



JOURNÉE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS

En marche Pour vivre comme du monde

C'est sous un soleil radieux qu'une foule militante et enthousiaste s'est réunie à Montréal au Square Cabot aux abords de la rue Sainte-Catherine à l'occasion de la grande marche des travailleuses et des travailleurs du 1^{er} mai.

Réunis à l'initiative de la Coalition du 1^{er} mai qui regroupe l'ensemble des organisations syndicales québécoises, les participants et participantes arboraient des bannières et des drapeaux aux couleurs vives sous le thème *Pour vivre comme du monde*, thématique qui faisait écho

au Front commun syndical de 1972 dont on fêtait cette année le 50^e anniversaire.

La marche a permis de rappeler les grandes revendications du mouvement syndical : salaire minimum décent, mise sur pied d'un régime public et universel d'assurance médicaments,

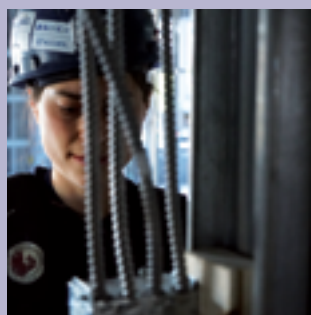
lutte contre la pauvreté et bien d'autres. Plusieurs organisations étaient également soucieuses d'envoyer un message préélectoral au gouvernement de la CAQ qui se dirige actuellement, selon les sondages, vers un possible deuxième mandat lors du scrutin d'octobre prochain.

Une marche toute en couleur, à l'image de la volonté des participants et participantes de se faire entendre sur des thèmes collectifs qui tiennent à cœur aux membres de la société civile.

Les centrales rencontrent le premier ministre

Les présidences des centrales avaient d'ailleurs eu le vendredi précédent la traditionnelle rencontre du 1^{er} mai avec le premier ministre François Legault pour lui rappeler leur volonté de dialogue social. À cette occasion, les chefs syndicaux ont mis en évidence les effets de l'absence de ce dialogue sur la société québécoise, notamment la détérioration des conditions de travail dans les grands réseaux publics,

qui occasionne de lourdes conséquences sur la population. Selon le président de la FTQ, Daniel Boyer, le premier ministre s'est montré ouvert à encourager le dialogue. La rencontre a aussi permis d'échanger sur les revendications qui tiennent à cœur au mouvement syndical, notamment l'augmentation du salaire minimum à 18\$ de l'heure et les moyens à mettre en place pour mieux lutter contre l'inflation et ses impacts sur les plus démunis et ceux ou celles qui peinent à joindre les deux bouts. ■



PHILIPPE LAPOINTE - FTQ CONSTRUCTION

Chronique de l'IRIS

PAGE 7



STÉPHANE DUMAIS

Des militants et militantes de la FTQ à l'Assemblée nationale

PAGE 12



EMILIE DESROCHES

Métier : thanatologue

PAGE 15



DOMINIC MORISSETTE



FTQ-ALEXIS BOYER-LAFONTAINE

Front commun du secteur public

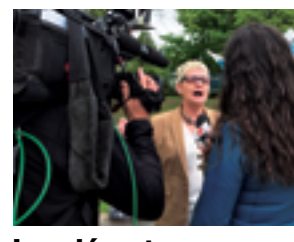
PAGE 2



FTQ-ALEXIS BOYER-LAFONTAINE

Journées de discussion sur l'avenir du syndicalisme

PAGE 5



BENOIT HAMILTON

Les décrets de conventions collectives

PAGE 8

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

Journée internationale des travailleuses et des travailleurs	1
Front commun pour les négociations du secteur public	2
Grande marche de solidarité en soutien aux lockoutés de la cimenterie Ash Grove	4
Rejet de l'offre patronale et mandat de grève chez Bombardier	4
Journées de discussion sur l'avenir du syndicalisme	5
États généraux : le SFCP-Québec se penche sur l'avenir	5
Entrepôt Sobey's de Terrebonne : le TAT ordonne de cesser l'utilisation de briseurs de grève	5
Grève éclair chez Bradken : un contrat historique	5
Mieux comprendre la diversité sexuelle et de genre	6
13 ^e Congrès de la FTQ Laurentides-Lanaudière	6
Les décrets de conventions collectives, toujours utiles ?	8
En route vers le 33 ^e Congrès et les États généraux sur le syndicalisme	9
Rencontre des députés et députées à l'Assemblée nationale	12
Crever de chaleur : pas question !	16

CHRONIQUE ET OPINIONS

Éditorial - Nos trajectoires vers l'avenir	3
Béton, « récession-elle » et inflation	7
Transition juste - Il faut augmenter la cadence pour ne pas rater la destination !	14
Travailleurs étrangers temporaires - Encore du chemin à faire pour un réel accès aux soins de santé	14
Métier : Stéphanie Laflamme, thanatologue	15

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Solidarités transfrontalières : radio Tehuacán FM	14
---	----

REPORTAGE PHOTO

La marche du 1 ^{er} mai	3
----------------------------------	---

À LA SOURCE

Une grande campagne sur la santé psychologique	10
Un nouveau portail SST	10
Régime intérimaire en santé et sécurité	11
Lésions professionnelles au Québec : des coûts élevés	11
Le 28 avril souligné aux quatre coins du Québec	11

LANGUE DU TRAVAIL

Travailler en français, c'est mieux. Travailler en français, c'est un droit !	9
28 ^e Rencontre annuelle des membres des comités de francisation	13
Les barbares numériques	15

CALENDRIER ET AVIS

Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs	7
La Caisse des Travailleuses et Travailleurs unis poursuit son action !	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

FRONT COMMUN POUR LES NÉGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC

C'est officiel !

La FTQ, la CSQ et la CSN ont annoncé le 3 avril dernier la constitution du Front commun en vue des négociations pour le renouvellement des conventions collectives des travailleurs et des travailleuses du secteur public. L'annonce coïncidait avec le 50^e anniversaire de la formation du premier Front commun de 1972.



SARAH-JADE CHAMPAGNE

« Il y a de quoi être fiers aujourd'hui! Unir nos voix et joindre nos forces en formant un front commun, une demande qui vient des membres. C'est ce qui est notamment ressorti des consultations menées: les membres ont exprimé leur volonté que l'on travaille en

alliance pour envoyer un message clair au gouvernement devant l'ampleur de la tâche à venir», ont déclaré le président de la FTQ, Daniel Boyer, le président de la CSQ, Éric Gingras, et le premier vice-président de la CSN et responsable de la négociation du secteur public et parapublic, François Enault.

« Nous avons à peine terminé une négociation hier que déjà, demain, nous en entamerons une autre, mais le contexte est bien différent, cette fois, poursuivent les leaders syndicaux. Pour nous, il est clair que les résultats de la dernière négociation, menée dans un contexte extraordinairement difficile, ne sont qu'un tremplin pour celle qui vient. Cette fois, il faut s'attaquer aux problèmes de fond, nos membres ont été

très clairs là-dessus. On en parle beaucoup, et depuis longtemps; c'est le temps d'agir concrètement, et des solutions, nous en avons. Et, à ce chapitre, nous rappelons au gouvernement que ça passe nécessairement par les négociations! »

Au nombre des différents défis à relever, notons l'amélioration des conditions de travail et de pratique, l'attraction et la rétention du personnel et l'amélioration des conditions salariales – pour tenir compte notamment de l'inflation qui frappe durement les travailleurs et les travailleuses –, qui feront évidemment partie des éléments soulevés par le Front commun. De façon plus précise, les revendications syndicales du Front commun seront constituées à partir des consultations menées auprès des membres, un processus qui s'enclenchera au cours des prochains mois.

Ces problèmes, déjà présents avant la pandémie, se sont exacerbés au cours des deux dernières années, tout

particulièrement dans le contexte de la crise sanitaire qui a très fortement secoué les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de l'enseignement supérieur et des organismes gouvernementaux. Sans compter les enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre qui frappe de plein fouet les réseaux publics, notamment en raison des conditions de travail non concurrentielles et difficiles.

« C'est un message de solidarité et d'unité qui émane de ce front commun. Au cours des derniers mois, nos trois organisations ont parlé à plusieurs reprises de l'importance du dialogue social afin de trouver, ensemble, des solutions qui amélioreront les conditions de travail et d'exercice d'emplois de celles et de ceux qui œuvrent au quotidien dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'enseignement supérieur. Nous sommes les porte-parole de celles et ceux qui offrent les services et les soins à la population et nous allons nous assurer qu'on les écoute et qu'on prend en considération leurs besoins. Bref, ces solutions sont urgentes pour donner de l'air à notre monde, qui en a besoin, et pour pérenniser nos réseaux à long terme. On a largement dépassé l'étape des mesures temporaires », concluent les chefs syndicaux.

Après avoir mené des consultations auprès des membres, le Front commun déposera ses demandes au Conseil du trésor à l'automne prochain. Rappelons également que les conventions collectives viendront déjà à échéance dans un an, soit le 31 mars 2023.

La FTQ, CSQ et la CSN représentent plus de 355 000 travailleurs et travailleuses de l'État québécois dans les secteurs publics, en éducation, en santé et dans les services sociaux ainsi qu'en enseignement supérieur. ■



FTQ-ALEXIS BOYER-LAFONTAINE

De gauche à droite sur la photo: François Enault, premier vice-président de la CSN et responsable de la négociation du secteur public et parapublic, Daniel Boyer, président de la FTQ, et Éric Gingras, président de la CSQ.



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

Président
Daniel Boyer

Secrétaire général
Denis Bolduc

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

Téléphone
514 383-8000

Télécopie
514 383-0899

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

Rédacteur en chef
Alexis Boyer-Lafontaine

Collaboration
Serge Beaulieu, Chantal Bertrand, Clairandré Cauchy, Rima Chaaban, Wilfried Cordeau, Lise Côté, Lisa Djevahirdjian, Laurence Fortier, Manon Fournier, Gilles Grondin, Marie-Claude Groulx, Benoit Hamilton, Mouna Kamel, Annie Landry, Roxane Larouche, Jean Laverdière, Myriam Lavoie-Moore, Nicole Leblanc, Colin L'Ériger, Marie-Andrée L'Heureux, Caroline Mallette, Lucie Morissette, Jessica Olivier-Nault, François Ouellet, Guillaume Valois, Catherine Veillette Joëlle Vescovi.

Conception graphique
Anne Brissette

Illustrations
Base 132, Upperkut

Photos
Isabelle Bournival, Alexis Boyer-Lafontaine - FTQ, Sarah-Jade Champagne, Eric Demers - FTQ, Émile Desroches, Aline Dubois, Stéphane Dumais, Céline Émond du SEUL - SFCP 2500, Eric Garant, Jean-Philippe Grenier - FTQ, Benoit Hamilton, Roger Harvey, FTQ Laurentides-Lanaudière, Philippe Lapointe (FTQ-Construction), Marie-Andrée L'Heureux, Daniel Mallette, Métallos section locale 6506, Dominic Morissette, François Ouellet - FTQ, Fabian Pothier, Shutterstock / SevenMaps, Dave Tremblay, Charley Trotter, TUAC Québec, UES 800.

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

Tirage
32 000 exemplaires

Produit par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

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

Expédié par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

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

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

La marche du 1^{er} mai



DOMINIC MORISSETTE



DOMINIC MORISSETTE



FTQ-ALEXIS BOYER-LAFONTAINE



DOMINIC MORISSETTE



DOMINIC MORISSETTE

ÉDITORIAL



FTQ-ERIC DEMERS

Nos trajectoires vers l'avenir

En marge du 1^{er} mai qui nous rappelle chaque année la nécessité de se faire entendre pour améliorer nos conditions de travail et défendre une société plus juste pour tous et toutes, nous sommes en marche vers des grands événements qui auront, à coup sûr, des impacts profonds sur les travailleurs et les travailleuses que nous représentons, mais aussi pour l'ensemble de la société québécoise.

L'élection partielle dans Marie-Victorin au début avril a donné un avant-goût des prochaines élections québécoises et on voit déjà la frénésie électorale prendre de l'ampleur. On l'a bien vu d'ailleurs lors de la journée de rencontres avec les parlementaires à l'Assemblée nationale, peu importe leur affiliation politique, ceux-ci ne tiennent déjà plus en place à l'idée d'amorcer la campagne automnale. Dans bien des cas, les photos sont déjà prises pour leur matériel électoral. C'est tout dire.

Au-delà de l'aspect « spectacle » des campagnes qui nous rappelle d'ailleurs l'univers du sport professionnel, les élections sont toujours une occasion pour le mouvement syndical d'exprimer ses attentes et sa vision de la société. Notre intention est évidemment de le faire à nouveau cette année et de défendre les valeurs et les idées qui nous tiennent à cœur. C'est généralement dans cette période frénétique que les orientations les plus décisives sont prises par les formations politiques, se traduisant par la suite en engagements électoraux qui influenceront en retour les décisions des gouvernements. Il faut faire entendre notre voix partout au Québec. Vous serez appelé à le faire dans les prochains mois. C'est là que ça compte.

Vers les États généraux

Ce grand rendez-vous électoral ne doit pas nous faire oublier l'événement qui aura un impact encore plus décisif pour l'avenir de la centrale, à savoir notre prochain Congrès. Nous mettons actuellement la table pour un rassemblement centré sur l'avenir de la FTQ et celui du mouvement syndical. Nous voulons avoir cette discussion parce que nous avons besoin de nous donner des éléments de vision commune pour prendre part aux États généraux sur le syndicalisme que nous souhaitons pour 2024. Périodiquement, il faut avoir l'audace de remettre en question nos orientations et nos actions. À la faveur de ce grand rebrassage d'idées, nous espérons que tout ceci pourra donner un nouveau souffle à notre mouvement. Le sentiment d'appartenance s'en trouvera augmenté d'autant que nos membres auront participé à chacune des étapes de cette mobilisation qui se jouera au Congrès de novembre et dans les années à venir avec nos confrères et consœurs des autres centrales syndicales.

On voit déjà les effets de cette discussion dans les événements des conseils régionaux et des affiliés qui ont eu des échanges animés sur l'avenir de notre mouvement. Nous accueillons évidemment avec plaisir l'intérêt des membres pour cette thématique et nous savons que les échanges au prochain Congrès en bénéficieront largement. Nous avons la chance de réfléchir ensemble et d'ouvrir une discussion avec les générations futures qui animeront nos syndicats locaux, nos instances régionales, les syndicats affiliés et notre centrale. Décidons ensemble de nouvelles trajectoires stimulantes et audacieuses vers l'avenir. C'est le pari qu'on doit faire pour ceux et celles qui nous suivront.

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

Grande marche de solidarité en soutien aux lockoutés de la cimenterie Ash Grove

Ce sont plus de 300 confrères et consœurs des syndicats affiliés de la FTQ qui ont répondu présent à l'invitation des lockoutés de la cimenterie Ash Grove - CRH, membres de la section locale 177 du syndicat Unifor, le 1^{er} avril dernier. Ils s'étaient donné rendez-vous aux abords du port de Trois-Rivières pour une grande marche de solidarité.

« Nous sommes ici pour soutenir nos membres en lock-out depuis plus de 10 mois. On a choisi de venir à côté du port de Trois-Rivières pour dénoncer l'importation du clinker que Ash Grove - CRH fait depuis le début du lock-out. Parce que ça leur permet de continuer la production de ciment alors qu'ils ont mis leurs travailleuses et travailleurs à la rue », a expliqué le directeur québécois d'Unifor, Renaud Gagné.

Le fait d'importer du clinker de Turquie et de Grèce constitue ni plus ni moins que du travail de briseurs de grève parce que, normalement, ce matériau est produit à la cimenterie. Il faut savoir que le ciment se compose à 90% de clinker. Avant le conflit, ce produit était fabriqué en chauffant de la pierre calcaire mélangée à des additifs à de hautes températures dans les fours de la cimenterie. Aujourd'hui, on l'importe.

« Dans mon livre à moi, importer le clinker qui devrait normalement être produit ici chez nous, c'est comme si on avait des scabs qui faisaient notre job à notre place. Comment voulez-vous conserver un rapport de force dans ces circonstances-là? », a demandé le dirigeant syndical.

Le président et le secrétaire général de la FTQ, Daniel Boyer et Denis Bolduc, ont aussi pris part à l'événement. Ils ont tenu à rappeler aux lockoutés l'importance pour eux de se tenir à leurs côtés.

« VOTRE COMBAT CONTRE ASH GROVE ET CRH POUR LE RESPECT DES DROITS SYNDICAUX EST FONDAMENTAL. EN TANT QUE SYNDICALISTES, C'EST NOTRE COMBAT À TOUTES ET À TOUS. »

- DANIEL BOYER ET DENIS BOLDUC, PRÉSIDENT ET SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FTQ

« Nous tenons à remercier les personnes qui ont pris le temps de venir marcher avec nous. Votre soutien, c'est notre énergie pour continuer à mener la lutte », a tenu à commenter le président de la section locale 177 d'Unifor, Éric Giasson.

Historique du conflit

Rappelons que les membres de la section locale 177 sont en lock-out illégal depuis le 22 mai 2021 et légalement depuis le 3 juin 2021. Malgré de nombreuses rencontres de négociation, le conflit perdure. L'employeur tente d'arracher de nombreuses concessions aux membres de la section locale, notamment sur la question de la sous-traitance. Tout cela dans un contexte où des dizaines d'entre eux perdront leur emploi en raison de la fermeture de deux fours sur quatre. ■



PHOTOS MARIE-ANDRÉE L'HEUREUX

Rejet de l'offre patronale et mandat de grève chez Bombardier

Réunis en assemblée au Palais des Congrès de Montréal, 99,6 % des membres de l'unité Bombardier de la section locale 712 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) ont fait le choix de rejeter l'offre patronale, suivant la recommandation de leur comité de négociation. Ils se sont ensuite prononcés en faveur d'un mandat de grève à la hauteur de 98,8 %.

Le contenu des clauses salariales est la principale source de l'insatisfaction des membres.

« La négociation des clauses normatives s'est plutôt bien passée, mais il en a été autrement au moment d'aborder les clauses salariales. C'est pourquoi nous avons demandé à l'employeur de nous soumettre sa meilleure offre possible. La réponse des membres a le mérite d'être claire, c'est insuffisant. Maintenant, c'est le temps de retourner à la table et

de négocier les clauses salariales pour vrai ! », a expliqué l'agent d'affaires du District 11 de l'AIMTA et porte-parole pour la partie syndicale, Éric Rancourt.

D'une durée de trois ans, l'offre patronale proposait des augmentations de salaire de 2,5 % pour la première année et de 2,25 % pour les deux années suivantes.

« Si l'argumentaire de l'employeur pour justifier les salaires de ses hauts dirigeants est que pour attirer de bons



Christian Bertrand, président de la section locale 712 de l'AIMTA, Éric Rancourt, agent d'affaires du District 11, et Philippe Comeau, président d'usines et de griefs, section locale 712, unité Bombardier.

gestionnaires, il faut de bonnes conditions. On dit exactement la même chose pour nos membres. C'est en offrant de bonnes conditions

à ses travailleuses et ses travailleurs que Bombardier pourra continuer de pouvoir compter sur une des meilleures mains-d'œuvre

au monde, et c'est encore plus vrai dans un contexte rareté de main-d'œuvre », a soutenu Éric Rancourt.

En plus de revendiquer une meilleure progression des salaires, l'AIMTA demande de meilleures garanties d'emplois (incluant les métiers visés par l'impartition), l'épuisement de la liste de rappel et l'indexation de la rente des personnes retraitées.

« Ces dernières années, nous avons fait notre part pour assurer la survie de Bombardier; maintenant que les choses vont

mieux, c'est le temps de reconnaître le travail de nos membres à leur juste valeur », a conclu Éric Rancourt.

À la demande du comité de négociation de l'AIMTA, les deux parties s'étaient engagées dans un blitz de négociation, sans limites de temps, les 26 et 27 avril dernier.

La section locale 712 de l'AIMTA représente 1 800 travailleurs et travailleuses de Bombardier aéronautique dans la région de Montréal. Les négociations ont débuté le 3 septembre 2021. ■



PHOTOS: FABIEN POTIER

JOURNÉES DE DISCUSSION SUR L'AVENIR DU SYNDICALISME

Faisons-nous entendre !

Deux journées de discussion sur le syndicalisme ayant pour thème *Construire des ponts, remporter des victoires* se tenaient les 29 et 30 avril à l'UQAM à l'initiative conjointe du Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAM (SPUQ), de la revue *À bâbord* et du collectif Lutte commune. La première portion de l'événement réunissait l'ensemble des dirigeants et dirigeantes des syndicats québécois et a permis des échanges stimulants sur les thématiques choisies par les organisateurs. Animé avec doigté par la professeure de l'École de relations industrielles de l'Université de

Montréal, Mélanie Laroche, le panel a permis notamment de mieux comprendre les positions des différentes centrales sur leurs actions de mobilisation et où est rendu le mouvement syndical.

Le thème de l'événement faisait évidemment écho aux prochains États généraux sur le syndicalisme que souhaite la FTQ. « Notre discussion de ce soir pourrait être le prélude à des États généraux sur le syndicalisme. Je pense qu'on est mûrs! » a déclaré le président de la FTQ, Daniel Boyer. Son intervention a d'ailleurs été applaudie chaudement par les participants et par-

ticipantes dans la salle, qui semblaient partager son appréciation de la situation des organisations syndicales. On note également d'excellents échanges sur l'importance des alliances syndicales, de la démocratie participative au sein des organisations et les efforts qui sont réalisés par les centrales pour susciter le militantisme dans un souci d'inclusion et de diversité. Plusieurs dirigeants ont dit également souhaiter intervenir davantage dans l'espace public pour encourager un plus grand dialogue social.

Plusieurs ateliers au programme de la deuxième

journée ont permis d'approfondir les réflexions et d'échanger sur des thématiques complémentaires: défis de la vie démocratique, de la mobilisation, de la combativité des luttes, de l'amélioration des conditions de vie et de travail, de l'inclusion de la diversité dans les rangs syndicaux, des alliances avec les mouvements sociaux et de la contribution aux luttes pour le bien commun. Le conseiller syndical à l'environnement et à la transition juste de la FTQ, Patrick Rondeau, a souligné le travail constant de la centrale auprès des mouvements sociaux, que ce soit à travers des campagnes ou des coalitions, afin de résister aux attaques contre les filets sociaux et les ser-

VICES PUBLICS, ou pour lutter contre les changements climatiques dans une perspective de transition juste. Les ateliers ont permis aux différentes organisations d'exprimer les orientations et les actions qu'elles déploient dans la société, ainsi que les transformations sociales souhaitées. L'enjeu des alliances à construire a été un élé-

ment commun à plusieurs des présentations. Cet événement met la table pour d'autres discussions inter-syndicales intéressantes et confirme la pertinence de tenir des États généraux sur le syndicalisme québécois!

Pour réécouter le panel d'ouverture ou certaines des conférences : bit.ly/syndicalisme. ■



FTQ - ALEXIS BOYER-LAFONTAINE



ERIC GARANT

ÉTATS GÉNÉRAUX

Le SCFP-Québec se penche sur l'avenir

C'est avec beaucoup d'émotions que se sont finalement tenus les États généraux du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-Québec).

Avec deux ans de retard, et dans le respect des mesures sanitaires, cette importante rencontre a finalement eu lieu au Centre des congrès de Québec avec plus de 400 personnes déléguées qui se sont penchées collectivement sur ce que c'est d'être membre d'un syndicat en 2022 et sur la façon dont le syndicat doit s'adapter dans un monde en perpétuelle transformation.

« Finalement, nous y sommes! Les États généraux vont nous permettre d'avoir des discussions franches, spontanées et ouvertes sur des sujets précis qui touchent le syndi-

calisme en général et le SCFP en particulier. Il ne faut pas se gêner pour exprimer votre opinion, même si elle est en contradiction avec ce que disent les autres participants. Je sais que nous sommes capables de discuter dans le respect et nous avons hâte de vous entendre », de dire le président du SCFP-Québec, Patrick Gloutney, à l'ouverture de l'événement.

La première journée en plénière, les syndicalistes ont écouté Mélanie Laroche, professeure à l'École de relations industrielles à l'Université de Montréal, mettre la table en brossant un portrait de l'état des lieux et

des défis auxquels fait face le mouvement syndical. Les deux jours suivants, les participants et participantes ont travaillé en atelier sur quatre thèmes précis: Structures et gouvernance, Appartenance et vie syndicale, Communications et Quel avenir pour le syndicalisme.

« C'est un exercice qui peut être éprouvant, mais qui sera bénéfique pour l'avenir de notre belle organisation. Toute entité qui se respecte doit se remettre en question pour demeurer pertinente », d'ajouter le secrétaire général du SCFP-Québec, Frédéric Brisson.

Les constats et les pistes de solutions ont été présentés en plénière au dernier jour pour conclure l'événement. Dans les prochains mois, le SCFP-Québec rédigera un livre vert à partir des discussions.

Les États généraux du SCFP-Québec ont eu lieu du 11 au 14 avril 2022. ■

ENTREPÔT SOBEYS DE TERREBONNE :

Le TAT ordonne de cesser l'utilisation de briseurs de grève

Dans une décision rendue le 18 avril 2022, le Tribunal administratif du travail (TAT) donne raison à la section locale 501 des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC 501) et ordonne à Sobeys de cesser immédiatement d'utiliser les services de briseurs de grève au centre de distribution automatisé de Terrebonne. En effet, le juge administratif Benoit Roy-Déry déclare que l'employeur a contrevenu aux paragraphes de l'article 109.1 du Code du travail du Québec qui interdit le recours à des briseurs de grève.

Les faits

À peine quelques jours après avoir érigé des piquets de grève, les syndiqués et syndiquées membres des TUAC 501 ont remarqué un va-et-vient suspect aux abords de l'entrepôt. Sitôt, une demande d'enquête a été faite par le syndicat auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu des dispositions anti-briseurs de grève prévues à l'article 109.1 du Code du travail du Québec. Cette demande fut accueillie favorablement et trois enquêteurs furent dépêchés à l'entrepôt du boulevard de la Pinière le 16 février 2022 ainsi que deux enquêteurs le 10 mars 2022. Une soixantaine de personnes ont été interrogées et une panoplie de documents administratifs ont été analysés.



TUAC QUÉBEC

Au terme de cette enquête qui s'est échelonnée jusqu'au 22 mars 2022, les enquêteurs ont conclu qu'une dizaine de personnes ne respectait pas l'article 109.1 du Code du travail du Québec.

Dans sa décision, le juge administratif Benoit Roy-Déry stipule qu'en contrevenant à ces dispositions de la loi, Sobeys a rompu l'équilibre du rapport de force entre les parties faisant subir aux TUAC 501 un préjudice sérieux et irréparable pouvant avoir comme conséquence le retard d'un règlement et de la conclusion d'une nouvelle convention collective. Par ailleurs, à la lumière des preuves présentées et des conclusions du Tribunal le critère d'urgence est rempli et il est ordonné à l'employeur de cesser et de s'abstenir d'utiliser en tout temps des briseurs de grève afin d'éviter d'allonger inutilement le conflit de travail. L'employeur a déposé un pourvoi en contrôle judiciaire de cette sentence. ■



MÉTALLOS, SECTION LOCALE 6506

GRÈVE ÉCLAIR CHEZ BRADKEN

Un contrat historique

C'est avec un contrat historique qu'a pris fin le 30 mars dernier la grève d'une semaine des quelque 200 membres de la section locale 6506 du Syndicat des Métallos à la fonderie Bradken de Mont-Joli.

Le contrat prévoit des hausses salariales totalisant 24 % sur 5 ans ainsi qu'une protection en cas d'inflation. Ainsi, les salaires seront automatiquement haussés de 10 % la première année, puis de 4 % pour la deuxième et la troisième année, et de 3 % pour chacune des deux dernières années du contrat. S'il advenait que les taux d'inflation soient supérieurs aux augmentations prévues entre la deuxième et la cinquième année, les salaires seraient ajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation.

« Nous revenons au travail de bon cœur, heureux du résultat pour ce qui est des conditions de travail et des retombées que ça va avoir dans l'économie de notre région. Les membres ont aussi envoyé un message fort à la compagnie : ils veulent davantage de respect. Leur solidarité a été belle à voir et cet état d'esprit nous accompagnera de retour à l'usine », a conclu le président de la section locale 6506 des Métallos, Marco Deschênes. ■

Pour un mouvement syndical plus inclusif

Tout le monde a un rôle à jouer pour créer des milieux de travail et de militance sécuritaires et véritablement inclusifs pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Le mouvement syndical doit assurer un leadership dans la défense des droits des communautés LGBTQ2+ afin que l'égalité et la dignité au travail de toutes les personnes soient reconnues et respectées.

Depuis 2017, la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre. Pourtant, malgré certaines avancées, les personnes non cisgenres (ex. : les personnes trans, bigenres, queers ou non binaires) sont plus souvent victimes de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail. Elles sont par exemple deux fois plus susceptibles de subir des blagues à caractère sexuel inappropriées et des attentions sexuelles non désirées au travail que les personnes hétérosexuelles¹.

Sexe biologique, identité de genre, orientation sexuelle, attirance romantique, expression de genre : il peut être difficile de bien comprendre les différences et de s'y retrouver. En fait, il s'agit de différentes composantes de l'identité sexuelle et de genre. Chaque composante prend la forme d'un continuum (variations en degrés), par opposition à une binarité (l'un ou l'autre), et les composantes sont indépendantes les unes des autres. Comprendre les composantes de la diversité sexuelle et de genre est une première étape importante pour devenir un allié des communautés LGBTQ2+.

une femme, un homme, une personne queer, bispirituelle, agendre bigenre, pangendre, etc. L'identité de genre peut être concordante avec le sexe dit biologique ou pas.

Pour les personnes cisgenres ou cis, l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Par exemple, si une personne a été identifiée comme de sexe masculin à la naissance et qu'elle s'identifie comme un homme, on dira alors que cette personne est cisgenre ou cis.

L'expression de genre, c'est la manière dont une personne exprime son genre et comment ces manifestations sont interprétées selon les normes de genre. Cela peut inclure les comportements ainsi que l'apparence, notamment les choix vestimentaires, le port de maquillage, le langage corporel, etc. L'expression de genre est sur un continuum dont les extrémités sont l'expression de genre féminine ou masculine, mais entre ces extrémités, il existe toute une variété d'expression de genre. L'expression de genre ne reflète pas toujours l'identité de genre ou encore l'attirance sexuelle d'une personne. Il est donc important de ne pas assumer l'attirance ou l'identité de genre en fonction de l'apparence.

Le sexe dit biologique renvoie aux caractéristiques sexuelles à la naissance et pendant la croissance, par exemple les organes sexuels, la tonalité de la voix, la pilosité, les chromosomes ou les hormones. Ces caractéristiques réfèrent à la fois au sexe anatomique, au sexe chromosomique et au sexe hormonal. Si dans la majorité des cas, ces trois dimensions s'alignent, plusieurs personnes présentent des variations dans ces caractéristiques, notamment les personnes intersexuées.

L'attirance désigne l'attirance romantique ou sexuelle que l'on ressent envers certaines personnes. Il peut arriver que les deux types d'attirance (sexuelle

LA MÉCONNAISSANCE DE LEUR RÉALITÉ CONTRIBUE À BANALISER LE HARCÈLEMENT OU LA DISCRIMINATION DONT ELLES PEUVENT ÊTRE VICTIMES ET AINSI PERPÉTUER LE CLIMAT TOXIQUE. EN TANT QUE MILITANTS SYNDICAUX ET MILITANTES SYNDICALES, NOUS POUVONS CONTRIBUER À LA CRÉATION D'ESPACES BIENVEILLANTS. POUR CE FAIRE, IL EST IMPORTANT DE MIEUX COMPRENDRE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE.

et romantique) concordent. Par exemple, une femme qui aurait une attirance sexuelle et romantique pour les hommes. Toutefois, les deux attirances peuvent aussi ne pas concorder. Par exemple, un homme qui aurait de l'attirance romantique pour toutes les personnes, mais pas d'attirance sexuelle. Il est aussi possible de ne pas ressentir d'attirance sexuelle ou romantique, ou très peu. Bref, l'attirance sexuelle peut se manifester de plusieurs façons : asexualité, pansexualité, homosexualité, lesbianisme, bisexualité, hétérosexualité, demi-sexualité, etc., et il en va de même pour l'attirance romantique.

L'équité et la solidarité sont des valeurs fondamentales de notre mouvement. Continuons de travailler à inclure, soutenir et défendre l'ensemble de nos membres dans nos milieux de travail et nos activités syndicales. Ce qu'il faut principalement retenir, c'est qu'il est important de ne pas assumer ni le pronom, ni le genre, ni l'identité de genre ou l'attirance des personnes qui nous entourent. Quelques idées pour nous permettre de contribuer à la création de milieux de travail plus inclusifs et sécuritaires ?

- ▶ Employer les bons noms et pronoms. Demander directement aux personnes concernées comment elles préfèrent qu'on s'adresse à elles et s'en tenir à ce qu'elles demandent.
- ▶ Sensibiliser nos membres et offrir des formations en milieu de travail qui portent sur la diversité sexuelle et de genre.
- ▶ Favoriser la représentation des personnes de la diversité sexuelle et de genre à la table de négociations et revendiquer des protections et des politiques spécifiques. ■



13^e congrès de la FTQ Laurentides-Lanaudière

C'est sur le thème *Ensemble vers des solutions* que s'est tenu les 10 et 11 avril dernier le 13^e congrès du Conseil régional FTQ Laurentides-Lanaudière.

Le président et le secrétaire général de la FTQ, Daniel Boyer et Denis Bolduc, ont ouvert le congrès en faisant connaître les grands défis qui attendent la centrale au cours des prochains mois : la prochaine campagne électorale québécoise, les négociations dans le secteur public, la lutte contre les changements climatiques, la transition juste, la mise en œuvre d'un régime public et universel d'assurance médicaments, la réforme de l'assurance-emploi, les États généraux sur le syndicalisme et le 33^e Congrès de la FTQ.

Le directeur du service de la recherche de la FTQ, Colin L'Ériger, a animé d'une main de maître un atelier sur l'avenir de la FTQ et des conseils régionaux au cours duquel les participants et participantes ont eu l'occasion de discuter de plusieurs défis et enjeux en ateliers et en plénière. Les congressistes se sont questionnés et ont

exprimé leur vision des conseils régionaux pour l'avenir et les avantages d'y être affiliés. Les travaux n'en sont qu'à leur début, mais il est clair que l'avenir du mouvement syndical devra inclure des conseils régionaux forts avec une grande capacité d'agir.

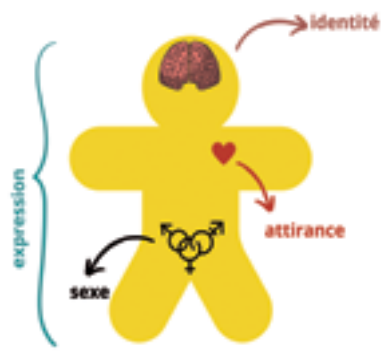
Le conseiller au service de l'éducation de la FTQ, Serge Beaulieu, a fait une présentation sur la loi 27 qui vient modifier le régime de santé et sécurité du travail du Québec. Cette réforme propose de bien minces améliorations en contrepartie des nombreux reculs pour les travailleurs et travailleuses. Le travail de mobilisation se poursuivra sur cet enjeu alors que de nombreux règlements ne sont toujours pas connus.

Un moment riche en émotions a eu lieu avec les lockoutés de la cimenterie Ash Grove à Joliette, membres de la section locale 177 du

syndicat Unifor, présents au congrès. Rappelons qu'ils sont en lockout depuis presque un an. L'aide et le soutien du conseil ont été fort appréciés dans le cadre de ce conflit.

La directrice générale adjointe et développement philanthropique de Centraide Laurentides, Marie-Sol Perreault-Desharnais, a dévoilé les chiffres de la dernière campagne. C'est par l'entremise de l'excellent témoignage de Julie Gravel de l'organisme L'Antr'Aidant qu'elle a démontré à quel point les dons sont importants dans la collectivité, en plus du partenariat avec le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales.

Les organisateurs du congrès régional tiennent à remercier les partenaires de l'événement, soit la FTQ, le Fonds de solidarité FTQ, la Caisse des travailleurs et travailleuses unis ainsi que la SSQ (Beneva). Le conseil remercie toutes les personnes déléguées présentes d'avoir fait de ce congrès un succès et pour les fort beaux moments d'échanges et de discussions ! ■



L'identité de genre est l'expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. C'est-à-dire comment chaque personne se voit et s'identifie. Il s'agit du sentiment d'être

1. Statistique Canada, *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes*, 2020, [En ligne] [https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.pdf?st=bfjqtj1m].

Béton, « récession-elle » et inflation

Par Myriam Lavoie-Moore, chercheuse à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)

La pandémie de COVID-19 a causé une crise économique qui a affecté les femmes davantage que les hommes. Ainsi, des économistes ont forgé le concept de « she-cession » (un jeu de mot qu'on pourrait traduire tant bien que mal par « récession-elle »). Plutôt que de s'ajuster à cette réalité, le gouvernement a réagi aux perturbations économiques récentes à partir de ses « vieux » réflexes.

Depuis près d'un siècle, les récessions affectaient surtout les hommes puisque les emplois industriels qu'ils occupent majoritairement étaient les plus touchés. Lors des crises, les gouvernements cherchaient donc à stimuler les secteurs d'emploi masculins. Avec la pandémie, les femmes ont perdu davantage leur emploi que les hommes. Les temps ont changé, mais la stratégie de relance est demeurée prisonnière de l'approche du siècle dernier.

La « récession-elle » en quelques chiffres

À la suite de la mise en place de mesures sanitaires, il a fallu arrêter de voyager, cesser d'aller au restaurant, mettre fin aux samedis soir au cinéma et arrêter de fréquenter notre boutique de vêtements favorite. Pendant que certains d'entre nous (dont moi-même !) se morfondaient en se demandant quoi faire de nos soirées et de nos vacances, d'autres se demandaient plutôt comment ils paieraient leur loyer. Parce que beaucoup de gens travaillent pour que l'on puisse s'amuser, beaucoup ont perdu leur job parce qu'on s'ennuyait à la maison.

Le confinement a causé un recul majeur de l'ac-

IRIS Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

AU QUÉBEC, LES FEMMES OCCUPAIENT 62 % DES EMPLOIS PERDUS. AU TOTAL, 148 100 FEMMES ONT PERDU LEUR EMPLOI, CONTRE 90 500 HOMMES.

tivité économique dans quatre principaux secteurs, soit ceux de l'hébergement, de la restauration, du commerce de détail et de la culture. Qui travaille le plus dans ces secteurs? Les femmes. Fini les sœurs au resto alors fini les quarts de soir pour Nadine, Mariam, Sarah, Samuel et Bachir. Trois femmes, deux hommes: c'est exactement la moyenne de la séparation des emplois perdus.

Et pourtant, dans l'ensemble, elles sont moins nombreuses que les hommes à travailler!

Pour près du tiers d'entre elles, la pandémie a carrément précipité la retraite. Des milliers de femmes ne sont jamais revenues au travail. Personne ne sait si celles qui ont quitté le marché de l'emploi ont choisi de le faire ou si elles n'ont simplement pas

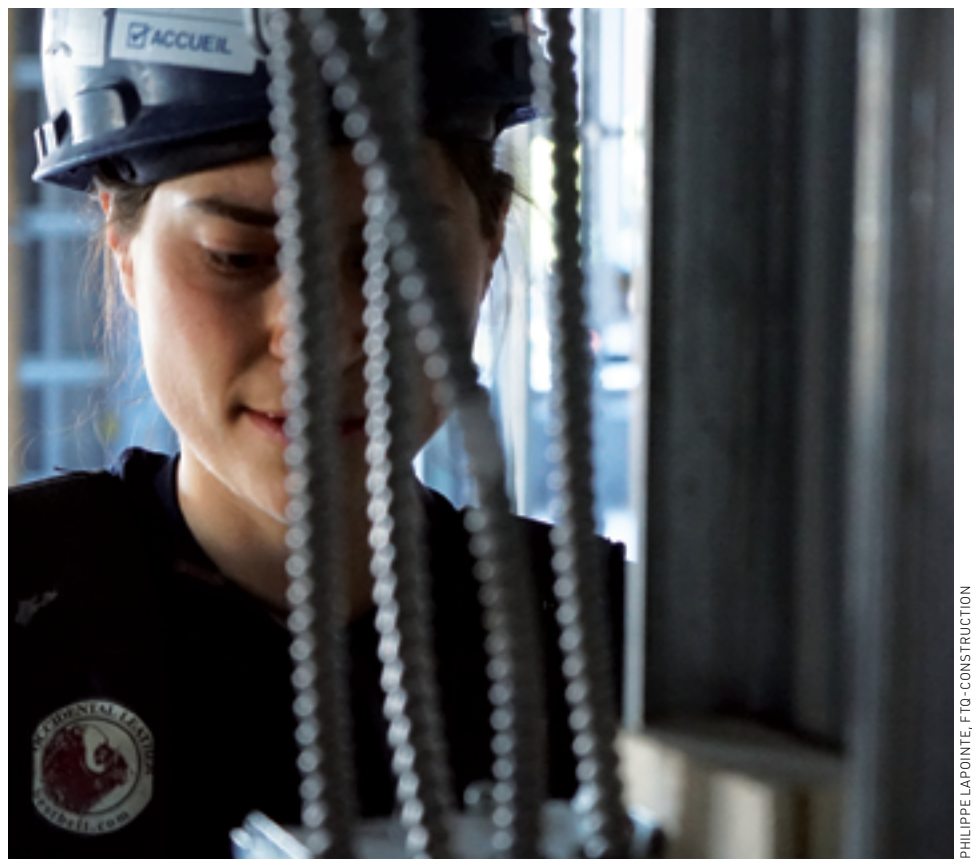
trouvé d'employeurs prêts à les réembaucher. La triste réalité est que le boulot ne se retrouve pas si facilement pour les femmes plus âgées, même en situation de pénurie de main-d'œuvre.

Quand des centaines de milliers de personnes ont perdu leur job en 2020, le gouvernement a réagi très rapidement. En moins d'un an, il annonçait un grand plan visant à stimuler l'économie. C'est un classique depuis les années 1930: quand l'économie va mal, l'État intervient en utilisant ses capacités d'emprunt. Si l'idée de base est bonne, les moyens l'ont moins été.

Une relance sur le pilote automatique

La théorie qui prône l'intervention du gouvernement a été pensée pour augmenter les salaires d'une grande partie des travailleurs et travailleuses. Par contre, elle visait principalement les secteurs où il y a de fortes concentrations d'hommes parce qu'on souhaitait qu'ils puissent avoir des revenus suffisants pour que leurs femmes restent à la maison et repeuplent les pays après le carnage de la Deuxième Guerre mondiale.

Depuis ce temps, quand les récessions frappent les pays occidentaux, les gouvernements interviennent pour raviver l'économie. La stratégie consiste normalement à investir de l'argent dans certains secteurs pour stimuler l'emploi. Le gouvernement espère ainsi faire diminuer le taux de chômage. On s'attend alors à ce que s'enclenche un cercle vertueux qui fasse croître la demande, puis les salaires, puis la consommation, puis la croissance, etc. Dans le



PHILIPPE LAPORTE, FTQ CONSTRUCTION

passé, l'État a principalement choisi de construire des infrastructures, c'est-à-dire des routes, des ponts, des hôpitaux.

La stratégie de 2021 n'a pas été différente. En tout, 4,5 milliards de dollars de dépenses en infrastructures ont été ajoutés dans le but de relancer l'économie en passant par la construction. Par contre, investir dans le béton, c'est investir dans un secteur masculin puisqu'il est occupé à presque 98% par des hommes. Sachant que les femmes avaient majoritairement perdu leur emploi avec la pandémie, il s'agissait selon l'IRIS d'un mauvais choix de politiques publiques.

Ce qui risque maintenant de se produire à moyen terme, c'est que les gars vont gagner un peu plus, pendant que leur blonde, leur amie et leur sœur seront payées moins cher en plus d'être plus souvent sur le

chômage. Pourtant, à notre époque, les femmes veulent travailler et la plupart des familles comptent aussi sur deux salaires pour joindre les deux bouts. Pour toutes ces raisons, investir automatiquement dans les secteurs occupés principalement par les hommes est une stratégie désuète.

Relance et inflation

Finalement, les gouvernements courent un autre risque en investissant dans le béton parce qu'ils donnent le gros bout du bâton aux entrepreneurs de la construction. Parce qu'il y a beaucoup de demandes, ceux-ci se retrouvent en belle posture pour augmenter les prix. Trop augmenter les projets d'infrastructure risque donc de faire mal au portefeuille des citoyen-ne-s. Que ce soit pour construire une maison ou pour installer un drain, la facture risque

d'exploser dans les cinq prochaines années parce que les entrepreneurs et les ouvrier-ère-s seront très occupés à construire des centaines de kilomètres de routes. Le pouvoir d'achat de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs pourrait ainsi être affecté.

De même, sur le plan collectif, on risque d'y perdre. En effet, la montée des prix affectera aussi le coût total des infrastructures. Avec les milliards de dollars prévus, on pourrait donc finalement ne pas construire 60 maisons des aînés, mais peut-être seulement 40.

Une relance axée sur le béton n'est pas du tout adaptée au contexte actuel. Les vieux réflexes doivent être abandonnés pour s'attaquer au problème de perte d'emplois des femmes. Ce faisant, on limitera les inégalités de revenu et on contiendra l'augmentation des prix en construction. ■

SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS

C'est encore le temps de vous inscrire !

C'est sur le thème *En pleine transition !* que se tiendra, les 24 et 25 mai 2022, le 31^e Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs de la FTQ. Le séminaire sera offert en formule hybride : en personne

à l'hôtel Holiday Inn de Longueuil ou en ligne.

Ce séminaire annuel se veut un lieu d'échanges, de ressourcement et de formation pour les personnes qui plaident les griefs en arbitrage ou qui s'intéressent à ce sujet. Il permet

notamment aux plaideurs et aux plaideuses d'enrichir leur pratique en échangeant sur leurs

CES RENCONTRES PERMETTENT D'ÉCHANGER SUR LES PRATIQUES LORS D'ARBITRAGE, D'Étudier LA JURISPRUDENCE ET LA DOCTRINE CONCERNANT LES PROBLÈMES AUXQUELS LES PERSONNES QUI PLAIDENT SONT CONFRONTÉES RÉGULIÈREMENT EN DROIT DU TRAVAIL ET D'APPROFONDIR DES TECHNIQUES DE TRAVAIL POUR LA PRÉPARATION ET LE DÉROULEMENT DES AUDITIONS.

propres expériences et en prenant connaissance de différents sujets d'actualité reliés à l'arbitrage et au droit du travail.

Après une pause d'une année en raison des restrictions reliées à la pandémie, le séminaire revient en mode hybride. Parmi les sujets choisis cette année, il sera notamment question de la médiation préarbitrale d'un grief, un service offert par le ministère du Travail du Québec, mais qui reste peu utilisé et qui mérite d'être mieux connu. Vous avez un dossier de grief à la suite d'une mesure disciplinaire qui implique des éléments de nature criminelle? Un avocat fera le tour du sujet pour outiller les participants et participantes à savoir

comment agir et traiter ces dossiers qui prennent une nouvelle dimension et qui impliquent des notions qui sont parfois moins familières.

La question des réclamations pour des dommages, qu'ils soient moraux, exemplaires ou punitifs, se pose souvent lors de la rédaction de griefs. Comment, pourquoi et quand les demander? Une avocate viendra démystifier le tout afin de permettre de mieux comprendre l'octroi des dommages et, par le fait même, aider les personnes présentes dans leur travail de défense quotidien des droits de leurs membres.

Comme chaque année, une mise à jour sur les diverses décisions arbitrales importantes et les principaux jugements des tribunaux supérieurs rendus depuis le dernier séminaire, en complément au webinaire FTQ du mois de février dernier, est au programme.

Pour plus de renseignements ou pour vous inscrire : <https://formation-syndicale.ftq.qc.ca/seminaire-droit-travail-larbitrage-de-griefs-2022/>. ■



On vous attend en grand nombre ! ■

Attestation de participation

Encore une fois cette année, les avocats et les avocates qui le désirent pourront obtenir une attestation de participation à une formation reconnue selon les critères de la formation continue de leur ordre professionnel, sans frais supplémentaires.



Les décrets de conventions collectives, toujours utiles ?

Au moins deux nouveaux décrets sont à l'étude depuis plus d'un an au ministère du Travail. Comment se fait-il que des décisions aussi importantes pour les travailleurs et travailleuses prennent autant de temps ?

En avril 2021, la FTQ ainsi que plusieurs de ses syndicats affiliés réunis au sein du comité permanent de la FTQ sur les décrets (SQEES-298, UES 800, Syndicat des Métallos, Teamsters, Unifor-Québec et TUAC) ont demandé l'adoption d'un décret pour établir les conditions de travail minimales des travailleurs et des travailleuses des résidences privées pour aînés (RPA). Quelques jours après, le SQEES-298 a fait parvenir une demande officielle au ministre du Travail pour décréter les conditions de travail dans le secteur des services d'aide à domicile, qui comprend notamment les entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EÉSAD). Bien que le ministre Jean Boulet se soit montré favorable au

maintien de la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC), les deux requêtes n'ont pas connu de suites depuis leur dépôt.

Une des premières législations du travail !

La Loi sur les décrets de convention collective est la première législation québécoise générale en matière de relations de travail. Adoptée en 1934, à l'initiative du gouvernement libéral de Louis-Alexandre Taschereau, elle précède la création du Code du travail et de la Loi sur les normes du travail (LNT). Elle vise essentiellement à protéger les personnes salariées, via un décret qui étend certaines clauses d'une convention collective, d'une concurrence déloyale fondée sur les



La présidente de l'UES 800, Cristina Cabral.

salaires et autres conditions de travail. Un décret établit des normes minimales de travail dans une région et un secteur donné qui surpassent celles prévues à la LNT, et le tout s'applique aux travailleurs et travailleuses syndiqués ou non.

Un outil complémentaire

Pour la FTQ, les décrets sont complémentaires au

Code du travail et il est donc tout naturel que la centrale les défende en coordination avec les actions de ses syndicats affiliés. « Il n'est pas normal d'attendre autant avant d'améliorer la situation des travailleurs et travailleuses de certains secteurs clés de l'économie québécoise. Ça nous préoccupe, c'est clair », indique le président de la FTQ, Daniel Boyer.

Les décrets agissent comme des leviers pour l'amélioration des conditions de travail et ils atténuent la compétition qui peut se faire sur le dos des personnes salariées. Tous et toutes s'entendent pour dire que les syndicats affiliés doivent parler d'une seule voix sur ces questions. On suggère d'ailleurs que des améliorations puissent être apportées à la LDCC, notamment pour réduire les délais liés à la promulgation des décrets ou la mise en application des modifications aux décrets existants.

« D'autres secteurs comme celui de l'hébergement privé pour personnes âgées mériteraient d'être régis par un Décret. On a un grave problème de

Secteurs d'activité économique couverts par un décret de convention collective

- ▼ Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal
- ▼ Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec
- ▼ Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford-Mines
- ▼ Décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougamau, de Lac-Saint-Jean et du Saguenay
- ▼ Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie
- ▼ Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Lanaudière-Laurentides
- ▼ Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal
- ▼ Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec
- ▼ Décret sur l'installation d'équipement pétrolier
- ▼ Décret sur l'industrie des matériaux de construction
- ▼ Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal
- ▼ Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal
- ▼ Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec
- ▼ Décret sur les agents de sécurité

Source : Québec, Secrétariat du Travail [en ligne]

société quand des personnes qui prennent soin de nos aînés au Québec gagnent moins que chez McDonald's. C'est pourquoi nous avons fait alliance avec le SQEES-298 pour déposer une demande conjointe de Décret pour ce secteur », mentionne la présidente de l'UES 800, Cristina Cabral.

« C'est une bataille qu'on relance pour obtenir des avancées significatives. Le temps est propice pour clarifier l'importance des décrets, surtout dans un contexte économique de relance post-COVID. Plusieurs travailleurs et travailleuses sont dans des situations précaires. Il y a des gens issus de la diversité dans plusieurs secteurs et ils sont souvent mal équipés pour faire respecter leurs droits et leurs conditions de travail. Les décrets sont un moyen de plus pour leur procurer un salaire décent », mentionne le président de la FTQ, Daniel Boyer.

« Des décrets de conventions collectives dans l'hébergement privé pour personnes âgées de même que pour les soins à domicile permettraient d'améliorer le sort de milliers de femmes, souvent issues de l'immigration, qu'elles soient syndiquées ou non », mentionne pour sa part la présidente du SQEES-298, Sylvie Nelson, qui prend cette bataille très au sérieux.

Signe encourageant, le 30 mars dernier, le ministre du Travail a donné suite à une revendication historique du Syndicat des Métallos d'obtenir un décret pour établir les conditions de travail des signaleurs routiers. Cette nouvelle a été accueillie avec enthousiasme par les représentants des Métallos. « Cela montre que le paritarisme fonctionne. Quand les employeurs et les syndicats s'entendent pour pousser dans le même sens afin de mieux reconnaître la profession, c'est positif pour l'ensemble du secteur », fait valoir le direc-

teur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Un outil pour le dialogue social

Les décrets ne sont pas uniquement à l'avantage des syndicats. Ils permettent également aux employeurs de mieux retenir des employés dans une période où sévissent des pénuries de main-d'œuvre. C'est aussi un mécanisme qui favorise le dialogue social. « Lorsqu'un décret existe dans une profession, une association paritaire est instaurée, avec des représentants des patrons et des travailleurs, pour l'administrer. Cela permet des échanges constructifs, au-delà des relations de travail, sur des enjeux importants comme la santé et sécurité du travail », ajoute Dominic Lemieux.

La FTQ entend continuer ses efforts de mobilisation sur les décrets qui font partie intégrante du régime québécois des relations de travail. Autrement dit, oui, c'est une bataille qu'il faut mener ! L'addition des différentes voix syndicales donne écho à ce legs important de la crise des années 1930. Les grandes avancées sociales interviennent parfois dans des moments où l'espoir est chancelant.

Pour en savoir davantage : <https://ftq.qc.ca/decrets/>.

La FTQ est partie prenante dans 12 décrets :

L'entretien d'édifices publics à Montréal et Québec (UES 800) – 2 décrets, les agents de sécurité (Métallos), les services automobiles (UNIFOR) – 4 décrets, l'industrie du camionnage (Teamsters local 1999), l'enlèvement des déchets solides (TUAC 501 et Teamsters local 106), l'installation des équipements pétroliers (Métallos), industrie de la menuiserie métallique (Métallos), industrie des matériaux de construction (TUAC 501).



Sur la photo, le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, prend la parole lors d'un rassemblement.



La présidente du SQEES-298, Sylvie Nelson.

En route vers le 33^e Congrès et les États généraux sur le syndicalisme

La FTQ tient actuellement différentes consultations en prévision de son prochain Congrès et interpelle ses membres sur l'avenir de la centrale pour se préparer à des États généraux sur le syndicalisme qu'elle souhaite tenir en 2024. Le Monde ouvrier a rencontré le président de la FTQ, Daniel Boyer, pour en discuter.

MO : Où est rendue la centrale dans la préparation des États généraux ?

DB : Le prochain Congrès aura lieu à la fin novembre cette année. On sait déjà que les États généraux sur le syndicalisme seront au cœur de ce Congrès. Cela fait trois congrès consécutifs (2013, 2016 et 2019) qu'on a des résolutions pour en tenir, mais on ne voulait pas que ce soit des États généraux sur la FTQ seulement. On souhaite des États généraux qui regroupent les autres partenaires syndicaux au Québec.

MO : Quel est le portrait du mouvement syndical ?

DB : Le taux de syndicalisation diminue d'année en année. Pas de façon draconienne, mais il

ne va pas en augmentant. On est quand même choyés en Amérique du Nord parce que le Québec a un taux plus élevé de syndicalisation que les autres provinces canadiennes. Mais on voit qu'il y a un certain déclin. Pas parce qu'il y a un manque d'engouement, mais parce que le travail a changé, et c'est peut-être plus difficile pour les travailleurs et travailleuses de s'organiser. Il y a beaucoup de travail atypique; beaucoup de nouvelles formes de travail. On a connu le télétravail pendant la pandémie. C'est plus laborieux quand tout se fait à distance et non dans un milieu de travail où des centaines de travailleurs

et travailleuses sont réunis. S'ils veulent se syndiquer, ils se côtoient tous les jours et ils en parlent. Depuis que je fais du syndicalisme, je m'interroge sur cette question. Comment fait-on pour mobiliser notre monde ? C'est de moins en moins évident et cela le sera encore de moins en moins avec les lieux de travail éclatés que nous connaissons. On doit améliorer nos façons de faire pour représenter

adéquatement les personnes qui veulent faire partie d'un syndicat. Je souhaite que cet exercice aboutisse sur quelque chose de neuf qui permettra à la FTQ de mieux représenter les travailleuses et travailleurs. Mais il va falloir adapter nos pratiques parce qu'on ne peut pas syndiquer demain matin avec les dispositions légales actuelles comme on le ferait dans des usines.

Il va falloir s'adapter par des contrats de service ou des ententes. Il faut réfléchir à cela.

MO : Avez-vous un message particulier à livrer aux affiliés et aux nouvelles générations ?

DB : Je souhaite que l'ensemble des syndicats affiliés participe à cette discussion-là. Il faut avoir le son de cloche de tout le monde. Il faut mettre en commun toutes nos expertises et discuter,

ensemble, sur la façon dont on voit l'avenir.

Le mouvement syndical a progressé énormément avec la génération des baby-boomers. Ces derniers prennent maintenant leur retraite. Il faut faire de la place aux jeunes dans nos instances ! Ils peuvent apporter beaucoup et permettent de sortir des sentiers battus et d'en tracer des nouveaux !

MO : En 2042, que voyez-vous pour la FTQ ?

DB : Je sens un certain engouement pour le syndicalisme de centrale. Par exemple, récemment, les notaires, en s'affiliant avec la FTQ, cherchaient à se donner une force sociale et politique. Cela peut être vrai pour d'autres organisations. Je souhaite surtout qu'on se mobilise davantage pour une société plus juste. Quand on sonde les gens, on entend souvent : « *De quoi se mêlent les syndicats ?* ». Il y a pourtant plus de 60 % de la population qui viennent nous dire : « *On veut vous entendre* ». Et nous avons bien l'intention de continuer à nous faire entendre ! ■



FTQ - ALEXIS BOYER-LAFONTAINE

Travailler en français, c'est mieux. Travailler en français, c'est un droit !

Dans la foulée de notre récente campagne promotionnelle rappelant qu'il est possible d'utiliser un petit anglicisme pourvu que le travail se réalise en français, la FTQ innove à nouveau avec ces nouvelles publicités humoristiques et provocantes.

Avec la contribution financière du Secrétariat à la promotion et à la valorisation de la langue française, la FTQ souhaite montrer qu'il est possible de travailler en français avec des expressions de chez nous sans devoir tout traduire.

Conséquemment, Avoir du pain sur la planche a une plus belle pertinence que « *having bread on the board* ». De même Prendre les bouchées doubles et « *taking double mouthfuls* » ne veulent pas dire la même chose.

Des publicités à la télévision et sur le Web ainsi que des panneaux routiers verront apparaître ce printemps ces messages du service de la francisation de la FTQ. Des affiches sont aussi prévues sur les abribus de Gatineau, Montréal et Québec.

Bref, comme nous dit Kevin : « *I have my helmet full with traffic* » ! Nous vous laissons le soin de la traduire !

Pour en savoir plus sur la campagne et télécharger du matériel : ftq.qc.ca/campagne-francisation. ■



Une grande campagne sur la santé psychologique

Il est grand temps que l'on s'attaque aux risques psychosociaux et que les travailleurs et les travailleuses du Québec demandent des milieux de travail sains et sans risque à leur santé psychologique.

Ce type de risque est plus présent dans les secteurs d'activité à prédominance féminine,

où la précarité est forte et où l'on retrouve une forte présence de personnes immigrantes. Des secteurs

longtemps oubliés où la prévention en santé et sécurité est plus ténue. Il est temps que ça change ! C'est pourquoi la FTQ a lancé une grande campagne pour favoriser la prévention des risques psychosociaux dans les milieux de travail.

La websérie *Ça va mal à'shop* présente huit épisodes qui décortiquent

les risques psychosociaux dans les milieux de travail et qui expliquent pourquoi il faut s'en préoccuper. Dans un contexte où la nouvelle législation en matière de santé et sécurité du travail ne laisse plus aucun doute quant à l'obligation de l'employeur de prévenir les lésions psychologiques au même niveau que les lésions physiques, il devenait d'autant plus pertinent d'outiller les travailleurs et les travailleuses du Québec sur les risques psychosociaux qui peuvent être présents dans leur milieu de travail.

Une campagne en trois volets

Cette campagne comprend donc trois aspects principaux :

▼ Une websérie documentaire construite autour du témoignage de 10 travailleurs et travailleuses, accompagné d'interventions de spécialistes dans le domaine, qui éclaire et informe sur les risques psychosociaux et leurs impacts.

▼ Un questionnaire et des informations supplémentaires sur les risques permettent de mieux comprendre et analyser la présence de

La FTQ tient à remercier les personnes qui ont permis que ce projet devienne réalité !

À Caroline Barbeau-Peterson qui a agi en tant que chercheuse et qui a trouvé et accompagné les personnes qui ont accepté de témoigner.

Tous les travailleurs et toutes les travailleuses qui ont eu le courage de témoigner : Daniel Blais, Chantal Bélanger, Chantal Chartrand, Halim Ouarghi, Line Blackburn, Lianne Larivière, Lucien Gionest, Marc-André Lalonde, Mélanie Claveau, Roxane Ouellet.

Aux spécialistes qui ont accepté de partager leurs connaissances sans réserve : Manon Truchon, professeure titulaire en psychologie de la santé au travail à l'École de psychologie de l'Université Laval; Martin Chadoin, professeur en organisation du travail et ergonomie à l'UQAM; Michel Vézina, professeur émérite au département de médecine sociale et préventive de l'Université Laval et conseiller scientifique à l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

Enfin, un gros merci à toute l'équipe de Casadel Films qui a su réaliser la websérie avec humanité et professionnalisme, ainsi qu'à toute l'équipe de Base 132 pour la création de l'environnement qui accompagne *Ça va mal à'shop*.

ces derniers dans son milieu de travail.

▼ On invite les gens à passer à l'action pour changer leur milieu de travail et le rendre plus sain, et à s'informer sur les nouveaux mécanismes de prévention qui s'appliquent dans tous les milieux de travail depuis le 6 avril dernier.

On vous invite à visionner cette

superbe websérie, à évaluer la présence de risques psychosociaux dans votre milieu de travail et à vous mobiliser afin de le changer pour que ce dernier vous permette de travailler sereinement. C'est ensemble, en s'éduquant et en se mobilisant, qu'on

fera changer les choses.

Pour visionner *Ça va mal à'shop* : cavamalashop.org.

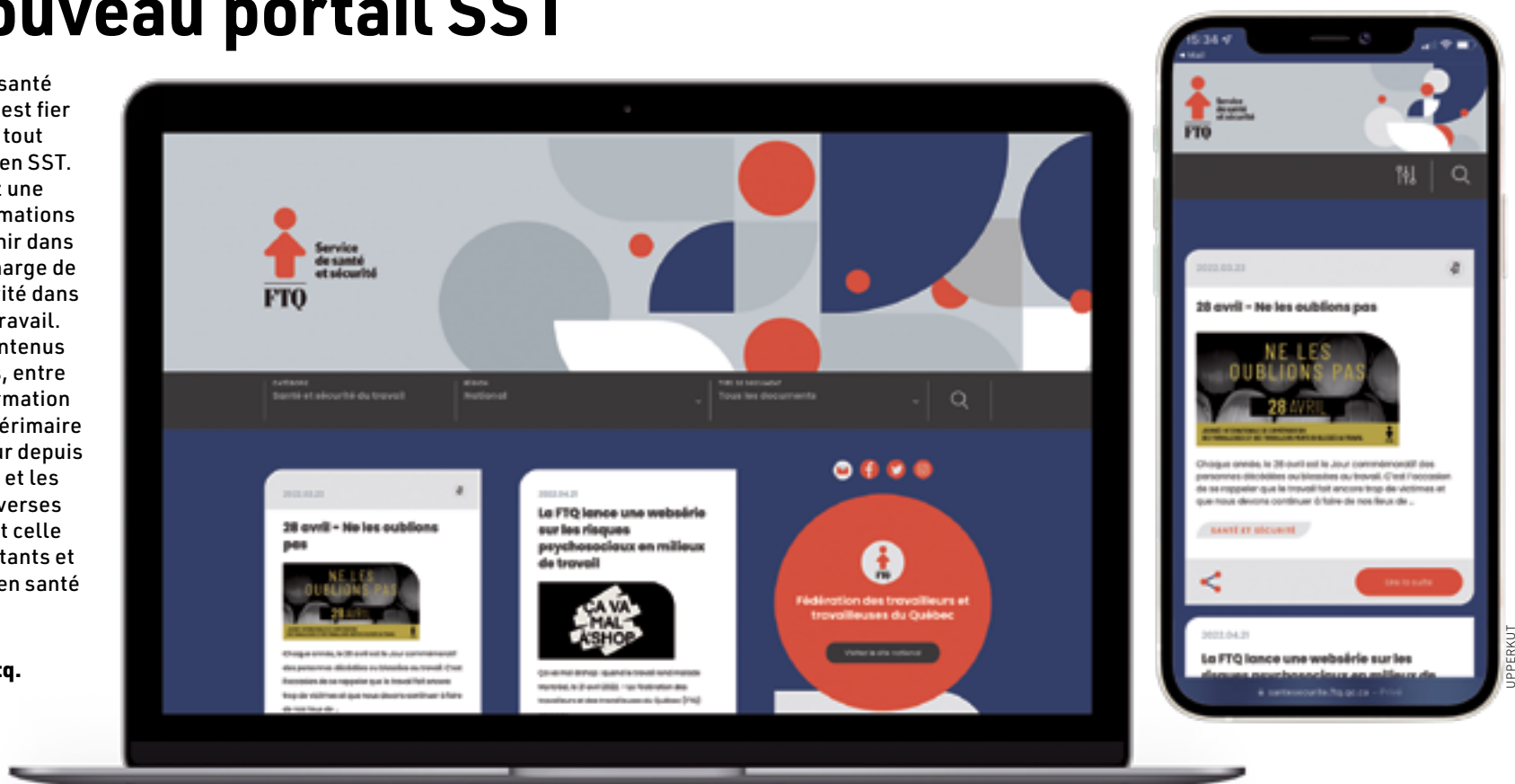


BASE 132

Un nouveau portail SST

Le service de la santé et de la sécurité est fier de vous offrir un tout nouveau portail en SST. Vous y trouverez une panoplie d'informations pour vous soutenir dans votre prise en charge de la santé et sécurité dans votre milieu de travail. De nombreux contenus sont disponibles, entre autres, de l'information sur le régime intérimaire qui est en vigueur depuis le 6 avril dernier et les vidéos de nos diverses campagnes, dont celle sur les représentants et représentantes en santé et sécurité.

Visitez le <http://santesecurite.ftq.qc.ca/>.



UPPERKUT

RÉGIME INTÉrimAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Une nouvelle réalité depuis le 6 avril

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail prévoit l'application d'un régime intérimaire en santé et sécurité du travail afin de graduellement imposer la présence des mécanismes de prévention dans tous les milieux de travail. Ce régime sera en place jusqu'au 6 octobre 2025, après quoi les articles concernant les mécanismes de prévention dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) amendée entreront en vigueur, avec les règlements afférents pour y déterminer les modalités d'application. D'ici là, voici sommairement ce qui s'applique dans les milieux de travail qui ne sont pas des groupes prioritaires :

Moins de 20 travailleurs et travailleuses	20 travailleurs et travailleuses et plus
Plan d'action Il permet d'identifier les risques.	Programme de prévention Il permet d'identifier et d'analyser les risques.
L'agent ou l'agente de liaison Il ou elle communique avec l'employeur, lui fait des recommandations et peut porter plainte à la CNESST le cas échéant.	Comité de santé et sécurité Il participe à l'identification et à l'analyse des risques et fait des recommandations à l'employeur.
Pas de multi établissement Les établissements ne peuvent pas être regroupés pour l'application des mécanismes de prévention.	Représentant ou représentante en santé et sécurité Il ou elle fait l'inspection des lieux de travail et fait des recommandations à l'employeur et au comité. Il ou elle peut porter plainte à la CNESST le cas échéant.
	Multi établissement Les mécanismes de prévention peuvent s'appliquer pour plusieurs établissements d'un même employeur sous certaines conditions.



Un tractage réussi

Pour informer les travailleurs et les travailleuses de l'entrée en vigueur du régime intérimaire, le 6 avril dernier, plus de 50 membres de la FTQ ont participé à une activité de tractage dans les métros de Montréal. C'est plus de 15 000 dépliants qui ont été distribués ! Un gros merci à tous et à toutes pour votre participation.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : <https://santeseurite.ftq.qc.ca/regime-interimaire-en-sst/>.

LÉSIONS PROFESSIONNELLES AU QUÉBEC Des coûts élevés

Les coûts annuels des lésions professionnelles au Québec s'élèvent à près de 6 milliards de dollars selon une étude de l'IRSST

Dans le *Portrait statistique des lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2015-2016*, des chercheurs de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) démontrent que la situation des victimes de lésions professionnelles ne s'est pas améliorée depuis l'analyse précédente datant de 2011-2012.

Après une lente diminution entre 2011 et 2016 du nombre annuel moyen de lésions, les chercheurs constatent une augmentation importante de 2016 à 2019. Si le nombre d'accidents de travail diminue, le nombre de maladies professionnelles, lui, augmente, représentant 10 % des lésions en 2016. Près de 90 % des maladies indemnisées sont des troubles de l'oreille. Ce chiffre n'a rien de surprenant considérant l'inaction des employeurs pour réduire l'exposition au bruit en milieu de travail.

Le fait que les jeunes travailleurs et travailleuses (15-24 ans) sont plus fréquemment victimes de lésions professionnelles s'explique par leur présence plus grande dans les professions dites manuelles et mixtes, qui sont associées à un plus grand risque de subir des lésions. Par ailleurs, les travailleurs et travailleuses expérimentés (55 ans et plus) ont des lésions plus graves avec une durée moyenne d'indemnisation et un coût moyen par lésion plus grands que les travailleurs et travailleuses plus jeunes.

Ce rapport met en lumière le travail qu'il reste à faire pour rendre les milieux de travail sains et sécuritaires. Ça passe nécessairement par la participation des travailleurs et travailleuses à des mécanismes de prévention adéquats pour tous les milieux de travail.

Le rapport est disponible sur le site de l'IRSST : <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/SA-1150-fr.pdf?v=2022-04-13>. ■

Le 28 avril souligné aux quatre coins du Québec

Ce 28 avril, dans le cadre du *Jour commémoratif des personnes décédées ou blessées au travail*, quelque 150 personnes s'étaient réunies au Square Victoria à Montréal pour souligner la perte des 207 travailleurs et travailleuses qui ont perdu la vie des suites de leur travail en 2021. D'autres activités et minutes de silence ont également eu lieu aux quatre coins du Québec. ■



JEAN-PHILIPPE GRENIER



FRANÇOIS OUELLET



DAVE TREMBLAY



FTQ-ALEXIS BOYER-LAFONTAINE



FTQ-ALEXIS BOYER-LAFONTAINE



CÉLINE ÉMOND - SEUL - SCFP 2500

Une journée réussie

Un groupe de militants et militantes de la FTQ ont rencontré des élus de toutes les formations politiques le 27 avril dernier à l'Assemblée nationale du Québec afin de les sensibiliser à leurs préoccupations.



SIMON CLARK



SIMON CLARK



ISABELLE BOURNIVAL



ROGER HARVEY

C'est près de 80 membres de syndicats affiliés provenant de tous les secteurs d'activité, autant privé que public, qui ont eu la chance d'échanger et de discuter avec les parlementaires. « Pour la FTQ, il est important de prendre contact avec la classe politique et d'échanger sur des sujets d'importance pour l'avenir de la population du Québec. C'est une occasion privilégiée pour les parlementaires de jouer pleinement leur rôle de législateur à l'écoute de la population, ainsi qu'aux militants et militantes de mieux connaître leurs députés », déclare le président de la FTQ, Daniel Boyer.

« Les militants et militantes se préparent depuis longtemps à ces rencontres. À une époque

où la population est de plus en plus cynique à l'endroit des élus, il est d'autant plus important pour ces derniers de dialoguer avec les électeurs de leur région afin de prendre connaissance de leurs préoccupations. L'objectif étant de faire du Québec une société encore plus juste, plus solidaire et plus démocratique », ajoute le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

Les sujets qui ont été abordés par les militants et militantes :

- ▼ Mise sur pied d'un régime public et universel d'assurance médicaments
- ▼ Mise en place de mesures pour une transition juste vers une économie plus verte;

- ▼ Investissement des ressources nécessaires pour l'amélioration du système de santé;
- ▼ Instauration d'un salaire minimum décent à 18 \$ de l'heure.

Certains des militants et certaines des militantes présents étaient par ailleurs des électeurs ou électrices des circonscriptions que représentent les élus et élues rencontrés.

La journée avec les élus a été précédée le 26 avril par une activité de formation à Québec qui a permis aux participants et aux participantes de se préparer et de partager des connaissances sur la vie parlementaire.

Une belle leçon démocratique! ■



CHARLEY TROTTIER



STÉPHANE DUMAIS



STÉPHANE DUMAIS

28^e rencontre annuelle des membres des comités de francisation

Les conférences

« *Il n'est pas trop tard, mais il se fait tard* », telle est l'une des conclusions que l'auteur et essayiste Alain Saulnier a livrée à la centaine de participants et participantes de la 28^e Rencontre annuelle des membres des comités de francisation de la FTQ tenue le 25 mars dernier. Un véritable coup de poing virtuel que cet ancien directeur du service de l'information à Radio-Canada a asséné aux personnes présentes.

Selon lui, il est urgent d'agir pour assurer un avenir à la culture francophone et québécoise face au tsunami des GAFAM (Google, Apple, Facebook (Meta), Amazon et Microsoft) dans notre vie collective. À ce propos, l'auteur du livre *Les barbares numériques*, Alain Saulnier, en appelle à la mise sur pied d'un plan d'attaque urgent de la part des deux paliers de gouvernement afin de nous assurer d'une souveraineté culturelle sur notre territoire.

L'article en page 15 présente d'ailleurs une analyse de son livre paru récemment aux Éditions Écosociété et qui démontre cette invasion des GAFAM. Ces multinationales sont porteuses d'un impérialisme culturel américain qui, de son point de vue, est inacceptable.

À la suite de cette présentation, Éric Normandeau, de la firme Léger, a rappelé le pessimisme des Québécois et Québécoises quant à l'avenir du français et comment il devient de plus en plus acceptable pour une majorité d'entre nous de travailler en anglais au Québec. C'est notamment le cas pour les plus jeunes et pour les personnes issues de l'immigration, comme le rappelle le récent sondage réalisé pour la FTQ (<https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2021/09/Sondage-Leger-FTQ-Langue-au-travail-juillet-2021.pdf>). Il met en évidence un autre constat, plus inquiétant, à savoir que pour certaines personnes, le travail des militants et des militantes qui œuvrent à la promotion ou à la défense du français au Québec est un combat dépassé digne d'une autre époque.

Bref, des faits fort peu réjouissants, mais qui deviennent un défi pour Marc Desnoyers, directeur du service-conseil à l'agence Upperkut. La FTQ travaille en collaboration avec cette agence depuis de nombreuses années et, dans ce contexte, il importe pour Marc Desnoyers d'éviter d'avoir l'air d'agir contre

la langue anglaise plutôt que de faire la promotion du français, sans être sur la défensive, travaillant uniquement à protéger la langue française.

C'est dans cet esprit que s'inscrit d'ailleurs la récente campagne de la FTQ sur le droit de travailler en français. Cette campagne met de l'avant un petit anglicisme avant de rappeler l'importance et l'obligation que le travail soit effectué en français. Nous vous invitons d'ailleurs à surveiller de près la prochaine campagne de promotion du français au travail de la FTQ qui sera non seulement percutante, mais également humoristique.

Le français au cégep

Cette rencontre s'est poursuivie avec Frédéric Lacroix, chercheur indépendant et auteur du livre *Pourquoi la loi 101 est un échec*. Il a abordé la question des politiques publiques actuelles en matière de francisation. Plus spécifiquement, il a commenté la question épineuse de l'obligation de fréquenter des cégeps français pour les personnes non admissibles à l'école anglaise. Selon lui, la situation actuelle dans le réseau collégial n'est pas sans rappeler celle vécue dans les écoles

primaires et secondaires francophones au début des années 1970 avant l'adoption de la Charte de la langue française.

À partir de statistiques, Frédéric Lacroix a démontré que la fréquentation scolaire dans les cégeps anglophones dépasse largement le poids démographique des anglophones dans la société de trois, voire quatre fois. Il s'agit de la tendance des vingt dernières années alors que près d'un étudiant sur deux à Montréal (toutes origines linguistiques confondues) fréquente un programme préuniversitaire dans une institution anglophone. Selon lui, on assiste à un genre de ségrégation scolaire alors que les étudiants et étudiantes les plus forts du secondaire

ont aussi tendance à fréquenter ces mêmes institutions anglophones. Une situation qui peut se comparer aux écoles secondaires du secteur public qui ont vécu, il y a quelques années, la compétition avec les écoles privées.

Également, dans la foulée des propos de M. Saulnier concernant l'avenir de la culture francophone, Frédéric Lacroix a analysé certaines données statistiques de l'Office québécois de la langue française (OQLF) remontant à 2014, soit bien avant la montée en force des GAFAM. Dès lors, on pouvait constater la diminution de la consommation des produits culturels québécois et francophones.

Sachant que plusieurs découvertes culturelles se font au collégial, le

fait de fréquenter des institutions anglophones éloigne également ces jeunes de la culture francophone. En y ajoutant la force des GAFAM dans la « découvrabilité » des contenus, cela favorise donc la culture internationale. Pour Frédéric Lacroix, il ne fait aucun doute que la fréquentation scolaire aux études supérieures influence considérablement la langue de consommation culturelle.

La table était donc mise pour les participants et participantes pour une réflexion plus poussée sur les enjeux linguistiques dans les milieux de travail.

Les ateliers

À l'occasion de son prochain Congrès, la FTQ souhaite amorcer une importante réflexion sur l'avenir du syndicalisme. L'objectif étant de mener, de concert avec les autres centrales syndicales, des États généraux sur le syndicalisme au Québec. C'est dans cette perspective que la question de l'action syndicale en francisation a été traitée lors de ces ateliers.

Plusieurs enjeux touchant la langue du travail ont ainsi été abordés. Rapidement, la question du respect envers les francophones a été identifiée comme une priorité. On évoque notamment l'absence du français sur certaines machines, ce qui peut créer des risques importants en matière de santé et sécurité au travail, mais également causer des accidents de travail. Mais pour les personnes participantes, la langue française doit être vue comme un élément de cohésion sociale, de solidarité et de lutte contre la ghettoïsation.

Les participants et participantes considèrent que le mouvement syndical doit être actif dans ce processus de francisation, notamment parce que plusieurs employeurs ne considèrent pas cette question comme importante.

Le gouvernement doit aussi être plus vigilant et cohérent dans ses actions. Conséquemment, une entreprise qui n'est pas en règle avec l'OQLF ne devrait pas recevoir d'aide financière ou de subvention de la part du gouvernement du Québec.

Nous devons aussi réfléchir à cette nouvelle réalité du monde du travail, à savoir la supervision à distance, hors du Québec. Comment agir pour faire respecter la Charte et recevoir les communications dans notre langue ? Un constat encore plus affligeant dans un milieu non syndiqué.

Les participants et participantes ont aussi réfléchi à l'avenir des actions dans le dossier linguistique. Les suggestions ont fusé de toutes parts pour améliorer la francisation de nos milieux de travail :

- ▼ Que l'OQLF intervienne de façon soutenue auprès des entreprises afin de jouer son rôle d'accompagnateur, mais aussi de surveillance;
- ▼ Que les comités sectoriels de la main-d'œuvre traitent également des enjeux linguistiques en emploi;
- ▼ Qu'une offre de cours en francisation soit offerte dans les milieux de travail et sur les heures de travail;
- ▼ Que l'on soutienne davantage des initiatives comme celles menées par l'UES 800 quant à la francisation des personnes immigrantes;
- ▼ Que les diverses formations syndicales offertes par la FTQ abordent aussi la question des obligations linguistiques prévues à la Charte de la langue française;
- ▼ Que l'on développe de nouvelles perspectives d'actions internationales pour faire face aux GAFAM, à l'ubérisation et à la mondialisation économique et culturelle.

Bref, des actions concrètes et à long terme qui pourront alimenter les réflexions dans le cadre du prochain Congrès de la FTQ et pour les États généraux sur le syndicalisme. ■



Il faut augmenter la cadence pour ne pas rater la destination!

Par le Réseau intersyndical pour le climat (RIC)

À l'occasion du *Jour de la Terre*, les membres du Réseau intersyndical pour le climat (RIC) réaffirment haut et fort leur volonté de poursuivre leur action auprès des différents paliers politiques, ainsi que dans les milieux de travail afin de promouvoir et militer pour une transition écologique et économique juste.



Pour le RIC, la transition juste est un concept permettant de décarboner notre économie sans laisser personne derrière. Ceux et celles qui subissent de plein fouet les impacts des changements climatiques devraient être au cœur des décisions qui les concernent. Le RIC revendique la mise en place de mesures concrètes et une adaptation des principes directeurs pour une transition juste de l'Organisation internationale du travail. Le RIC demande également aux gouvernements de respecter leurs engagements concernant la transition juste, notamment la CAQ qui a appuyé deux motions à l'Assemblée nationale en ce sens.

La pandémie que nous connaissons depuis maintenant plus de deux ans ne nous a pas fait oublier les enjeux plus larges liés à

l'avenir de la planète, bien au contraire. À la suite des tergiversations des deux paliers de gouvernement face à la crise climatique, des travailleuses et travailleurs membres des organisations formant le RIC demeureront vigilantes et vigilants et n'hésiteront pas à se mobiliser pour réclamer des gestes et des engagements fermes et structurants pour atteindre les cibles de réduction des gaz à effet de serre de l'Accord de Paris.

Pour contrer la menace des changements climatiques à l'échelle mondiale, des transitions vers une économie sobre en carbone doivent s'opérer. Nos gouvernements doivent se montrer à la hauteur des défis et des responsabilités qui accompagnent cette prise de conscience. Sans plan de match précis et consistant pour redresser la situation

et atteindre la cible fixée, nous courrons tous des risques catastrophiques.

Au Québec seulement, l'augmentation de la température pourrait entraîner quelques dizaines de milliers de décès d'ici 2065. Il faut apporter des solutions durables pour le mieux-être de tous et toutes. La transition doit être juste pour les travailleuses et travailleurs et soutenir une résilience collective aux différentes crises.

La coalition syndicale formée des neuf principales organisations représentant les travailleuses et travailleurs du Québec revendique que les gouvernements s'engagent à mettre en place des politiques et des lois qui assureront véritablement la transition juste et qui permettront d'en mesurer l'évolution. Celle-ci doit permettre d'éviter que les travailleuses et travailleurs subissent des effets négatifs des transformations environnementales nécessaires de l'économie. Il faut à la fois favoriser la création d'emplois d'utilité environnementale et sociale et mettre en place des programmes de formation et de requalification de la main-d'œuvre des secteurs polluants. Les politiques d'austérité et de privatisation ne sont pas une option afin de mener à bien une telle transformation de notre économie. De plus, une transition juste doit réduire les inégalités socio-économiques, notamment en s'assurant que l'ensemble du Québec soit bien desservi en termes de services publics. Ceux-ci sont essentiels afin de prévenir et de réagir aux bouleverse-

ments climatiques. Le RIC revendique une politique fiscale plus progressiste comprenant une meilleure redistribution des richesses, un financement adéquat des services publics et des initiatives porteuses pour relever le défi climatique. Finalement, le dialogue social est essentiel à la réussite de la transition juste.

Une telle démarche de transition est certes ambitieuse, mais à la hauteur du défi climatique. Assez de promesses creuses de nos gouvernements sans mesures conséquentes; assez de l'illusion que les dérèglements du climat vont se résorber sans transformations majeures de l'économie et du travail – en avant sans tarder pour une transition juste!

Le RIC regroupe les organisations syndicales québécoises suivantes: APTS, CSD, CSN, CSQ, FAE, FIQ, FTQ, SFPQ et SPGQ.

Signataires

- Émilie Charbonneau, 2^e vice-présidente, APTS
- Luc Vachon, président, CSD
- Caroline Senneville, présidente, CSN
- Anne Dionne, 2^e vice-présidente, CSQ
- Alain Marois, vice-président à la vie politique, FAE
- Françoise Ramel, vice-présidente de la FIQ, secteur sociopolitique
- Denis Bolduc, secrétaire général, FTQ
- Line Lamarre, présidente, SPGQ
- Christian Daigle, président général, SFPQ ■

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Encore du chemin à faire pour un réel accès aux soins de santé

Par Laurence Fortier, ex-chargée des communications au Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

En vertu du permis de travail qui leur est octroyé par le gouvernement fédéral, les travailleurs étrangers temporaires, qu'ils œuvrent dans le domaine de l'agriculture ou la transformation des aliments, ont théoriquement droit à un accès complet aux soins de santé au même titre que les travailleuses et travailleurs québécois.e.s, et ce, sans restriction. Malgré tout, plusieurs barrières continuent d'empêcher ces travailleurs essentiels de bénéficier des dispositions du système de santé du Québec.

Le premier problème soulevé par Michel Pilon, directeur général du Réseau d'aide pour les travailleurs et travailleuses agricoles du Québec (RATTMAQ), est relié à l'obtention de la carte d'assurance maladie. En effet, malgré qu'il s'agisse de la responsabilité de l'employeur, plus de la moitié d'entre eux ne prennent pas la peine de faire la demande de la carte en vue de l'arrivée des travailleurs. « Ça devrait être fait en amont. Les employeurs savent à quelle date les travailleurs arrivent, pourquoi ils n'auraient pas leur carte

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC SE DOIT DE LÉGIFÉRER AFIN DE MIEUX ENCADRER LES EMPLOYEURS DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET LES OBLIGER À ASSURER À CES DERNIERS UN ACCÈS RÉEL ET COMPLET AUX SERVICES DU SYSTÈME DE SANTÉ QUÉBÉCOIS, ET CE, DÈS LEUR ARRIVÉE ICI.

d'assurance maladie en arrivant? », questionne Michel Pilon. Plusieurs cas ont été documentés dans lesquels les travailleurs ont dû payer plus de 1 000 \$ pour des soins d'urgence en clinique ou à l'hôpital. Pire encore, certains ont été malades ou accidentés une dizaine de jours avant d'être transférés à l'hôpital d'urgence par le RATTMAQ après que leurs employeurs aient refusé de les y amener.

Même pour les travailleurs avec une « carte soleil » en poche, le chemin vers l'accès aux soins de santé demeure semé d'embûches. Lors de rendez-vous médicaux pour maladies ou accidents de travail, les travailleurs, qui ne maîtrisent souvent pas le français, sont généralement accompagnés de l'employeur ou de quelqu'un mandaté par ce dernier, qui agit comme interprète. Il s'agit là, toujours selon Michel Pilon, d'un énorme conflit d'intérêts pour les employeurs, qui n'ont pas avantage à faire reconnaître les maladies des travailleurs comme professionnelles. Selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), les dossiers des patients doivent rester confidentiels, ce qui n'est pas le cas lorsque les travailleurs

n'ont pas accès à un.e interprète indépendant.e de l'entreprise pour laquelle ils œuvrent. Il est donc essentiel qu'un organisme indépendant

ait la charge d'accompagner les travailleurs chez le médecin et d'assurer la traduction.

Sans plus tarder, le gouvernement du Québec se doit de légiférer afin de mieux encadrer les employeurs de travailleurs étrangers temporaires et les obliger à assurer à ces derniers un accès réel et complet aux services du système de santé québécois, et ce, dès leur arrivée ici. Tant que des solutions concrètes ne seront pas mises en place, ces personnes dont le travail est essentiel au bon fonctionnement de l'industrie alimentaire québécoise n'auront pas accès aux soins auxquels ils ont bel et bien droit non seulement en tant que travailleurs, mais aussi en tant qu'êtres humains. ■



Solidarités transfrontalières : Radio Tehuacán FM

C'est avec bonheur que le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) annonçait récemment que l'objectif de financement de 7 000 \$ pour la réalisation d'une radio communautaire à Tehuacán au Mexique avait été atteint.

Cette radio diffusera en espagnol et dans les langues autochtones locales de l'information sur les droits des travailleurs et travailleuses, sur les droits des femmes et sur les luttes populaires locales de cette région.

Comme on le sait, la vallée de Tehuacán concentre un très grand nombre de manufactures du domaine du textile appelées des « maquiladoras ». De graves situations de travail infantile, de harcèlement et d'exploitation sexuelle des travailleuses, ainsi que des violations systématiques des lois du travail et de la sécurité sociale y ont été documentées.

Depuis plus de 30 ans, des organisations partenaires du CISO, telles que le Frente



Auténtico del Trabajo (FAT), déploient des ressources afin d'organiser et de mobiliser les travailleurs et travailleuses de la région et ainsi faire valoir les principes de liberté d'association et la défense des droits

de la personne des ouvriers et ouvrières des « maquiladoras ».

C'est donc avec fierté que la FTQ et ses syndicats affiliés ont participé à cette campagne de solidarité internationale. ■

CONFLITS FTQ AU 5 MAI 2022

EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
GRUPE CRH CANADA INC. (CIMENTERIE ASH GROVE)	JOLIETTE	154	UNIFOR-177	2021-06-04 (LOCK-OUT)
SOBEYS CAPITAL INCORPORÉE (ENTREPÔT)	TERREBONNE	190	TUAC-501	2022-02-07 (GRÈVE)
MOLSON	SAINT-HUBERT ET MONTRÉAL	435	TEAMSTERS-1999	2022-03-25 (GRÈVE)

SAVOIR SE RÉINVENTER POUR LE DEUIL DES FAMILLES

Stéphanie Laflamme, thanatologue

Fière Saguenéenne originaire d'Alma, Stéphanie Laflamme œuvre depuis maintenant huit ans comme thanatologue dans une entreprise qui possède des salons funéraires à Jonquière et à Chicoutimi.

C'est à la suite d'un retour aux études qu'elle a pris ce chemin professionnel, elle qui évoluait auparavant comme technicienne en santé animale.

La jeune mère de famille n'a jamais eu peur des nouveaux défis. « Je travaille principalement au laboratoire. C'est moi qui prépare les défunts pour qu'on puisse les présenter aux familles. On procède à des embaumements, mais on accompagne également les familles avec les fleurs, la préparation des salons, que ce soit urne ou cercueil. On touche à tout ! Moi, ce que j'aime, c'est le laboratoire, mais aussi les funérailles pour le côté humain. On doit avoir de l'empathie. »

Malgré le fait que son travail exige de nombreux déplacements, elle est fière de son métier et espère le pratiquer longtemps. Bien que son horaire soit régulier, les semaines de travail sont rythmées par le lot toujours variable des décès qui surviennent dans la région. Rien qui soit hors de portée de son équipe composée de quatre femmes thanatologues, un élément qu'elle ne manque pas de rappeler. Pendant l'entretien, Stéphanie parle avec confiance de son métier et des défis qu'elle rencontre. Un domaine qui exige du doigté sur le plan technique pour redonner une prestance et des traits plus naturels aux défunts et aux

défuntes, mais surtout une grande humanité face aux familles parfois éplorées qui ont besoin de réconfort et qui traversent un processus délicat de deuil.

« Les deuils sont difficiles. Les gens sont parfois colériques. On doit les accompagner davantage sur le plan humain et savoir être à l'écoute. On travaille avec la mort tous les jours. Il faut se rappeler qu'il y a des émotions dans cet univers. J'ai embaumé ma grand-mère – je l'ai fait – ça été un honneur. J'ai eu des émotions, bien entendu, mais au moment de l'exposition, mon deuil était fait. »

Stéphanie aime son métier et ça paraît. « On est des artistes d'une certaine façon. On maquille, on coiffe les cheveux, la base est la

même, mais c'est toujours un défi. Parfois, il faut travailler très fort pour redonner le sourire; la bouche étant un élément particulièrement sensible aux yeux des proches. Mais on le fait toujours avec la même chose en tête, montrer que la personne est bien et qu'elle a l'air heureuse. »

Stéphanie est devenue déléguée syndicale pour améliorer les choses dans son milieu de travail et s'impliquer pour la condition féminine. Dans son métier, les femmes sont en très

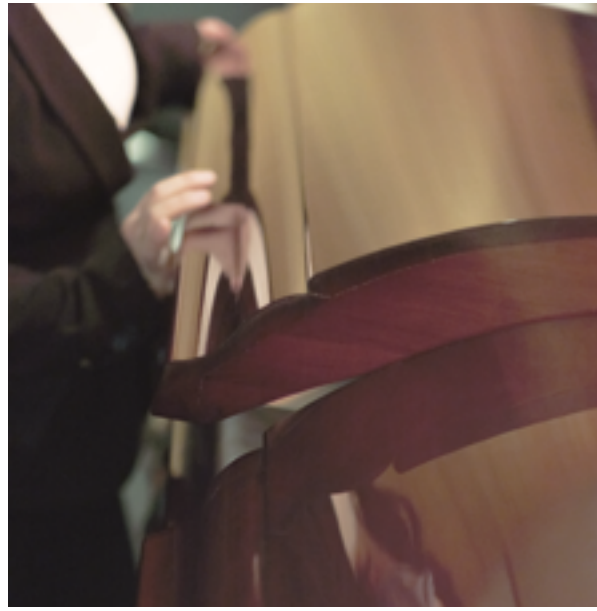
forte progression selon les dernières tendances observées dans les établissements d'enseignement. La science de la mort au féminin a donc encore de belles années devant elle !

Le Monde ouvrier tient à remercier les TUAC Canada d'avoir rendu possible cette capsule métier.

Pour visionner la capsule vidéo : <https://ftq.qc.ca/videos/>. ■

« LES DEUILS SONT DIFFICILES. LES GENS SONT PARFOIS COLÉRIQUES. ON DOIT LES ACCOMPAGNER DAVANTAGE SUR LE PLAN HUMAIN ET SAVOIR ÊTRE À L'ÉCOUTE. ON TRAVAILLE AVEC LA MORT TOUTS LES JOURS. IL FAUT SE RAPPELER QU'IL Y A DES ÉMOTIONS DANS CET UNIVERS. »

- STÉPHANIE LAFLAMME, THANATOLOGUE



PHOTOS: EMILIE DESROCHES

Les barbares numériques

Le livre *Les barbares numériques* d'Alain Saulnier nous interpelle pour créer une nouvelle mobilisation afin de résister aux GAFAM et aux Airbnb, Uber et Netflix de ce monde. Ces entreprises multinationales règnent sans partage sur un empire numérique qui transcende les frontières nationales au mépris de la souveraineté des États.

Pour cet ancien directeur de l'information de Radio-Canada: « L'Histoire du monde occidental retiendra qu'il s'agit de la plus importante conquête du XXI^e siècle. De quoi s'agit-il? De la conquête de l'univers numérique et de nos territoires numériques. » (p.15) Ces géants, poursuit-il, qui constituent une « menace à la démocratie, au rôle et à la définition de l'État tels que nous les connaissons jusqu'ici. » (p. 16).

La croissance de ces entreprises a été fulgurante pendant la pandémie alors qu'il se créait une nouvelle dépendance: la « GAFAM-dépendance ». Prenons l'exemple de la plateforme Zoom qui a vu sa croissance au 3^e trimestre de 2020 bonifier de 367% en comparaison avec l'année précédente. Amazon quant à elle a vu bondir son chiffre d'affaires entre 2019 et 2020 de 280 à 386 milliards de dollars, soit

une hausse de 38% (p. 50). Sans parler du fait que ces compagnies vont transférer leurs profits essentiellement dans des paradis fiscaux et vers des pays où la taxation est minimale afin d'éviter de trop payer d'impôts.

Pour nous, Québécois et Québécoises, le danger face à ces géants est également accentué par le fait que tout notre espace culturel francophone est enseveli par du contenu anglo-saxon diffusé par ces géants numériques. La désaffection des moins de 35 ans à l'égard de la culture et de la langue française au Québec est particulièrement désolante et inquiétante, constate Alain Saulnier (p. 17). Pour ce dernier, c'est davantage de cette situation imposée par les géants du Web qu'il faut se méfier au Québec plus que



toute autre menace planant sur l'avenir de la langue française. « Plus que jamais, ils relèguent le français à une langue de minoritaires (voire de perdants), comme si seul l'anglais constituait la langue des "gagnants" en Amérique du Nord. » (p. 100)

C'est un livre percutant que nous offre Alain Saulnier. Un livre qu'il faut lire pour constater les conséquences de l'activité de ces géants numériques sur la société québécoise, voire sur le monde entier. ■



ALINE DUBOIS

Crever de chaleur : pas question !

Chaque année, des dizaines de travailleurs et travailleuses sont victimes de chaleur intense que l'on appelle « coup de chaleur » parce que les mesures nécessaires n'ont pas été mises en place par l'employeur dans le milieu de travail.

Ce n'est pas banal ! Les conséquences peuvent être dramatiques et aller jusqu'à la mort : défaillance de plusieurs organes (cœur, foie, reins), troubles de la coagulation, coma et hyperthermie, voire même des problèmes neurologiques, musculaires et psychiques.

Commençons dès maintenant, à l'approche de la saison estivale, à sensibiliser nos milieux de travail aux coups de chaleur et à rappeler aux employeurs leurs responsabilités !

Pour télécharger vos affiches : <https://ftq.qc.ca/coups-de-chaleur/>.

Pour porter plainte à la CNESST : 1 844 838-0808 Option 1. ■



Sophie Albert

Denis Dumouchel

Richard Labossière

Isabelle Renaud

François Senecal

Desjardins
Caisse des Travailleuses et Travailleurs unis

La Caisse des Travailleuses et Travailleurs unis poursuit son action !

La Caisse Desjardins des Travailleuses et Travailleurs unis est fière de présenter les dirigeants et dirigeantes réélus au conseil d'administration et tient à les féliciter pour leur implication :

M^{me} Sophie Albert, siège 2 groupe UNIFOR

M. Denis Dumouchel, siège 9 groupe TUAC

M. Richard Labossière, siège 12 groupe Aéronautique

M^{me} Isabelle Renaud, siège 11 groupe AFPC-QC

M. François Senecal, siège 6 groupe STTP

Rappelons que le conseil d'administration est composé de travailleurs et travailleuses impliqués dans leur syndicat, permettant ainsi une proximité inégalée entre les travailleurs et travailleuses, les syndicats, la FTQ et la Caisse.

Pour en savoir plus : caissetravailleur.ca ou <https://www.facebook.com/caissetravailleur/>.

Une caisse partageant les mêmes membres, les mêmes valeurs, la même mission ! ■

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

FONDS de solidarité FTQ S'INVESTIR POUR UNE MEILLEURE SOCIÉTÉ.

La retenue sur le salaire : LA solution pour cotiser à votre REER+.

Fixez le montant retenu sur votre salaire et épargnez automatiquement. Facile!

Pour en savoir + fondstq.com/rss

Veillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web fondstq.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 DU 15 MARS AU 30 AVRIL 2022

- ▼ AFPC : Jeunesse J'écoute – Montréal.
- ▼ AIEST : Orchestre Symphonique de Montréal – Montréal.
- ▼ MÉTALLOS : Caisse Desjardins de Port-Cartier / Syndicat des Métallos Section Locale 8922 (FTQ) – Montréal / Manac inc. – Laurier-Station / Maxi-Métal inc. – Saint-Georges / Magotteaux ltée – Magog.
- ▼ SCFP : Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Jacques-le-Mineur-SCFP 7133 / Société québécoise du cannabis (SQDC) – Aylmer – Neufchatel / Office municipal d'habitation de Salaberry-de-Valleyfield – Tous les établissements.
- ▼ TEAMSTERS : Autobus Rive-Sud Inc. – Longueuil / Univar Canada ltée – Salaberry-de-Valleyfield.
- ▼ TUAC : Les Viandes Lacroix inc. – Beloeil – Saint-Hyacinthe.
- ▼ UNIFOR : Les Autobus Venice ltée – Salaberry-de-Valleyfield / Garderie Tom Pouce inc. – Longueuil / Industries John Lewis ltée – La Tuque / Produits Kruger Sherbrooke inc. – Sherbrooke.