le français et grimpe à 92 % chez les femmes ayant un tout-petit âgé de 0 et 5 ans.

Toutefois, le télétravail peut aussi comporter des désavantages particuliers pour les femmes. Nous savons que les

femmes consacrent, encore aujourd'hui, plus de 50 % plus de temps que les hommes aux tâches domestiques. Dans ce contexte, le brouillage des frontières entre la vie privée et la vie professionnelle qui peut accompagner le télétravail pourrait mener à une exacerbation de la double tâche déjà effectuée par les femmes (travail domestique gratuit et travail rémunéré).

Comme les femmes sont encore souvent considérées comme responsables de la famille lorsqu'elles sont présentes à la maison, le travail effectué du domicile pourrait augmenter les responsabilités de celles-ci.

Le même sondage de l'ASPQ évoque cette réalité, alors qu'environ trois femmes sur quatre rapportaient être les principales responsables de l'épicerie et de la gestion des repas (76 %) ainsi que des autres tâches ménagères (73 %) depuis le début de la pandémie.

## Un sondage qui remet les pendules à l'heure

Un sondage Léger effectué en mai auprès des parents et des proches aidants québécois révélait que 34 % des travailleurs et des travailleuses trouvent plus difficile de concilier travail et famille dans le contexte pandémique

comparativement au contexte qui prévalait avant la crise. Chez les femmes, la proportion s'élève à 38 %. Il est à noter qu'un lien entre la santé psychologique et la conciliation travail-vie personnelle a été démontré, notamment par l'Institut national de santé publique du Québec qui rappelait en 2019 qu'un équilibre entre les sphères personnelles et professionnelles était primordial pour la santé mentale des femmes.

Parmi les femmes, celles ayant des enfants ont été particulièrement éprouvées par la pandémie. Un sondage SOM réalisé en juin dernier révélait que la conciliation des responsa-

bilités familiales et professionnelles apparaît plus difficile pour les mères (41 % contre 34 % pour les pères). On y révélait que les mères perçoivent plus d'iniquité dans le partage des tâches reliées aux enfants que les pères et que moins de mères que de pères considèrent que le partage des tâches leur laisse du temps pour soi. Ainsi, le temps qui a été récupéré pour plusieurs en raison du télétravail et du confinement, principalement le temps de déplacement, n'est pas destiné à du temps pour soi et de bien-être pour les mères. C'est donc plutôt un accroissement du temps alloué aux tâches domestiques et aux enfants que vivent plusieurs femmes avec le télétravail.

De meilleures données sont nécessaires pour mieux évaluer les impacts du télétravail sur les femmes dans leur diversité de situations et de conditions. Or, il est probable que la porosité entre vie personnelle et vie professionnelle associée au télétravail affecte disproportionnellement les femmes qui verront leur charge de travail totale augmenter par rapport à celles des hommes. Cela étant, il est important que l'on se demande collectivement si les défis ne concernent pas davantage la répartition du travail domestique plutôt que le télétravail en soi. Poser la question, c'est un peu y répondre. ■



NATALI ALBA

ATTENTION À LA POLARISATION DES DÉBATS SOCIAUX !

## Conférence « Si on se parlait » à l'assemblée annuelle des Métallos

Comment préserver le dialogue et la solidarité dans nos organisations syndicales à l'heure de la polarisation des débats sociaux ? Voilà un des sujets auxquels se sont intéressés les militants et militants du Syndicat des Métallos réunis en assemblée annuelle en visioconférence les 18 et 19 novembre dernier.

La conférence « Si on se parlait : polarisations, radicalisation, médias sociaux et communications en temps de crise » a réuni le professeur de sciences politiques David Morin et la professeure de communications Marie-Ève Carignan de l'Université de Sherbrooke, ainsi que le psychologue Stéphane Bujold, qui est également chargé de cours à la même université.

« On peut faire un parallèle avec la santé et la sécurité, plus il y a un relâchement, un laisser-aller, plus il y a des risques d'avoir des incidents et même des accidents graves, voire mortels. On voit le même phénomène avec la polarisation. Plus la tension monte, plus on multiplie les chances qu'il y ait des crimes

haineux », a illustré David Morin, citant de récents incidents violents en lien avec la pandémie. Cela dit, avant même de mener à la violence, la polarisation peut nuire à la cohésion sociale, accentuer l'isolement et affecter la capacité à tisser des solidarités dans le milieu syndical.

Le contexte pandémique actuel avec son lot d'incertitudes, d'anxiété et de détresse est propice à la polarisation des points de vue. Celle-ci est accentuée par les médias sociaux, où circulent bon nombre de fausses nouvelles, a expliqué la professeure Marie-Ève Carignan. Elle note d'ailleurs que les analyses statistiques montrent que les adeptes de théories du complot ont tendance à s'informer davantage sur les médias sociaux que dans les médias traditionnels. « On trouve toujours quelqu'un qui pense comme nous sur les médias sociaux. »

Environ 10 à 12 % des Canadiens et Canadiennes croient, selon les sondages, à des fausses nouvelles en lien avec la COVID-19. « Les fausses nouvelles

circulent deux à trois fois plus rapidement que les vraies nouvelles. Elles sont davantage partagées », a constaté Marie-Ève Carignan. Cette dernière invite à vérifier les sources avant de partager.

La spécialiste des communications note par ailleurs que les individus adoptent un registre plus agressif dans leurs interactions sur les médias sociaux.

Pour éviter de couper le dialogue et de s'entredéchirer, le psychologue Stéphane Bujold invite à se mettre en position d'écoute, à « ne pas blâmer ou juger ». « Un dialogue interrompu cause une grande souffrance et entraîne un risque de radicalisation des positions », a fait valoir Stéphane Bujold.

En tant que leader positif dans les milieux de travail, les syndicalistes doivent démontrer une grande ouverture, être à l'écoute. « Il faut éviter les confrontations, les escalades. Essayons de ne pas isoler et de maintenir le dialogue », a-t-il résumé. ■

## Les cols bleus de Saint-Jérôme votent en assemblée style ciné-parc

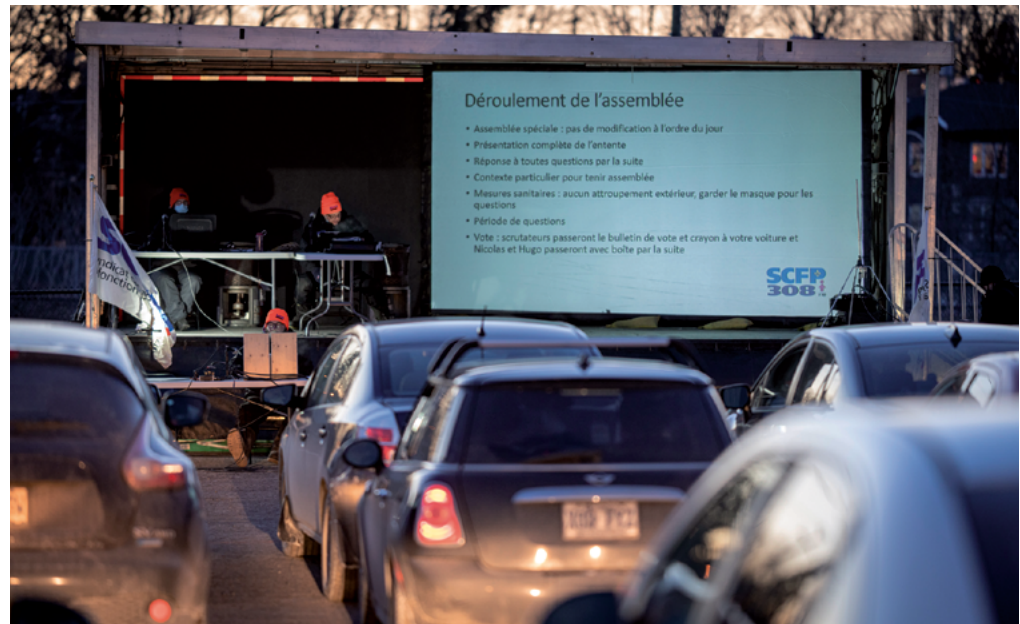
Photos : Eric Demers

La quasi-totalité des cols bleus de la Ville de Saint-Jérôme s'est rassemblée dans un stationnement vacant, en accord avec la santé publique, pour tenir une assemblée de style ciné-parc le 15 décembre dernier. Les 180 cols bleus de la Ville de Saint-Jérôme ont voté en grande majorité en faveur de l'adoption d'une nouvelle convention collective d'une durée de cinq ans.

« Qui aurait cru un jour que nous voterions sur notre nouveau contrat dans un ciné-parc improvisé ! N'empêche, nous sommes très heureux pour nos membres et aussi pour les citoyens et citoyennes de Saint-Jérôme. Nous sommes fiers de servir notre communauté », a souligné le président du Syndicat des cols bleus de Saint-Jérôme (SCFP-308), Mike Longpré.

Pandémie oblige, les travailleurs et les travailleuses de la Ville de Saint-Jérôme ont innové en tenant une assemblée générale inédite afin de voter sur la proposition. Les membres étaient réunis à l'extérieur, dans un froid polaire, chacun dans leur voiture, devant un écran géant installé tout spécialement pour l'occasion. Les représentants du comité de négociation, eux, se trouvaient à l'avant, sur une scène mobile. Les participants et participantes ont donc pu écouter l'assemblée par la bande FM de la radio de leur véhicule.

Lors de la séance du conseil municipal le même soir, la Ville a également entériné l'entente. ■



Des membres attendent le début de l'assemblée extraordinaire dans leur voiture.

## Une solidarité qui fait la différence

La solidarité et des appuis financiers, ça fait toute la différence. Celle-ci s'est déployée lors de deux récents conflits de travail au Syndicat des Métallos qui ont duré respectivement deux semaines et demie chez HP Cyrenne, division de Meubles Cathedra à Victoriaville et un mois chez le fabricant de portes-fenêtres Energi Solutions à Terrebonne.

Lors de l'assemblée annuelle des Métallos, tenue en mode virtuel à la fin novembre, les membres des sections locales se sont serrés les coudes autour de la vingtaine de travailleuses et travailleurs de HP Cyrenne en grève pour un salaire décent.

C'est 40000 \$ en dons, dont plusieurs se seraient avérés récurrents en cas de besoin, qui ont été amassés. « On était bouche bée, ça

venait de partout, certains donnaient même de leur poche individuellement. Sur la ligne de piquetage, c'était de la grosse vitamine, alors que le froid arrivait », explique la secrétaire-archiviste du groupe, membre de la section locale 7531 des Métallos, Nathalie Ratté. La semaine suivante, les négociations reprenaient en présence du médiateur, à qui le message avait été passé que les grévistes auraient bientôt presque autant sur la ligne de piquetage qu'au travail. Le conflit de travail s'est réglé en quelques jours, avec des hausses de salaire deux fois supérieures aux offres patronales initiales, qui permettent à tous ces membres de passer le cap du 15 \$ l'heure.

Chez Energi Solutions, la perspective d'un fort soutien financier des sections locales des Métallos

à travers le Québec a aussi fait une différence. En marge de l'annonce d'un premier don récurrent de 550 \$ par semaine sur la ligne de piquetage, les représentants syndicaux ont lancé un message clair à l'employeur : l'appui des Métallos de partout s'en venait ! Un règlement est survenu la semaine suivante. « L'employeur a vu qu'on était "backés" par les autres syndiqués des autres entreprises. On était "primés" et il a eu peur qu'on soit prêts à rester dehors longtemps. L'attitude a changé radicalement du jour au lendemain », explique le président de l'unité syndicale membre de la section locale 2008 des Métallos, Serge Raymond.

Quatre jours plus tard, ils avaient obtenu enfin une échelle salariale équitable et la fin de l'arbitraire dans les salaires! ■



ARCHIVE SYNDICAT DES MÉTALLOS



Des membres participent à l'assemblée extraordinaire en syntonisant un poste FM sur la radio de leur voiture.





Une chaufferette est installée à proximité d'un membre de l'exécutif. Le mercure indiquait -12 degrés Celsius à Saint-Jérôme.



Des bulletins de vote sont distribués aux membres à leur voiture.



Les cols bleus de Saint-Jérôme ont tenu une assemblée générale extraordinaire de style ciné-parc.



PHOTOS ERIC DEMEYERS

## Le projet de loi n° 59 expliqué en quelques points

### Application des mécanismes de prévention appauvrie à presque l'ensemble des milieux de travail

Le projet de loi n° 59 introduit une modulation des mécanismes de prévention selon un niveau de risque (faible, moyen et élevé). Ces niveaux étant calculés à partir du coût des débours des lésions professionnelles sur la masse salariale, ils ne tiennent pas compte des réalités des milieux de travail, en plus de déclasser des secteurs qui ont été proactifs en prévention et qui ont réussi à diminuer le nombre de lésions professionnelles. Il y a sous-estimation des risques psychosociaux, des troubles musculosquelettiques et des cancers professionnels. De plus, les niveaux de risque reconduisent la discrimination systémique envers les femmes dans le régime SST du Québec. En effet, 73% des femmes se retrouvent dans les secteurs considérés à risque faible. Finalement, cette nouvelle classification revoit 50% des groupes présentement considérés prioritaires en tant que risque moyen ou faible. Diminution du nombre de rencontres des comités de santé et de sécurité, selon le nombre de travailleurs et de travailleuses et le niveau de risque, l'employeur peut convoquer le comité seulement tous les 6 mois dans les plus petites entreprises. Diminution du nombre d'heures du représentant et de la représentante à la prévention, lui aussi modulé selon les niveaux de risque, à tel point qu'il sera impossible pour eux de s'acquitter de leurs fonctions convenablement. Certains ne disposeront que de 30 minutes par mois alors que le règlement actuel prévoit 3 heures par semaine pour les établissements qui ont à leur effectif entre 21

et 50 travailleurs et travailleuses.

Instauration d'un mode multiétablissement qui permet à l'employeur de mettre en application un seul programme de prévention, un seul comité SST et un seul représentant ou une seule représentante à la prévention pour plusieurs établissements de même nature, peu importe la distance qui les sépare.

Le rôle du médecin responsable des services de santé d'un établissement est également modifié. Alors qu'il était un acteur neutre, choisi par le comité de santé et de sécurité, il devient un médecin choisi par l'employeur.

Disparition du programme de santé spécifique à l'établissement. Les employeurs détiendront tous les pouvoirs pour déterminer le contenu du programme de prévention et du programme de santé, sans aucun avis médical, puisque les médecins spécialisés du Réseau de la santé publique en santé au travail (RSPSAT) sont également écartés du processus.

### Attaque du retrait préventif de la femme enceinte

Le médecin qui suit une travailleuse se voit limité par un protocole pour effectuer le retrait préventif. « Si le danger n'est pas identifié par un protocole, le professionnel doit, avant de délivrer le certificat, consulter un médecin chargé de la santé au travail [déterminé par l'employeur] ou à défaut, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement, ou la personne que ce dernier désigne. » C'est la perte d'autonomie du médecin traitant qui risque de mettre en danger les femmes enceintes et leurs enfants à naître.

### Limitation de la reconnaissance des lésions professionnelles à plusieurs niveaux

Le projet de loi n° 59 augmente la difficulté



pour respecter la procédure de réclamation dans les cas de maladies professionnelles en modifiant les délais. L'article n° 272 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) est modifié en ajoutant les délais suivants : la réclamation pour une maladie professionnelle doit maintenant se faire dans un délai de six mois de la *réception du diagnostic* au lieu d'être dans les six mois de la *connaissance d'une relation* entre le travail et la lésion diagnostiquée.

Le projet de loi n° 59 introduit un nouveau concept de réadaptation avant la consolidation de la lésion de la victime. Cette mesure de réadaptation, qui pourrait être un retour au travail, où toutes autres mesures décidées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ne seraient pas soumises à l'avis du médecin traitant. Ce sont les agents de la CNESST qui déterminent les mesures de réadaptation avant la consolidation. La reconnaissance des maladies professionnelles serait soumise à de nouveaux critères d'admissibilités déterminés par la CNESST. La section III du Règlement sur les maladies professionnelles ouvre la porte à l'ajout par la CNESST de multiples critères limitatifs pour la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

pompier combattants ou des descriptifs précis des conditions d'exercice du travail, l'absence de certaines conditions personnelles, comme n'avoir fumé aucun produit du tabac et une limite dans l'âge pour la reconnaissance de la maladie professionnelle.

Les modifications à l'article n° 48 de la LATMP ajoutent des critères quant aux possibles raisons de cesser d'indemniser les victimes de lésions professionnelles. La plus odieuse concerne l'arrêt de l'indemnité de remplacement de revenu (IRR) dès que la CNESST détermine que l'employeur n'a pas de contraintes excessives à la réintégration du travailleur ou de la travailleuse. C'est l'effet pernicieux envers les victimes pour avoir intégré les principes de l'arrêt Caron dans la loi.

Le projet de loi enlève les mesures prévues pour les personnes âgées de plus de 55 ans quant à la continuité de l'indemnité de

remplacement de revenu, en plus de restreindre celles s'appliquant aux personnes de 60 ans et plus.

Le projet de loi n° 59 prévoit plusieurs modifications qui vont limiter l'accès à la réadaptation physique, sociale et professionnelle, par l'ajout de multiples règlements venant encadrer les soins, les traitements, les prothèses et les orthèses auxquels les victimes de lésions professionnelles peuvent bénéficier présentement. Par ailleurs, l'introduction dans le projet de loi de ce pouvoir de réglementation vient limiter la prépondérance de l'opinion du médecin traitant quant aux soins à être prodigués aux victimes, qui est un principe de base de la LATMP.

Pour toutes ces raisons, et encore bien d'autres, la FTQ demande des modifications substantielles au projet de loi n° 59, et vous invite à vous mobiliser en participant à la campagne [sante-a-rabais.ca](http://sante-a-rabais.ca). ■

### CAMIONNEURS ET CAMIONNEUSES

## La réforme de la Loi sur la santé et la sécurité du travail aura des répercussions négatives sur les camionneurs

Le projet de loi n° 59 qui vise à moderniser la Loi sur la santé et la sécurité du travail aura des répercussions négatives concrètes sur les camionneurs et les camionneuses.

En effet, le métier de routier entraîne pour plusieurs travailleurs et travailleuses des problèmes musculosquelettiques puisqu'ils sont assis longtemps derrière le volant. Ces problèmes de santé sont récurrents chez bon nombre des conducteurs et conductrices de camion et peuvent avoir des conséquences durables sur leur bien-être.

De fait, la proportion de camionneurs souffrant de troubles musculosquelettiques est trois fois plus élevée que dans la population active masculine, selon une étude menée à Polytechnique Montréal et à l'Université de Montréal.

Mal au bas du dos, aux jambes, aux épaules, dans le cou : près d'un camionneur sur deux dit avoir souffert d'au moins l'un de ces problèmes de santé au cours d'une année de travail. La fréquence de ces troubles chez ces camionneurs est de deux à trois fois plus élevée que dans la population de travailleurs masculins au Québec.

Un régime de santé et de sécurité solidaire des enjeux auxquels font face les travailleurs et les travailleuses œuvrant dans le transport routier doit garantir le dépistage, la réadaptation et les indemnités liés à des troubles musculosquelettiques.

De plus, des problèmes de surdité sévère à l'oreille gauche (celle qui fait face à la fenêtre d'où les bruits de la route proviennent) affligent certains camionneurs et camionneuses. L'un des critères du projet de loi n° 59 rend inadmissibles les conducteurs et les conductrices de camion qui souffriront de surdité à cause de leur travail. ■



## MÉTALLOS

# Des reculs indécents dans le secteur industriel

Le projet de loi n° 59 porte sur la réforme de la Loi sur la santé et sécurité du travail. La dernière grande réforme du régime québécois de santé et sécurité du travail date de plus de 30 ans.

Le Syndicat des Métallos espérait voir les mécanismes de prévention en vigueur dans les secteurs industriels enfin étendus à tous les milieux de travail. Le gouvernement a plutôt choisi de sabrer les mesures de prévention actuellement en vigueur dans plusieurs usines sans toutefois réellement appliquer la recette ailleurs.

« La réforme amènerait dans le secteur industriel un glissement vers une prévention de papier. On affaiblit la capacité syndicale de contraindre les employeurs à faire de la vraie prévention, on diminue l'impact réel de la prévention sur le terrain », dénonce le directeur québécois du Syndicat des Métallos, Dominic Lemieux.

Portrait des reculs proposés en santé et sécurité, tout particulièrement dans l'industrie lourde à forte dangerosité.

### Définition biaisée du risque

Le nouveau projet de loi ferait en sorte de classer les milieux de travail en fonction de leur niveau de risque. Une entreprise classée comme étant à risque faible ou moyen aurait moins d'exigence en matière de prévention qu'une autre à risque élevé. Selon le Syndicat des Métallos, le hic c'est que les niveaux sont basés sur les dépenses en indemnisation.

« Dans notre usine, on manipule des matières explosives. Et on serait considérés comme à risque faible », explique le président de la section locale 9238 des Métallos chez General Dynamics à Repentigny, Éric Blais. « Si les déboursés pour des accidents sont peu élevés, c'est justement parce qu'on

a fait un travail de fond en prévention, de façon paritaire. C'est insensé de venir couper dans ce qui marche! »

Sa consœur Nadine Joncas, représentante à la prévention à la mine du Mont Wright à Fermont sur la Côte-Nord, s'étonne de voir le secteur minier considéré comme étant à risque moyen. « Nous avons pleuré l'an dernier la mort d'un des nôtres et inauguré cette année un monument en hommage à nos nombreux morts. Et Québec voudrait réduire le niveau de la prévention exigée par la loi? C'est indécent! »

Avec cette méthode de classement des niveaux de risque, les employeurs pourraient avoir encore plus intérêt à contester les réclamations des accidentés du travail pour réduire leurs obligations en prévention. Selon Dominic Lemieux, « on encourage ainsi l'industrie de la contestation juridique et le camouflage des accidents de travail en faisant passer ça sur les assurances privées ».

### Moins de temps pour la prévention!

Avec la réforme, le temps alloué à la prévention par les représentants des travailleurs serait réduit, comparativement à ce qui est prévu actuellement dans les secteurs prioritaires. Selon les Métallos, ça voudrait dire moins de prévention dans les mines, les aciéries, les alumineries et plusieurs autres milieux de travail des industries lourdes.

« En plus, Québec donne la possibilité aux employeurs d'instituer un seul comité de santé et sécurité pour toutes leurs usines. C'est complètement inefficace. Ça veut dire qu'un représentant en prévention va se retrouver avec moins de temps pour couvrir plusieurs usines, dont certaines qu'il ne connaît pas », explique Marc-André Fontaine, représentant en prévention dans une des aciéries d'ArcelorMittal.

Notons par ailleurs que le comité de santé et sécurité, paritaire employeur-travailleurs, perdrait également plusieurs pouvoirs. Ainsi, les travailleuses et les travailleurs syndiqués n'auraient plus accès à la liste des contaminants, n'auraient plus leur mot à dire sur le choix du médecin responsable de l'établissement ni même sur la fréquence des rencontres, qui seraient soumises au bon vouloir de l'employeur, selon les Métallos.

### Surdité, cancer : un casse-tête!

Il deviendra aussi plus difficile de faire reconnaître plusieurs maladies professionnelles parce que des critères plus stricts seraient énoncés. « Plusieurs travailleurs de notre usine se sont fait reconnaître une surdité professionnelle avec des seuils inférieurs à ce que prévoit la nouvelle loi. Ça deviendra beaucoup plus compliqué, déjà qu'avec les seuils actuels, il y a des sourds qui passent entre les mailles du filet. Il y en aura encore plus qui n'auront même pas accès à des supports auditifs. Mais leur perte d'audition est bien réelle », illustre Cédric Joly, représentant en prévention chez RTFT – Les Poudres métalliques à Sorel.

Par ailleurs, pour ce qui est des cancers professionnels, un travailleur qui a fumé aurait beaucoup plus de difficulté à faire reconnaître le lien avec son travail qu'un confrère qui ne fume pas en raison des critères qui seraient dorénavant utilisés.

### Retrait préventif

Le retrait préventif des travailleuses enceintes deviendrait aussi plus complexe. Le droit au retrait préventif dépendrait en effet de protocoles plutôt que l'avis du médecin de la travailleuse, qui ne serait plus autorisé à prendre en compte les risques présents dans le milieu de travail. ■

## SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

# On n'y retrouve que des compressions

« Alors qu'on annonçait une modernisation du régime, on n'y retrouve que des compressions d'indemnités de remplacement de revenus versées aux accidentés et accidentées du travail ainsi qu'une augmentation du niveau de difficulté lors de la réclamation pour les victimes de maladies professionnelles. Tout ça dans le but de ne pas indemniser les travailleuses et les travailleurs », explique le président du SCFP au Québec, Benoit Bouchard.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) dénonce également les économies faites sur le dos de ces mêmes personnes. « Ils ont poussé l'odieuse jusqu'à quantifier l'argent qu'ils économiseront avec ces mesures, soit plus d'un milliard de dollars en dix ans. C'est inacceptable! », conclut Benoit Bouchard. ■

## UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800

# Désolation face au projet de loi n° 59

L'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800) représente plus de 20 000 membres, provenant de nombreux secteurs, dont : le soutien scolaire; l'entretien ménager; les industries; les services (commerces, institutions financières, transport, vêtements, textile); et l'hôtellerie.

Après analyse du projet de loi, il apparaît assez clair pour l'UES 800 que le but de l'exercice n'est pas la protection des travailleurs et des travailleuses.

Sur le plan de l'indemnisation, l'intérêt premier semble être de réduire de façon draconienne les coûts du régime d'indemnisation, notamment :

▼ En complexifiant le dépôt de réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);

▼ En créant des prescriptions extinctives favorisant la perte de droit;

▼ En permettant à la CNESST de contrôler la durée des périodes d'indemnisation et d'imposer des retours au travail chez les travailleuses et travailleurs accidentés, même ceux âgés de plus de 60 ans.

Également, le Bureau d'évaluation médicale (BEM) servira à contrôler les périodes d'indemnisation et devra dorénavant évaluer les séquelles

dès consolidation, ce qui réduira les périodes d'indemnisation. De plus, la primauté de l'opinion du médecin traitant se verra diminuer dans certains cas.

D'autres changements viendront complexifier le système de contestation, ce qui pourrait entraîner de la confusion.

En matière de prévention, on comprend facilement que les pouvoirs de l'employeur dans la gestion de la prévention seront accrus. Le paritarisme en entreprise sera diminué, l'employeur pourra dorénavant, via le programme de prévention, décider seul de questions importantes telles que le choix du médecin responsable... un net recul. ■

## ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE

# Transformer nos lieux de travail en des endroits toxiques

Les membres de l'Association internationale des machinistes et des travailleuses et des travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) œuvrant dans le secteur manufacturier sont exposés quotidiennement à des matières dangereuses et à des contaminants. Plusieurs produits utilisés par ceux-ci lors des activités d'usinage, de traitement de composantes ou d'assemblage d'un bien sont dangereux pour la santé. La prévention des risques liés aux produits chimiques, en particulier la lutte contre les produits cancérigènes et néfastes pour la reproduction, est essentielle pour assurer la sécurité des membres œuvrant dans le secteur manufacturier.

En réduisant les exigences en matière de prévention et en n'obligeant plus les employeurs à divulguer

la liste des matières dangereuses et des contaminants présents dans le lieu de travail, le projet de loi n° 59 va exposer les travailleuses et les travailleurs à des risques que nous pourrions éviter.

Prenons l'exemple du chromate de strontium, couramment utilisé comme agent anticorrosion ainsi que de certains composés de chrome hexavalent, notamment utilisés dans la peinture des avions commerciaux. Classés cancérigènes pour l'homme par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC), ces produits peuvent provoquer l'ulcération et la perforation de la cloison nasale ainsi que des cancers du poumon et des sinus.

Inodores, seule l'utilisation d'un instrument de mesure permet d'en identifier la

présence et de quantifier leur concentration dans un lieu de travail. Sans accès à la liste des matières dangereuses et des contaminants, il sera difficile pour nos représentants en SST de confirmer la présence de ces produits dangereux et à quelle concentration ils se trouvent sur un lieu de travail. Cet enjeu est ni plus ni moins une question de vie ou de mort pour plusieurs membres.

Si le projet de loi n° 59 est adopté, les travailleurs et les travailleuses devront s'en remettre à la bonne foi des employeurs pour les prévenir d'une exposition trop élevée au chromate et leur accorder une réparation si cette exposition leur occasionne une maladie professionnelle. C'est inacceptable. Ça démontre toute l'absurdité de ce projet de loi. ■

# Les militants et militantes disent non à une santé et sécurité à rabais !



Du 19 au 22 janvier dernier, les militantes et militants de la FTQ ont déposé les revendications de la centrale sur le projet de loi n° 59 dans les 125 bureaux de circonscription à travers le Québec. Visitez le site web de la campagne [sante-a-rabais.ca](http://sante-a-rabais.ca) et passez à l'action. ■



## Le SCFP salue l'investissement de 18,6 M\$ dans les services de police autochtone

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), lequel représente la majorité des corps de police autochtones syndiqués au Québec, a salué l'investissement de 18,6 millions de dollars du gouvernement du Québec afin d'améliorer la formation et les pratiques policières à l'endroit des citoyens et citoyennes autochtones ainsi que pour lutter contre la violence vécue par les femmes et les filles autochtones.

« Nous saluons cette nouvelle annonce du ministre responsable des Affaires autochtones, Ian Lafrenière. Il s'agit de premiers gestes concrets qui permettront la mise en place de mesures attendues. Il reste encore beaucoup à faire, notamment quant à la bonification des enveloppes tripartites avec le fédéral pour assurer un financement adéquat des corps de

police autochtones », a déclaré le directeur du SCFP au Québec, Marc Ranger.

Cette annonce fait suite aux recommandations de la commission Viens sur les relations entre les Autochtones et certains services publics du Québec ainsi qu'à l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

Ces investissements qui étaient espérés depuis fort longtemps auront des répercussions positives directes sur le recrutement, la formation et la qualité des installations.

« Il était essentiel que le gouvernement du Québec consacre les ressources nécessaires en matière de formation de policiers autochtones. Celles données à l'École nationale de police de Nicolet étaient très coûteuses pour les communautés. Ces mesures rendront plus facile le recrutement de nouveaux policiers. L'injection de fonds pour aider l'Association des directeurs de police des Premières Nations et des Inuits du Québec, c'est aussi une décision intelligente », de rajouter le conseiller syndical et responsable du secteur autochtone au SCFP, Yanick Labrecque. ■

## Une cérémonie pour rendre hommage aux travailleurs et travailleuses décédés de la COVID-19

Le 24 novembre s'est déroulée une cérémonie organisée par le Conseil provincial des affaires affilié au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-Québec) afin de rendre hommage aux 12 travailleurs et travailleuses de la santé et des services sociaux décédés de la COVID-19.



L'événement a eu lieu sur le terrain de l'Assemblée nationale à Québec et a été l'occasion de rappeler aux médias et aux élus que plus de 20 000 travailleurs et travailleuses du secteur de la santé ont contracté la maladie.

Cette cérémonie sobre et remplie d'émotions a rappelé

le courage des travailleurs et des travailleuses de la santé qui sont au front, et ce, malgré les risques associés à la COVID-19, notamment l'exposition due parfois à des équipements de protection inadéquats. « Personne ne devrait mourir à son travail, encore moins celui qui est là pour essayer de nous en guérir ! », rappelle le président du SCFP-4475 du CIUSSS de l'Estrie - Chus, Alexandre Dumont, qui était présent à la cérémonie.

Plusieurs dirigeants syndicaux tant du milieu de la santé que de celui de l'éducation, ainsi que des élus de deux partis de l'opposition se sont succédé pour livrer des témoignages émouvants et ont rappelé au gouvernement que c'est son devoir de protéger ses employés et employées. ■

## Caroline Mallette



C'est un retour à la FTQ pour Caroline Mallette ! Après un passage au service de la recherche au printemps dernier, Caroline s'est jointe à l'équipe du service de la condition féminine en décembre à titre de conseillère syndicale. Elle remplace Isabelle Renaud qui est retournée à ses anciens amours à l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Avant de se joindre à la FTQ, Caroline Mallette était conseillère syndicale à l'AFPC-Québec.

Forte de son expérience syndicale et de sa formation en sociologie et science politique, elle travaillera de concert avec ses collègues Jessica Olivier-Nault et Mathilde Caramagno à faire avancer les projets de la centrale en matière de conditions des femmes et d'équité salariale.

Bienvenue dans l'équipe, Caroline et merci, Isabelle, pour tout ton travail et bonne chance dans tes nouveaux projets !

## Magali Giroux

Magali a joint l'équipe de la FTQ en février 2020 au poste de conseillère régionale Montréal Métropolitain et soutien aux luttes en remplacement de Patrick Rondeau qui est maintenant conseiller à l'environnement et à la transition énergétique juste.



Elle a travaillé auparavant comme coordonnatrice de campagnes politiques et de mobilisation au Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes. Elle a entre autres coordonné la campagne *Sauvons Postes Canada* au Québec. Elle a fait partie de l'exécutif de sa section locale pendant six ans au poste de directrice à l'organisation et à l'information. Impliquée au sein du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain depuis 2013, elle a occupé les postes de vice-présidente région de Laval ainsi que vice-

présidente de la région de Montréal Métropolitain.

Les inégalités sociales sont au cœur de ses préoccupations depuis son adolescence. Soutenir le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain ainsi que la FTQ pour se rapprocher d'un monde plus juste et équitable, est sans aucun doute, sa grande priorité.

Bienvenue dans l'équipe, Magali !

## Yves-Aimé Boulay



En décembre dernier, Yves-Aimé Boulay s'est joint à l'équipe de la FTQ en tant que conseiller régional Bas-Saint-Laurent – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine à la suite du départ à la retraite de notre confrère Alain Harrison.

Originaire de la Gaspésie, Yves-Aimé connaît bien la région et possède une longue feuille de route au sein du mouvement syndical en tant que représentant des travailleurs et travailleuses. Militant au sein du Syndicat des Métallos depuis plus de 25 ans, il a occupé plusieurs fonctions syndicales. Depuis 2016, il représentait la région de la Côte-Nord à titre de permanent au Syndicat des Métallos.

Son leadership, son esprit d'analyse et son écoute

ne sont que quelques-unes des qualités qui font de Yves-Aimé un fier militant. Bienvenue à la FTQ, Yves-Aimé !

## Michel Du Cap



Avant de se joindre à l'équipe de la FTQ comme conseiller syndical au service de l'éducation à l'automne 2020, Michel Du Cap occupait un poste de personnel de bureau chez Bell Canada depuis plus de 10 ans. Il était aussi délégué en chef, secrétaire-archiviste et agent négociateur (unité Télébec) à la section locale 6003 d'Unifor.

Membre de l'équipe d'animation d'Unifor, il a animé de nombreuses formations en région et au Centre familial d'éducation à Port Elgin. Croyant en l'importance primordiale de passer à l'action pour les travailleurs et les travailleuses, il a milité au sein du Comité des jeunes au travail et du Comité sur l'action politique du Conseil québécois d'Unifor.

Passionné de la classe ouvrière et de son émancipation, il considère l'éducation syndicale comme priorité dans son engagement. Non seulement, car c'est un instrument d'affranchissement profond puisque par elle des moyens transformateurs et des

solutions innovantes émergent, mais aussi parce qu'il s'agit d'une des façons de vivre la solidarité de manière concrète.

Bienvenue dans l'équipe, Michel !

## Alain Harrison



La FTQ tient à souligner le départ à la retraite d'un collaborateur et d'un bâtisseur de longue date fièrement attaché au mouvement syndical, Alain Harrison, représentant de la FTQ depuis 1999 dans la région du Bas-Saint-Laurent – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine.

Alain Harrison a défendu avec vigueur les droits et la dignité des travailleuses et travailleurs. Alain fut un militant de longue date, d'abord au sein du Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (SCEP), maintenant Unifor, avant d'être nommé, au printemps 1999, conseiller régional de la FTQ dans la région. Merci, Alain, pour ton dévouement et ton implication auprès des travailleuses et travailleurs en tant que conseiller syndical, formateur, délégué social et pour ton implication au sein du Fonds de solidarité FTQ. Bonne retraite, Alain !

## Décès de Robert Demers



C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de Robert Demers. Militant syndical de longue date, Robert a été de la génération des bâtisseurs de la FTQ en contribuant à faire de la FTQ la plus importante et influente centrale syndicale du Québec.

Robert a touché à pratiquement tous les dossiers importants de la FTQ. Que ce soit l'organisation des congrès, colloques, campagnes pour la paix, la solidarité internationale, les travailleurs immigrants, l'environnement, la santé et sécurité au travail, il a été au fil du temps une grande inspiration pour tout le personnel de la FTQ. Ce fouineur d'archives et collectionneur émérite de documents, d'artefacts et d'affiches a exhumé, au cours des ans, de nombreux bijoux de l'histoire du mouvement ouvrier québécois. Il nous les a livrés en partie dans les savoureuses chroniques du Vieux Gustave, publiées dans les pages du *Monde ouvrier*. Ce n'est pas sans raison qu'Émile Boudreau le qualifiait d'encyclopédie vivante. ■

## Nos ancêtres syndicaux aux origines du progrès

Collaboration spéciale d'André Leclerc, conseiller de la FTQ à la retraite

On présume trop souvent que le Québec moderne est né de la Révolution tranquille à partir de 1960. Dans son livre *Aux origines de la social-démocratie québécoise*, l'historien Jacques Rouillard rappelle que, chez nous comme ailleurs, les salariés ont eu les mêmes réflexes que dans les autres pays devant la montée du capitalisme sauvage du 19<sup>e</sup> siècle : ils se sont regroupés en syndicats et ont revendiqué non seulement des conditions de travail plus humaines, mais aussi une société plus juste et plus démocratique.

Si les premiers syndicats québécois et canadiens ont parfois eu une espérance de vie écourtée, c'est l'arrivée au Canada des syndicats internationaux, dans la deuxième moitié du 19<sup>e</sup> siècle, qui leur a donné un essor durable.

Ces syndicats ont eu très tôt le réflexe de se

regrouper pour formuler des revendications politiques. Ils l'ont fait dès 1886 au sein du Conseil central des métiers et du travail de Montréal, puis ensuite du Conseil fédéré des métiers et du travail en 1897 et du Conseil des métiers et du travail de Montréal en 1903, les ancêtres du Conseil

régional FTQ Montréal métropolitain.

Un projet de société

Déjà, en 1886, le Conseil adoptait une déclaration de principe qui formulait 17 revendications au gouvernement du Québec. Visant à «élever la condition morale, sociale et intellectuelle de tous les travailleurs», elle réclame des réformes concernant l'éducation, le système judiciaire, le travail, la santé publique et les droits politiques. Cette philosophie sera précisée et développée au gré des événements et conjonctures sociales, économiques et politiques.

Ainsi, outre l'amélioration des législations du travail, le Conseil revendiquera entre autres le suffrage universel, le droit de vote et le salaire égal des femmes, l'abolition du travail des enfants, l'éducation obligatoire et gratuite, la nationalisation

des services publics, la compensation des accidentés du travail, l'assurance chômage, la sécurité de la vieillesse, l'assurance maladie, des logements salubres et abordables notamment.

En l'absence d'une instance provinciale (la Fédération provinciale du travail du Québec ne sera créée qu'en 1937), le Conseil des métiers et du travail de Montréal (CMTM) débordera de son rôle local, adressant ses revendications non seulement au pouvoir municipal, mais aussi à Québec et à Ottawa.

### Première révolution tranquille

Un premier grand déblocage politique aura lieu après l'arrivée du libéral Adélard



Jacques Rouillard  
**Aux origines de la social-démocratie québécoise**  
Le Conseil des métiers et du travail de Montréal (1897-1930)



Godbout, qui défait Maurice Duplessis en 1939. Godbout avait intégré au programme de son parti plusieurs revendications traditionnelles des syndicats. Ces positions étaient défendues par l'Action démocratique,

mise sur pied par les syndicats et présidée par Raoul Trépanier, le président du CMTM.

Ainsi, pendant ce mandat libéral, on verra reconnu le droit de vote des femmes, l'éducation gratuite et obligatoire, le début de la nationalisation de l'électricité, l'acceptation des pensions de vieillesse et de l'assurance chômage fédérales, l'adoption d'un premier code du travail québécois.

Cette première Révolution tranquille, on la doit en bonne partie aux syndicats regroupés dans le CMTM, «aux origines de la social-démocratie québécoise». Plus tard, toutes les réformes sociales seront des réponses aux revendications formulées il y a plus de cent ans par nos ancêtres syndicaux. ■



## La parole aux DS

Le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales de la FTQ (DS) est venu directement en aide aux gens durant la pandémie. Ils et elles prennent la parole pour nous raconter leurs expériences des derniers mois.

### Les impacts d'un confinement

Collaboration spéciale de Christian Bergeron, responsable DS Unifor S.L. 62, Unité Bombardier aéronautique, réseau DS CRFTQMM

La plupart d'entre nous se souviendront du début de la COVID-19 en mars 2020 comme d'un événement aussi marquant que les attentats du 11 septembre 2001. La peur envahissait la planète; le nombre de décès était en croissance et nul ne savait à quel point nous serions touchés par ce virus.

Le gouvernement nous a alors confinés. Beaucoup d'entreprises ont arrêté leur production à travers le monde. Plus rien ne fonctionnait. Le manque d'informations et de connaissances nous arrachait de nos zones de confort.

Nous devons nous en remettre à la santé publique qui, dès lors, a pris en charge nos habitudes quotidiennes, nos vies professionnelles et personnelles, ce qui a créé un vent de panique pour certains.

Chez Bombardier, au centre de finition, on a cessé les activités pour un temps indéterminé. Les travailleuses et les travailleurs, en plus d'avoir à gérer leur anxiété face à ce virus, ne savaient pas, à ce moment-là, s'ils seraient payés, par qui, quel montant et pour combien de temps tout cela allait durer. C'était l'incompréhension totale et personne ne pouvait leur fournir des réponses, car c'était une situation nouvelle pour tous et toutes.

Ensuite sont venues les solutions temporaires (A-E, PCU, SSUC, etc.). Les travailleuses et les travailleurs ayant fait des demandes de PCU allaient quelques jours plus tard bénéficier du SSUC et devaient alors rembourser les sommes reçues qu'ils n'avaient déjà plus.

Nous étions alors submergés d'appels, autant à l'égard du niveau du stress lié au confinement, que des incertitudes financières et à la pandémie elle-même.

Les problèmes conjugaux se multipliaient, les rechutes liées aux problèmes de consommation connaissaient une croissance inquiétante. L'incertitude d'avoir encore un emploi augmentait le niveau d'anxiété.

Une fois le rappel effectué, autre conséquence de la pandémie, fut l'émergence des théories du complot accompagnée du refus de porter le masque. Des conflits et des altercations ont eu lieu entre des personnes anti-masques qui ne respectaient pas les règles sanitaires et les gens qui avaient une peur d'attraper ce virus.

Nous avons donc à gérer quotidiennement ces impacts de la pandémie, et ce, en plus des mises à pied de septembre et celles annoncées pour le mois de décembre.

C'est probablement une réalité que plusieurs milieux de travail ont vécue et vivent toujours. Cette réalité sera présente, jusqu'au moment où les choses seront revenues à la normale, et nous avons toutes et tous très hâte! ■

### Un conte de fées ou un drame d'horreur

Collaboration spéciale de Sonia Duchesne, DS et responsable du réseau, Réseau DS du CRFTQMM, deuxième vice-présidente, SEPB-578

On l'entend depuis le début de la pandémie. L'anxiété et l'angoisse des Québécois et des Québécoises ont augmenté de façon significative au Québec. Travaillant en milieu scolaire, j'ai été rapidement sollicitée pour de l'écoute active, de l'accompagnement et de l'aide en ce qui concerne les banques alimentaires.

J'ai dû également me mettre à la recherche de ressources pour des problèmes reliés aux dépendances, aux problèmes de violence conjugale, aux difficultés financières et au soutien en lien avec le suicide.

Face à un tel défi, j'ai dû augmenter mon rythme de travail, développer des mécanismes de défense pour me protéger, organiser mon télétravail, me rendre disponible sept jours sur sept pour aider le maximum de personnes, et ce, le plus vite possible.

Tout au long de ce parcours colossal, je me suis heurtée à des embûches telles que des ruptures dans l'approvisionnement des banques alimentaires, l'indisponibilité des médecins pour l'obtention de billet médical ou encore des délais d'attente pour des maisons de thérapie où certaines ont refusé l'admission de personnes habitant en zone rouge.

La fermeture et la réouverture des établissements scolaires, le questionnement et l'inquiétude au sujet de la rémunération, les nombreuses mises à pied, le fait de mettre sur pause notre vie sociale, de diminuer la quasi-totalité de nos loisirs et de réduire nos déplacements au minimum, tout cela nous a amenés à vivre péniblement notre solitude entre quatre murs et n'a fait qu'augmenter les problèmes en santé mentale.

Le soutien scolaire essentiel dans notre milieu est passé des «anges gardiens» lors de l'organisation des services de garde d'urgence aux «grands oubliés» du gouvernement.

Nous sommes à l'heure des négociations, un autre facteur de stress pour les travailleurs et les travailleuses de la fonction publique. Le mot «grève» fait peur, puisqu'il signifie perte de revenus.

Le personnel de soutien, ce sont des femmes, des hommes, des mères, des pères, des familles et des amis qui ont tous en commun la sécurité ainsi que la réussite des élèves. Même usés, nous, le personnel de soutien scolaire, avons le cœur bien accroché et la passion du métier.

Le compte à rebours est amorcé : tic-tac, tic-tac...

M. Legault, vous avez le pouvoir de changer le cœur de notre histoire.

La fin vous appartient. ■

### L'importance cardinale du travail des DS en ces temps difficiles...

Collaboration spéciale de Mélanie Dufour-Poirier PhD et CRIA, professeure agrégée, École de relations industrielles, Université de Montréal et de Francine d'Ortun PhD MA BSc et CRHA agrégée, professeure-chercheure titulaire (honoraire) d'Université, consultante, Counseling de carrière, Coach-PNL, andragogue, chercheure associée au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEAT-Université Laval)

La pandémie de la COVID-19 est une situation mondiale inédite qui continue de générer des répercussions psychosociales importantes au sein de la population québécoise. Or, ces répercussions sur la santé mentale, notamment la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses, risquent de se faire sentir bien après que le risque d'infection se sera atténué. Les liens étroits que nous maintenons depuis presque 10 ans maintenant avec le réseau des DS et le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (CFTQMM) nous ont ainsi invité à nous questionner sur la nature des impacts de la pandémie actuelle dans les milieux de travail, le rôle, la mission et les interventions des DS depuis mars 2020 et à nous pencher sur les stratégies susceptibles de renforcer leurs capacités d'intervention et leur pouvoir d'agir. On le sait, les DS utilisent et partagent leur expérience auprès de leurs collègues en détresse, sur la base d'un rapport d'égal à égal, quels que soient leur métier, leur âge, leur sexe ou leur expérience. L'approche qu'ils préconisent est l'écoute active et l'entraide entre les pairs, libre et confidentielle, accessible en tout temps. Ce faisant, il nous apparaissait assez évident que la pandémie allait complexifier, et de beaucoup, la capacité des DS à rejoindre les travailleurs et travailleuses en difficulté et à leur apporter un soutien de qualité; certains essaimés en télétravail, ou déjà en détresse avant la COVID-19 et voyant leurs difficultés accrues au quotidien.

Dans les faits, l'heure était si grave et les conséquences appréhendées, à ce point importantes dans les milieux de travail (avec la suspension notamment des activités de formation des DS et des journées de formation en présence) que, d'un commun accord avec le CRFTQMM, nous avons entamé à l'été 2020 une nouvelle phase de nos travaux de recherche. En juin et en juillet 2020, nous avons donc mené une quinzaine d'entrevues avec des DS et des responsables DS volontaires, recrutés grâce à la coordination du Réseau des DS. De manière globale, nous cherchions à comprendre en quoi la crise de la COVID-19 avait transformé les milieux de travail et les problématiques s'y retrouvant. Nous avons également sondé les perceptions des DS quant à leur rôle auprès des travailleurs et des travailleuses, leur souhait de poursuivre dans ce rôle ou encore de le jouer autrement. Enfin, nous avons entendu la vision des DS quant au rôle d'un syndicat local pour apaiser la souffrance des travailleurs et travailleuses sur le terrain. Les enseignements dégagés de ces témoignages se sont révélés instructifs pour nous et en appellent à une transformation importante des façons de faire, syndicalement parlant. En étant des agents de proximité s'exerçant sur le terrain, les DS incarnent plus que jamais les yeux et les oreilles des syndicats locaux, questionnant en cela les divisions traditionnelles des rôles syndicaux. Sans grande surprise, les problèmes de santé mentale ont gagné énormément de terrain ces derniers mois dans les milieux de travail et risquent d'alourdir le travail des DS. En somme, potentialiser la portée du travail des DS, en maximisant les synergies de leurs interventions avec celles des autres représentants syndicaux au niveau local, semble nécessaire pour bonifier le pouvoir d'agir de DS auprès des membres, mais aussi auprès des employeurs de manière à mieux marquer le point de vue syndical à tous égards. Et aiguïser la flamme syndicale, celle des jeunes en particulier. Car nos travaux de recherche révèlent aussi cela : la capacité des DS à poser le syndicalisme en des termes positifs et attrayants auprès d'un bon nombre de travailleurs et travailleuses qui, sans l'intervention de la ou du DS, ne se seraient peut-être jamais préoccupés de leur syndicat, cultivant en cela la relève syndicale. ■

### Le télétravail : à quel prix ?

Collaboration spéciale de Sylvie Chevrier, intervenante spécialisée en santé, responsable des DS du SEPB-575, réseau DS du CRFTQMM

Dès la mi-mars, à la suite des recommandations de la santé publique et du gouvernement, l'employeur nous a demandé de faire du télétravail. La majorité des employés de Desjardins ont commencé cette expérience en pleine pandémie. Dès le début, plusieurs d'entre nous étions heureux de ne plus avoir à perdre du temps en se déplaçant matin et soir. Cela devait durer trois semaines puis les prolongations se succédèrent. Nous étions tous confinés en famille, mais plus seuls que jamais. Un retour à l'école pour certains enfants, pour d'autres c'était l'école à la maison. Pendant tous ces mois, la détresse psychologique augmentait de jour en jour. Cette situation exceptionnelle nous a amenés à vivre des émotions intenses et à perdre nos repères habituels.

Après plus de huit mois en télétravail en tant que responsable des DS du SEPB-575, je me suis questionnée : comment vont nos membres ? Comment se sentent-ils ? Comment puis-je les approcher ? Le monde du travail va changer, le télétravail est-il là pour rester ? Les discussions de corridor n'existent plus, on ne se croise plus lors des pauses, des diners, seules les rencontres virtuelles remplacent ces contacts si importants. Comment en tant qu'employeur, syndicat ou collègues pouvons-nous observer qu'une personne ne va pas bien ? J'avais des préoccupations autant en santé mentale, qu'en santé et sécurité que sur l'autonomie, l'efficacité, la communication, les interactions et le bien-être, toujours en contexte de télétravail.

Par l'intermédiaire de Louise Grenier et Marc Thomas, coordonnatrice et coordonnateur des DS du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, j'ai été mise en contact avec deux professeures soit, Francine d'Ortun, PhD MA BSc et CRHA, professeure titulaire (honoraire) d'Université et chercheure associée au CRIEAT-Université Laval, ainsi que Mélanie Dufour-Poirier, PhD et CRIA, professeure agrégée, École de relations industrielles, Université de Montréal avec qui je collabore sur les modalités du télétravail.

Celles-ci nous accompagnent dans une démarche d'enquête auprès de nos membres. L'objectif de cette enquête est de savoir comment ils vivent cette situation de détresse psychologique de plus en plus présente. Il est primordial de garder le contact avec les collègues afin de pouvoir les aider. Par la suite, des discussions seront entreprises avec l'employeur afin de le sensibiliser aux nouveaux défis que vit son personnel.

Nous partagerons avec plaisir nos démarches qui pourraient être appliquées dans votre milieu de travail. ■

# 2021, l'année de tous les vaccins ?

Collaboration spéciale de Sébastien Campana, secrétaire-archiviste au SFCP-3783. Sébastien travaille chez GSK, une firme biopharmaceutique qui conçoit actuellement des composants pour vaccins en attente d'approbation.

« Nous sommes profondément préoccupés à la fois par les niveaux alarmants de propagation et de gravité et par les niveaux alarmants d'inaction. Nous avons donc estimé que la COVID-19 peut être qualifiée de pandémie. »

Le 11 mars 2020, le mot est lâché : pandémie. Le directeur général de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), Tedros Adhanom Ghebreyesus, laisse tomber la bombe en conférence de presse à Genève au siège de l'OMS.

De cette annonce s'ensuivront des mesures sanitaires au niveau international et des décisions politiques qui auront des conséquences immenses sur tous les aspects de nos vies. Parallèlement aux mesures sanitaires engagées, une course sans précédent est lancée par les différents laboratoires biopharmaceutiques afin de trouver au plus vite un vaccin qui pourrait enrayer la catastrophe mondiale.

Très vite identifié comme un coronavirus, ce « virus à couronne », nommé SARS-CoV-2, est le propagateur de la maladie à coronavirus (COVID-19) et entre dans la catégorie des virus à ARN.

Les coronavirus constituent une famille de virus (Coronaviridae) dont certains peuvent infecter les humains, causant la plupart du temps des rhumes avec des symptômes plus ou moins importants. Ce sont des virus à ARN enveloppés.

Seuls sept coronavirus sont connus pour provoquer des maladies chez l'homme. Parmi les sept coronavirus qui peuvent nous infecter, quatre sont familièrement identifiés comme des rhumes et provoquent la plupart du temps des symptômes bénins.

Il faut savoir qu'avant le SARS-CoV-2, deux épidémies mortelles de coronavirus ont fait peur au monde entier. Ces deux épidémies causées également par des coronavirus émergents ont soudainement sauté la barrière animale vers l'homme. Ils se nommaient le SRAS-CoV (connu sous le nom de SRAS) et le MERS-CoV (nCoV pour Novel Coronavirus).

Ces trois coronavirus émergents causant des



infections respiratoires sévères sont des agents pathogènes zoonotiques. C'est-à-dire qu'ils entament leur travail d'agent infectieux chez l'animal (ex. : chauve-souris, rat, dromadaire, canard, oiseau, etc.) et se transmettent par la suite à l'homme.

Pour barrer la route au SRAS-CoV-2, de multiples essais de traitement ont été tentés, mais jusqu'à présent, ces traitements se sont soldés par des échecs.

## La solution : un vaccin

En 1796, un médecin anglais, Edward Jenner, constate qu'une maladie bénigne des vaches, la vaccine, ressemblant à la variole immunisait les fermières qui effectuaient la traite des vaches lors de la grande épidémie de variole. Il décide alors d'infecter délibérément un enfant au nom de James Phipps de la maladie de la vaccine et lui inocule ensuite la maladie de la variole. Résultat : l'enfant ne développe pas la maladie. La vaccination était née.

Louis Pasteur élargit la vaccination aux animaux avec la bactérie du choléra des poules et la bactérie du charbon des ovins et des bovins. En découvrant le vaccin contre la rage (humaine/animale), Pasteur utilise un virus détruit (mort). Cette découverte accélère l'évolution de la vaccination.

La course à la recherche d'un vaccin contre la COVID-19 démarre dès janvier 2020, même si la pandémie fût déclarée en mars. Les recherches sont facilitées et accélérées grâce aux recherches vaccinales antérieures, notamment sur les coronavirus émergents tels que le SRAS-CoV et le MERS-CoV. Une col-

laboration internationale entre chercheurs du monde entier, des investissements financiers, de nouvelles technologies de recherche et de fabrication ont permis aux chercheurs et aux laboratoires de se positionner très rapidement.

Au 14 décembre 2020, 273 vaccins étaient en développement (58 en phase de test) selon le décompte de la London School of Hygiene and Tropical Medicine.

Au Canada, deux vaccins ont déjà été autorisés par Santé Canada : celui de Pfizer-BioNTech le 9 décembre et celui de Moderna le 23 décembre.

Mais tous les vaccins diffèrent du fait de leurs technologies : vaccins ARNm, vaccins à vecteur viral, vaccins inactivés, vaccins vivants atténués, vaccins sous-unitaires et recombinants, vaccins ADN, etc.

Le principe de base de la vaccination demeure le même : inoculer une substance étrangère qui provoque une réaction immunitaire, sans l'infecter avec la maladie ciblée. La vaccination force donc le système immunitaire à fabriquer des anticorps spécifiques qui vont cibler un micro-organisme précis afin de l'éliminer.

L'antigène (la substance étrangère qui fait réagir le système immunitaire) chez le SARS-CoV-2, c'est le pic en forme de massue qui recouvre sa surface, lui conférant une allure de couronne. C'est ce qu'on appelle le spicule ou la protéine de surface Spike (Spike Protein en anglais).

Cet antigène est comme un trousseau de clefs. Il permet au virus de pénétrer dans les cellules. Une fois à l'intérieur de la cellule, le virus va utiliser le

mécanisme de celle-ci pour se reproduire. La cellule infectée devient alors une usine à fabriquer des clones du virus.

Les technologies vaccinales en constante évolution :

▼ Les vaccins contenant les virus causant la maladie spécifique sont un type de vaccin qu'on peut qualifier de première génération. Ils peuvent contenir un virus vivant ou mort. Ensuite, il y a les vaccins à virus atténués. Très simplement, on injecte à la personne un virus atténué. Ce virus, bien qu'atténué, est tout de même « vivant », mais n'a plus de pouvoir pathogène. Les vaccins contre la tuberculose (BCG), la fièvre jaune, la varicelle ou encore contre la combinaison rougeole-oreillons-rubéole (ROR) sont basés sur ce principe.

▼ Suivent ensuite les vaccins inactivés. Ces vaccins contiennent des agents infectieux morts. Complètement inoffensifs, ils demeurent capables de susciter tout de même une réponse du système immunitaire. Le virus ayant perdu de sa capacité à se répliquer dans l'organisme va entraîner tout de même une réponse immunologique.

Les vaccins contre la grippe, la poliomyélite, la rage et l'hépatite A reposent sur ce principe.

Les vaccins à anatoxines sont utilisés lorsqu'il est impossible d'utiliser le micro-organisme en entier en raison d'effets secondaires importants. Les vaccins à base d'anatoxine (un poison en quelque sorte) de laquelle on a

enlevé son action toxique en la rendant inoffensive, mais qui va susciter une réponse immunitaire. Ces toxines sont produites par certaines bactéries comme le tétanos ou la diphtérie.

## Des nouvelles technologies de vaccins

La naissance des vaccins recombinants est en quelque sorte une amélioration des recherches en immunologie et en biologie cellulaire et moléculaire.

▼ Au lieu d'introduire des micro-organismes entiers (inactivés ou atténués), un vaccin sous-unitaire contient seulement un fragment de l'agent pathogène. Ces vaccins contiennent uniquement des fragments du virus, mais qui vont quand même induire une réponse immunitaire.

Les vaccins à vecteurs viraux répliquant et non-répliquant contiennent aussi des virus, mais contrairement aux autres vaccins à virus, ceux qui sont utilisés ne sont pas ceux qui provoquent la maladie contre laquelle on veut se protéger.

On utilise donc d'autres virus, modifiés, devenant inoffensifs pour l'homme, et on les utilise pour acheminer les informations contenant l'identité du virus que l'on veut anéantir au système immunitaire. Un éventail assez large de virus utilisés comme transporteur est désormais disponible.

La différence entre répliquant et non-répliquant est que ceux qui utilisent des vecteurs viraux non-répliquant, une fois entré dans la cellule, ne fabriqueront que l'antigène choisi et non des copies d'eux-mêmes.

Ce procédé à vecteur viral a déjà fait ses preuves lors de l'épidémie d'Ebola au Congo.

Pour ce qui est du SRAS-CoV-2, la compagnie AstraZeneca utilise ce type de procédé, en utilisant un adénovirus modifié, provenant du chimpanzé.

AstraZeneca a dévoilé le 8 décembre 2020 des données préliminaires faisant état d'une efficacité du vaccin à 70 % en moyenne. Ce vaccin possède deux avantages : il peut être conservé entre 2° et 8° Celsius, une seule dose est nécessaire.

La toute dernière technologie concerne les vaccins à matériel génétique. C'est la technologie la plus innovante de toutes, mais qui suscite également des débats. Ces vaccins version 2.0 ne contiennent aucun virus identifié, seul le matériel génétique du virus est amené à être traduit (décodé). Par un processus très technique, le code génétique du virus (ARN dans le cas du SARS-CoV-2) est injecté et amené vers les cellules humaines afin de leur faire synthétiser la recette pour que le système immunitaire reconnaisse le virus.

Depuis bientôt une trentaine d'années, de nouvelles approches en termes de recherche sur les vaccins se sont développées à une vitesse phénoménale. Parmi eux, le vaccin à ADN. En résumé, on injecte dans le corps du patient un plasmide (un petit fragment d'ADN) par voie intramusculaire ou transcutanée. Première étape, le morceau d'ADN injecté pénètre dans la cellule et atteint le noyau cellulaire. Une fois à l'intérieur, il y est transcrit et l'ARN correspondant est traduit en protéine. C'est de cette protéine, qui est « étrangère », que va se déclencher une réponse immunitaire. Déjà utilisé sur les animaux, ce processus vaccinal n'a jamais été testé encore sur l'humain.

Si beaucoup de travaux ont fait avancer les recherches et que de premiers résultats de tests prometteurs sur les animaux se sont montrés encourageants, ce processus suscite encore beaucoup de débats au sein même de la communauté scientifique, qui voudrait recueillir plus d'informations et avoir plus de données concernant la manière dont les vaccins ADN peuvent affecter le système immunitaire.

Depuis l'homologation des vaccins de Pfizer-BioNTech et de Moderna,

**SUITE EN PAGE 15**

## CONFLIT FTQ AU 28 JANVIER 2021

EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
SHELL	MONTRÉAL	20	UNIFOR-121	2020-11-30 (LOCK OUT)



ARCHIVES SYNDICAT DES MÉTALLOS

## Merci Jean Gérin-Lajoie

Premier directeur québécois du Syndicat des Métallos élu au suffrage universel des membres, Jean Gérin-Lajoie est décédé le 21 juillet dernier à l'âge de 92 ans.

Il a non seulement jeté les bases du Syndicat des Métallos, mais aussi a contribué à façonner le syndicalisme industriel et la plus grande centrale syndicale qu'est la FTQ.

Jean Gérin-Lajoie a pris la direction des Métallos alors que tout était à faire. « *Le Syndicat des Métallos est extrêmement privilégié d'avoir pu compter toutes ces années, à une période charnière de notre développement, sur un homme d'une si grande*

*compétence et humanité. Il nous a laissé un immense héritage* », a déclaré l'actuel directeur québécois, Dominic Lemieux, en lui rendant hommage.

Boursier Rhodes à Oxford et docteur en économie diplômé de McGill, il a été officier syndical dès l'âge de 19 ans à la Montreal Cottons de Valleyfield avant de devenir représentant syndical, vice-président de la FTQ (1959 à 1981) et directeur québécois des Métallos (1965 à 1981).

De 1960 à 1981, il a participé à toutes les discussions sur les lois du travail sous cinq gouvernements du Québec, à commencer par le premier véritable Code du travail (1964), la création du Tribunal du travail (1969), la Loi du salaire minimum, la Loi sur la discrimination dans l'emploi, la Loi sur la formation et la qualification professionnelle, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi que les réformes du Code du travail (1977-1978) qui sont venues faciliter l'accréditation syndicale, rendues la formule Rand obligatoire

et instaurées des dispositions anti-briseurs de grève et des dispositions sur les services essentiels en cas de grève. Il a publié deux livres : *La lutte syndicale chez les Métallos* en 1973 et *Les Métallos, 1936-1981* en 1982. Professeur émérite de HEC Montréal, il a été reçu Chevalier de l'Ordre du Québec en 1985.

Vous pouvez voir la vidéo hommage ici : <https://youtu.be/QKoQdE7G1s>. ■



## Une première femme à la tête du Fonds de solidarité

La FTQ, à l'origine de la création du Fonds de solidarité, a tenu à saluer le départ de son président et chef de la direction depuis 2014, Gaétan Morin, et à lui souhaiter une excellente retraite, bien méritée. « *Gaétan a été un grand leader tout au long de sa carrière qu'il a entamée en 1989 au Fonds de solidarité en tant que conseiller financier. Il a su mettre en place tous les outils permettant au Fonds d'être un partenaire incontournable du développement économique du Québec, tout en permettant à des milliers de travailleuses et travailleurs d'épargner pour leur retraite* », ont déclaré le président et le secrétaire général de la FTQ, Daniel Boyer et Denis Bolduc.



COURTOISIE FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Pour succéder à Gaétan Morin, qui quittera officiellement ses fonctions le 31 mars prochain, le Fonds de solidarité FTQ a procédé à la nomination de Janie C. Béique au poste de présidente et cheffe de la direction.

« *À la FTQ, nous sommes extrêmement fiers de cette nomination d'autant plus qu'il s'agit de la première femme à occuper ce poste important. Fiers également de pouvoir compter sur une personne qui connaît bien le Fonds et sa mission puisque Mme Béique est à l'emploi du Fonds de solidarité FTQ depuis 21 ans. Reconnue par ses pairs comme étant une grande leader, Mme Béique possède toutes les compétences dont le Fonds a besoin pour le propulser encore plus loin* », ont ajouté Daniel Boyer et Denis Bolduc. ■

### SUITE DE LA PAGE 15

on entend parler des vaccins à ARNm tous les jours. Les vaccins ARNm sont différents des vaccins à ADN.

Les caractéristiques immunogènes (capacité à provoquer une réaction immunitaire) des ARN n'ont été découvertes que dans les années 1990. Cette technique fut éprouvée pour la première fois avec des essais cliniques concernant le cancer en 2002.

Jusqu'à la récente homologation des vaccins de Pfizer et de Moderna, il n'y avait aucun vaccin à ARN messenger (ou ARNm) qui avait été homologué et commercialisé pour un vaccin à visée humaine. Actuellement, ce processus continue de faire l'objet de nombreuses recherches.

Comme les vaccins à ADN, c'est un processus plus complexe que les vaccins de première génération.

En bref, les vaccins de première génération consistaient à injecter un antigène à la personne vac-

cinée, et une fois repéré, le système immunitaire déclenchait le mécanisme de défense, afin de neutraliser l'envahisseur.

Ici, le processus consiste à administrer non pas un antigène inactivé, mort ou encore atténué, mais d'injecter des parties de l'ARN (matériel génétique) du virus. Dans ce cas-ci, on isole la partie de l'ARN de la protéine Spike (qui est l'antigène du virus SRAS-CoV-2) et on l'insère dans une nanoparticule lipidique, qui sera par la suite injectée lors de l'opération vaccinale. Ces ARN ne proviennent pas du virus, ils sont totalement synthétiques. Une fois entré dans les cellules humaines, l'ARN va utiliser la machinerie cellulaire pour fabriquer des protéines Spike, qui seront excrétées hors de la cellule. Une fois à l'extérieur de la cellule, les protéines Spike, seules, sans virus et donc inoffensives, activeront le mécanisme de

défense immunitaire et les anticorps vont apprendre à reconnaître l'antigène du virus SARS-CoV-2, mais sans lui. La personne vaccinée, se retrouvant devant une éventuelle infection du SRAS-CoV-2, aura donc développé les « armes » acquises lors de la vaccination pour se défendre contre le virus et ainsi le détruire.

Beaucoup de choses ont été et sont dites encore sur les vaccins à ARNm, car c'est la première fois que ce processus vaccinal est appliqué à l'être humain. Il est normal qu'il y ait des craintes, car c'est tout à fait nouveau. Mais un vaccin avant d'être homologué passe à travers de multiples étapes de vérifications très strictes.

Cette technologie est fascinante et révolutionnaire en ce qui concerne les vaccins et beaucoup de choses sont encore à découvrir. ■



S'INVESTIR POUR UNE MEILLEURE SOCIÉTÉ.

## Cotiser régulièrement à votre REER+, c'est plus facile que vous le croyez. La solution ? La retenue sur le salaire.

À chaque paie, un montant fixe est prélevé et déposé dans votre REER+.  
→ Vous fixez le montant de la retenue.  
→ Vous pouvez modifier ou cesser la retenue en tout temps.  
→ Vous pouvez bénéficier des économies d'impôt\* à chaque paie.

Des milliers d'entreprises participent au programme de retenue sur le salaire du Fonds. Renseignez-vous auprès de votre employeur, ou adhérez à la retenue sur le salaire en ligne s'il l'offre. Vous pourriez économiser sans effort!

Pour en savoir + [fondsftq.com/automatique](https://fondsftq.com/automatique)



\*Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site [www.fondsftq.com](https://www.fondsftq.com), auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

## Bienvenue à la FTQ

### REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

### SEPTEMBRE 2020 À JANVIER 2021

- ▼ AIMTA : Mettler-Toledo inc. – Saint-Laurent / Clean International – Lévis.
- ▼ FPOE : Lanauco Foresterie inc. – Saint-Alexis-de-Montcalm.
- ▼ MÉTALLOS : Sodexo Québec Limitée – Camp Expo et Baie Déception Nunavik / Corporation de transport adapté de Sept-Îles inc. – Sept-Îles / Production sécurité inc. – Tous les établissements du Territoire du Décret sur les agents de sécurité province de Québec / Matech B.T.A. inc. – Drummondville / Les Serres Bleues inc. – Chapais / Ivanhoé Cambridge inc. – Place Ville-Marie / Lafarge Canada inc. – Usine de Vaudreuil / Laurin Machinerie inc. – Laval / Weston Foods (Canada) inc. – Gatineau / Orica Canada inc. – Mont-Wright Fermont – Fire Lake Fermont.
- ▼ SCFP : Ville de Malartic – Tous les établissements / Ville de Châteauguay – Tous les établissements / Municipalité d'Oka – Tous les établissements / Technologies NTER inc. – Tous les établissements / Ambulances Granby, une division de Dessercom inc. – Granby / Ambulances Acton Vale, une division de Dessercom inc. – Acton Vale / HRH Services Préhospitaliers inc. – Sorel / Ambulances Saint-Hyacinthe, une division de Dessercom inc. – St-Hyacinthe.
- ▼ SEPB : Indigo Books & Music Inc. – Succursale Place Montréal Trust / Centraide Québec, Chaudière-Appalaches et Bas-Saint-Laurent – Tous les établissements / Caisse Desjardins de la région de Saint-Hyacinthe – Tous ses établissements / Bureau de la sécurité privée – Montréal.
- ▼ SQEES-298 : Société en commandite Résidence Ville Mont-Royal – Mont-Royal / Centre de la petite enfance Vanier – Saint-Laurent.
- ▼ TEAMSTERS : Acier AGF inc. – Laval / Autobus Campeau inc. – Rigaud – Brownsburg-Chatham / Recochem inc – Montréal / Scobus (1992) inc. – Trois-Rivières / Ubc Canada inc. (Résidence Inn by Marriott Mont Tremblant Manoir Labelle) – Mont-Tremblant / Compagnie d'embouteillage Coca-Cola Canada limitée – Granby.
- ▼ TUAC : Super C – Sainte-Anne-de-Beaupré / Industries 3 R inc. – Danville / Sintra inc. – Division Est – Saint-Georges / Alimentation Mathieu Michaud inc. – Québec / Longue Pointe Chrysler Dodge Jeep Ram Itée – Saint-Léonard / Société en commandite Atllific Hôtels et Centres de villégiatures – Montréal / Marché Mélanie Dubé inc. – Montréal / Loblaw inc., faisant affaires sous Provigo – Saint-Laurent / Prometic Bioproduction Inc. – Laval / Les Fermes Lufa inc. – Laval.
- ▼ UNIFOR : Rosario Poirier inc. – Saint-Alphonse / Air Liquide Canada inc. – Lévis / Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) – Tous les établissements de l'employeur / Hexo Operations Inc. – Gatineau / 9308-8946 Québec inc. (Albi Nissan de Vaudreuil) – Vaudreuil / Industries Toromont Itée – Pointe-Claire – Saint-Augustin-de-Desmaures / Garage Denis Ménard Alma inc. – Alma / Tafisa Canada inc. – Lac-Mégantic / Coopérative de solidarité en aide domestique, Domaine-du-Roy – Saint-Félicien / Municipalité de Saint-Sébastien – Saint-Sébastien.

## COUPON D'ABONNEMENT GRATUIT

Nom	Prénom	
Syndicat ou organisme	Section locale	
Adresse		
Ville	Province	Code postal
Employeur		
Téléphone Travail ( )	Poste	Résidence ( )
Courriel		Nombre d'exemplaires

Faire parvenir à : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)  
565, boul. Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3