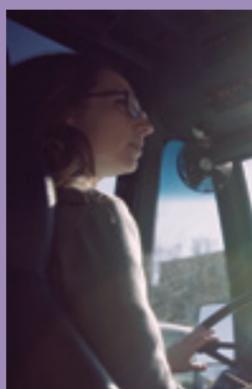




À la défense du filet social québécois



**Métier :
chauffeuse
d'autobus**
PAGE 5



Le président et le secrétaire général de la FTQ, Daniel Boyer et Serge Cadieux.

Le début de janvier est l'occasion pour la FTQ de rencontrer les médias afin de dresser le bilan de l'année qui vient de passer et de faire le point sur les enjeux qui attendent le mouvement syndical. Le 3 janvier dernier, les journalistes étaient nombreux à s'être rendus dans la tour de la FTQ. D'entrée de jeu, le président et le secrétaire général de la FTQ, Daniel Boyer et Serge Cadieux, ont fait valoir que la centrale avait joué son rôle de défenseur des plus démunis et de la classe moyenne.

PAGE 3

La francisation au cœur de la mission de la FTQ

Depuis toujours, la FTQ mène la lutte pour le droit des travailleurs et des travailleuses de travailler en français. En ce qui a trait aux entreprises, la centrale fait de la sensibilisation et épaulé ses syndicats affiliés dans leur travail d'application de la loi. Sur le plan politique, elle intervient publiquement sur plusieurs aspects afin de dénoncer le recul de la langue française dans la société québécoise et de trouver des solutions pour y faire face.

PAGE 7

L'ALENA, une menace à l'environnement

Du 23 au 27 janvier dernier, la sixième ronde de négociation de l'ALENA a eu lieu à Montréal. Les organisations syndicales, écologistes et autres organisations de la société civile en ont profité pour faire entendre leur voix. Common Frontiers, Trade Justice Network, le Conseil des Canadiens et le Réseau québécois sur l'intégration continentale, dont la FTQ est membre, ont coordonné les actions de la coalition pancanadienne.

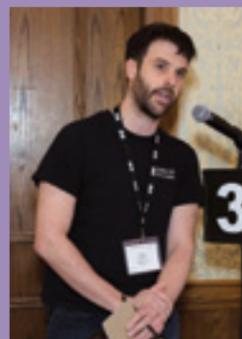
PAGE 7

HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM

Pas assez pour sortir la tête de l'eau

Le 17 janvier dernier, le gouvernement annonçait une hausse du salaire minimum qui passera à 12\$ l'heure à compter du 1^{er} mai prochain. Bien qu'elle estime que cette augmentation de 75 ¢ l'heure soit attribuable à la grande mobilisation en faveur de la hausse du salaire minimum, la FTQ juge que le gouvernement Couillard aurait pu faire mieux pour sortir les travailleurs et travailleuses de la pauvreté. « On est encore loin de l'objectif de 15\$ l'heure que se sont fixé la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario. Franchement, le gouvernement du Québec aurait pu faire un effort et s'engager à atteindre les 15\$ l'heure le plus rapidement possible », a dit en substance le président de la FTQ, Daniel Boyer.

Dans un contexte économique de plein emploi, la centrale rappelle que Québec rate sa cible qui était de faire passer le taux du salaire minimum à un ratio équivalent à 50% du salaire horaire moyen. La centrale poursuivra son engagement à lutter pour sortir tous les travailleurs et travailleuses de la pauvreté. À tous ceux et celles qui s'y opposent, elle réitère que chaque dollar supplémentaire gagné sera dépensé par les travailleurs et travailleuses dans les commerces locaux, faisant ainsi tourner l'économie d'ici.



**Phénix :
un fiasco
pathétique**
PAGE 7



**Syndicalistes
en mission au
Mexique**
PAGE 10

SÉMINAIRE FTQ RETRAITE ET ASSURANCES 2018

Notre filet social à la croisée des chemins

Notre système de retraite est-il viable à long terme si l'âge légal de la retraite demeure 65 ans? Alors que le coût des médicaments explose et que nos assurances collectives sont fragilisées, pouvons-nous penser, réalistement, que notre régime public-privé d'assurance médicaments va se maintenir à l'aide de changements superficiels?

PAGE 12

Semaine de la
releve
syndicale

Du 16 au 20 avril 2018

PAGE 4



**Semaine de
prévention du suicide**

PAGE 5



**Treizième rallye
automobile de
COTON-46**

PAGE 11

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



STÉPHANE LACROIX

La nouvelle usine de Molson pourrait menacer la paix industrielle

Le syndicat des Teamsters négocie en ce moment pour deux groupes de travailleurs et travailleuses chez Molson dans la foulée de l'annonce du déménagement de la brasserie sur la Rive-Sud d'ici 3 à 5 ans.

Au syndicat des Teamsters, la nouvelle a été accueillie avec un mélange de soulagement et d'inquiétudes puisque les intentions du brasseur en ce qui a trait au volume de production de bières en bouteilles brunes dans la future usine ne sont toujours pas connues.

Entretemps, deux groupes de travailleurs et de travailleuses renégocient leur contrat de travail. D'un côté, 175 représentants des ventes sont en discussions avec l'employeur depuis l'automne dernier. Ils ont d'ailleurs refusé à 100% la dernière proposition patronale et 98,5% d'entre eux se sont dotés d'un mandat de grève. Les salaires sont au cœur des pourparlers.

D'autre part, les quelque 700 salariés de l'usine sont aussi en train de négocier. Les clauses normatives étaient pour la plupart réglées au moment d'écrire ces lignes. Il reste donc à négocier les salaires et le régime de retraite.

Rappelons que la construction de la nouvelle usine pourrait menacer la paix industrielle entre le brasseur et les travailleurs affiliés à la section locale 1999 du syndicat des Teamsters si l'entreprise prenait le virage canettes de manière encore plus prononcée. Rappelons que l'usine de la rue Notre-Dame a déjà perdu des dizaines d'emplois au cours des dernières années et d'autres pertes sont à prévoir si le brasseur continue dans la même direction.

Les canettes sont des contenants moins écologiques que les bouteilles brunes décapsulables puisqu'elles se retrouvent près de 30% du temps dans les sites d'enfouissement. Les lignes de production de canettes emploient jusqu'à 4 fois moins de travailleurs que celles des bouteilles.

Bref, la production de bières en bouteilles permet non seulement de maintenir des emplois de qualité, mais est aussi plus responsable écologiquement. ■



NORMAND BLOUIN

1030 TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES À LA RUE

Odieux lock-out chez ABI

Les deux géants de l'aluminium Alcoa et Rio Tinto Alcan ont mis en lock-out 1030 travailleuses et travailleurs à 3 h du matin le 11 janvier dernier. En plus du millier de familles directement touchées, c'est toute la Mauricie et le Centre-du-Québec qui se trouvent pris en otage par le lock-out du plus gros employeur de la région.

Pourtant, les négociations allaient auparavant bon train jusqu'à ce que la compagnie cesse les pourparlers et dépose une offre finale et globale en décembre, rejetée à 80,3% le 10 janvier. Les négociations achoppent sur le régime de retraite et le respect de l'ancienneté dans les mouvements de main-d'œuvre, alors qu'une importante vague d'embauches est à prévoir au sein de l'usine. Le coût d'un lock-out est pourtant important. «*Ça n'a aucune commune mesure avec ce qui séparerait les parties à la table de négociation*», explique le président de la section locale 9700 du Syndicat des Métallos, Clément Masse.

Une créature à deux têtes

L'aluminerie de Bécancour appartient

à 25,1% à Rio Tinto et 74,9% à Alcoa. Les deux parties doivent s'entendre pour mettre fin à un conflit de travail, ce qui complique les choses.

Le Syndicat des Métallos s'interroge sur les vrais motifs du lock-out. Est-ce qu'Alcoa est en train de créer une incertitude pour négocier par la bande des tarifs d'électricité plus avantageux? Rio Tinto espère-t-elle faire grimper les prix de l'aluminium pour faire encore plus de profits dans les usines qu'elle possède à 100%? «*Il faut parfois se demander à qui profite le crime*», s'interroge le directeur québécois des Métallos, Alain Croteau.

Une chose est certaine, ces deux compagnies auront des comptes à rendre à leurs actionnaires, mais aussi envers les Québécois

et Québécoises. «*Ces compagnies bénéficient de tarifs d'électricité très avantageux, c'est notre richesse collective. Aujourd'hui, elles prennent 1030 travailleurs et toute une région en otage. Le gouvernement doit absolument intervenir*», ajoute Alain Croteau.

Du côté de la section locale, on réitère l'ouverture à reprendre les négociations interrompues de façon surprenante alors que les pourparlers allaient bon train. «*Plusieurs des aspects en suspens dans les négociations concernent les mouvements de main-d'œuvre. Ce sont des enjeux d'organisation du travail qui n'ont pas nécessairement d'impacts financiers importants. Cela demande toutefois un esprit d'ouverture de la part de l'employeur*», conclut Clément Masse.

Pour soutenir financièrement les lock-outés d'ABI: MÉTALLOS SL 9700 F.D.P.

Envoyer à l'attention de: Éric Moore Secrétaire financier Syndicat des Métallos Section locale 9700 8310, rue Desormeaux Bécancour (Québec) G9H 2X2 ■



DANIEL MALLETTE

Une entente de principe pour les travailleuses des CPE

Le comité de négociation du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298) est arrivé à une entente de principe avec le ministère de la Famille pour les travailleuses et les travailleurs en CPE.

L'entente prévoit une rémunération additionnelle correspondant à 30¢ pour chaque heure payée d'avril 2015 à mars 2016. Pour les années subséquentes, il y aura des augmentations de 1,5%, 1,75% et 2%. De plus, du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, il est prévu une rémunération additionnelle de 16¢ de l'heure et le 2 avril de la même année, un exercice de relativité salariale qui permettra des augmentations moyennes de 2,4%.

L'entente définit les modalités pour la retraite progressive qui étaient auparavant négociées localement. Ce qui permettra à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses de pouvoir en bénéficier.

Au moment d'écrire ces lignes, les assemblées générales dans les CPE du SQEES-298 ne s'étaient pas encore toutes prononcées sur l'entente. ■

À la défense du filet social québécois

SUITE DE LA UNE



Rendez-vous sur le portail de la FTQ pour visionner la vidéo *Bilan et perspectives 2017-2018*.

À L'HEURE DES BILANS, LA FTQ A CLAIREMENT ÉTÉ AU CŒUR DES AVANCÉES SOCIALES ET DE LA MOBILISATION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE AVEC SES CAMPAGNES SUR LA BONIFICATION DU RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC, SUR LA HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM À 15 \$ L'HEURE ET SUR L'ABOLITION DES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT. LA FTQ A JOUÉ SON RÔLE DE PROTECTEUR DU FILET SOCIAL QUÉBÉCOIS À LA DÉFENSE DES PERSONNES PLUS DÉMUNIES DE LA SOCIÉTÉ.

Faisant le point sur les importantes campagnes menées par la centrale et ses syndicats affiliés, dont la bonification du Régime de rentes du Québec (RRQ), la hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure et l'abolition des clauses de disparité de traitement, Daniel Boyer et Serge Cadieux ont démontré que la FTQ a clairement joué son rôle de protecteur du filet social québécois.

Jetant un regard plutôt critique sur l'année 2017, la FTQ s'est félicitée du fait que le gouvernement ait finalement donné raison à la campagne qu'elle a lancée il y a maintenant plus de neuf ans pour bonifier le RRQ.

Les leaders syndicaux s'inquiètent des choix budgétaires du gouvernement Couillard et en matière de relations de travail. Au fédéral, c'est le bilan environnemental qui les préoccupe, de même que tout le dossier Netflix et celui de l'assurance-emploi.

Voici un résumé des enjeux abordés lors de la conférence de presse de la rentrée. ■

La fin des clauses de disparité de traitement ?

Québec doit mettre fin à cette pratique discriminatoire qui veut que pour la même entreprise, il y ait des régimes de retraite et d'assurances collectives différents : un pour les anciens travailleurs et un autre pour les nouveaux. Les prochaines semaines et les prochains mois seront cruciaux dans ce dossier et la FTQ mise beaucoup sur la nouvelle année pour voir débloquer d'importants dossiers comme celui de l'amélioration de la Loi sur les normes du travail qui devrait, espérons-le, abolir les clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite et les assurances collectives, clauses qui minent les relations de travail et qui sont source de conflit. C'est une question d'équité intergénérationnelle!

Les agences de placement, la conciliation famille-travail et la santé et sécurité

En ce qui a trait aux agences de placement, le gouvernement doit mieux les encadrer de façon à mettre fin à ces pratiques honteuses. Il faut souhaiter le resserrement de la réglementation les encadrant. Québec doit également profiter du futur projet de loi améliorant la Loi sur les normes du travail pour mieux faciliter la conciliation travail-famille-études. En matière de santé et de sécurité du travail, la FTQ demande au gouvernement de mettre en place tous les outils de prévention prévus à la loi en rendant obligatoires les quatre outils de prévention pour toutes les entreprises de vingt employés et plus, soit les représentants à la prévention, les comités de santé et de sécurité paritaire, les programmes de prévention et les programmes de santé.

Un salaire minimum à 15 \$ l'heure

En 2018, la FTQ poursuivra sa campagne pour hausser le salaire minimum à 15 \$ l'heure comme l'ont fait la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario qui n'ont pas eu peur d'agir (voir article en page 1).

Changeons le Québec, pas le climat !

Quant au dossier de l'environnement, dans la déclaration de politique sur les changements climatiques adoptée lors de son dernier Congrès, la FTQ a clairement demandé au gouvernement de mettre sur pied des chantiers sur l'électrification et le développement du transport collectif en concertation avec la société civile et le mouvement syndical. La centrale souhaite un véritable débat sur les changements climatiques et sur l'exploitation des hydrocarbures. Tout cela doit se faire dans une transition juste et équitable pour les travailleurs et travailleuses susceptibles de perdre leur emploi.

Les fausses notes d'Ottawa

Au fédéral, la FTQ juge sévèrement les choix faits en matière d'environnement ainsi que l'absence d'une véritable politique de lutte contre l'évasion fiscale. Les gâchis du dossier Netflix et du système de paie Phénix ont aussi été montrés du doigt comme faisant partie d'un bilan très négatif des élus d'Ottawa. La centrale déplore également le recul du gouvernement Trudeau sur sa promesse électorale de réformer le mode de scrutin et sur le rétablissement du service postal à domicile. Dans le dossier de l'assurance-emploi, la FTQ s'attend du fédéral qu'il remplace le Tribunal de la sécurité sociale par un tribunal tripartite accessible dans toutes les régions du pays et qu'il règle le problème du trou noir vécu par les chômeurs et chômeuses des régions touristiques.

Relations de travail et réduction d'impôts

La FTQ a dénoncé le choix de Québec de réduire les impôts plutôt que de réinvestir dans les services publics, qui ont été saccagés par la campagne d'austérité livrée par le gouvernement Couillard. Les lois spéciales pour forcer le retour au travail des travailleurs et travailleuses de la construction et des juristes de l'État, ainsi que les menaces d'une loi spéciale pour mettre fin aux moyens de pression qu'ont subies les ingénieurs de l'État et les ambulanciers, ont également soulevé l'ire des leaders syndicaux.

Une année électorale

L'année 2018 sera une année électorale au Québec. À ce chapitre, les porte-parole de la FTQ ont rappelé qu'ils avaient bien l'intention de faire valoir leur plateforme auprès des militants et militantes et auprès des candidats et candidates de l'ensemble des partis politiques. La FTQ est en attente d'un véritable projet de société pour les travailleurs et les travailleuses et il faudra que les partis politiques prennent des engagements clairs. Les promesses des différents partis seront attentivement étudiées et seront commentées publiquement lorsque nécessaire.

JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES - 8 MARS Féministes tant qu'il le faudra !

En cette année d'élections provinciales, le Collectif 8 mars, dont fait partie la FTQ, a choisi de mettre le féminisme au cœur de son projet global entourant la Journée internationale des femmes. Les beaux discours affirmant que l'égalité entre

les femmes et les hommes est une valeur fondamentale ne font pas disparaître, dans les faits, les inégalités économiques et sociales que subissent les femmes. C'est donc sous le thème *Féministes tant qu'il le faudra!* que portent le

matériel, les actions et les revendications communes aux groupes autonomes de femmes et aux organisations syndicales au Québec.

Pour se procurer le matériel, communiquez avec votre conseil régional FTQ.

Matériel disponible

- L'affiche et l'autocollant thématiques
- L'épinglette (3\$ l'unité)

Un numéro spécial du bulletin *NouvElles* en condition féminine sera disponible au cours du mois de février.

Visitez régulièrement le site <https://femmes.ftq.qc.ca> ainsi que la page Facebook du comité de la condition féminine de la FTQ (<https://www.facebook.com/ccf.ftq>) pour connaître les activités organisées au national et dans les conseils régionaux FTQ.

Bon 8 mars et bonnes activités en solidarité! ■

LE COLLECTIF 8 MARS, AGENCE: LUPPERKUT, DIRECTION ARTISTIQUE ET DESIGN GRAPHIQUE: NOÉMIE DARVEAU.



ÉDITORIAL



ISABELLE GAREAU

Aller chercher l'argent là où il se trouve

Les détracteurs d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure affirment que le Québec n'a pas les moyens de sortir l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la pauvreté. De leur côté, nos gouvernements prétendent peiner à trouver l'argent nécessaire au financement d'une transition verte et juste, à l'éducation et à la santé et ils sabrent les services publics au nom de l'austérité. Et pendant ce temps, plusieurs milliards de dollars échappent au fisc chaque année. Trouvez l'erreur!

Depuis plusieurs années déjà, la FTQ a joint sa voix aux militants et militantes provenant de tous les milieux pour demander aux gouvernements de mettre fin au recours aux paradis fiscaux, de récupérer les impôts dus et de serrer la vis aux fraudeurs.

Alors que le gouvernement de Justin Trudeau nous avait promis en campagne électorale de prendre le taureau par les cornes dans ce dossier, nous attendons toujours une véritable politique de lutte contre l'évasion fiscale.

Le 25 janvier dernier, le collectif *Échec aux paradis fiscaux*, dont fait partie la FTQ, a lancé une nouvelle campagne pour exiger du gouvernement fédéral qu'il mette en place des mesures plus ambitieuses et plus efficaces de lutte contre les paradis fiscaux.

Le nouveau site Web (VraiesSolutions.com) vous permet de joindre directement vos représentants à Ottawa pour leur demander d'agir avec sérieux et audace contre les paradis fiscaux.

Le pouvoir de faire changer les choses

Le mouvement syndical est bien placé pour le savoir: c'est grâce à la mobilisation que nous arrivons à faire changer les choses. Nous vous invitons donc à faire entendre votre voix afin d'obtenir de véritables engagements de la part des élus.

Solidairement,

Le président, Daniel Boyer

Le secrétaire général, Serge Cadieux

Journée de reconnaissance des délégués sociaux et déléguées sociales de la FTQ

Depuis son Congrès de 2010, la FTQ a fait du 14 février la Journée de reconnaissance des délégués sociaux et déléguées sociales (DS).

Il est important pour la centrale de souligner, lors de cette journée, tout le travail accompli par les DS auprès de leurs confrères et consœurs, et ce, chaque jour de l'année.

« Le rôle des délégués sociaux et des déléguées sociales de la FTQ est important. Il permet à nos membres de garder leur dignité lorsqu'ils traversent de graves problèmes. Et des problèmes, il y en a, que ce soit l'épuisement professionnel, le harcèlement psychologique, la violence au travail, la détresse ou la toxicomanie. C'est avec beaucoup de reconnaissance et de fierté que nous saluons tout votre travail. Encore une fois, merci! », souligne le secrétaire général de la FTQ, Serge Cadieux.

La FTQ tiendra une conférence nationale à l'occasion du 35^e anniversaire du réseau des DS les 14 et 15 février 2018. ■



Semaine de la relève syndicale

Parce que nous sommes soucieux de créer des ponts entre les générations et d'inclure un nombre croissant de jeunes dans nos instances, nous devons être à l'écoute.

C'est par le dialogue que nous arriverons à promouvoir et à augmenter la participation des jeunes à nos activités et à la vie démocratique au travail et dans la société.

C'est dans ce contexte que la FTQ est particulièrement fière d'inviter, pour une septième année consécutive, ses syndicats affiliés à participer en grand nombre à la Semaine de la relève syndicale, qui se tiendra du 16 au 20 avril 2018.

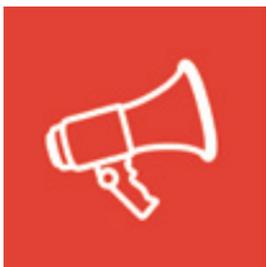
Tout au long de la semaine, les comités des jeunes et les jeunes militants et militantes organiseront des activités afin de sensibiliser le milieu syndical à l'importance de bien préparer la relève.

Cette semaine thématique a également comme objectifs de favoriser une meilleure participation des jeunes travailleurs et travailleuses dans les instances syndicales et une plus grande mobilisation face aux luttes à venir.

Les syndicats affiliés à la FTQ sont invités à organiser des activités d'intégration dans leurs structures. La FTQ prépare quelques activités dont le très populaire 5 à 7 des jeunes qui se tiendra à la mezzanine du Fonds de solidarité le 19 avril prochain.

Nous vous invitons à y participer en très grand nombre pour qu'encore, cette année, cette Semaine de la relève syndicale soit un vif succès.

Pour en savoir plus, suivez le comité des jeunes sur Facebook ou consultez le site Internet de la FTQ, onglet Jeunes (<https://ftq.qc.ca/les-jeunes-a-la-ftq>). ■



CETTE SEMAINE DE MOBILISATION EST L'OCCASION POUR LES JEUNES DE S'IMPLIQUER DANS LEUR ORGANISATION ET D'EXPRIMER LEURS PRÉOCCUPATIONS ET LEURS ATTENTES PAR RAPPORT AU MONDE SYNDICAL.

Semaine de la
relève
syndicale

30^e conférence annuelle du réseau des délégués sociaux et déléguées sociales du conseil régional de Montréal

C'est sur le thème *Stigmatisation et rétablissement en milieu de travail – formation interactive en santé mentale* que s'est déroulée, les 6 et 7 décembre 2017, la 30^e conférence annuelle du réseau des délégués sociaux et déléguées sociales (DS) du conseil régional de Montréal. Les 175 participants et participantes ont pu bénéficier de l'expérience et des connaissances sur le sujet de Marie Gagné, Sandrine Rousseau et Laurence Caron de l'Association québécoise pour la réadaptation psychosociale (AQRP).

Devant les problèmes de santé mentale de plus en plus fréquents dans les milieux de travail, les coordonnateurs jugeaient essentiel de fournir des

outils permettant aux DS de mieux comprendre et de déstigmatiser ce phénomène. « Nous voulions fournir des outils dans l'accompagnement qu'ils font au quotidien auprès de leurs confrères et consœurs. Nous voulions également leur permettre de mieux comprendre les problèmes de santé mentale et d'en expliquer les conséquences dans le but de préparer adéquatement les collègues au retour au travail », expliquent les coordonnateurs du réseau des DS au Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, Louise Grenier et Marc Thomas.

Lors de son intervention, le secrétaire général de la FTQ, Serge Cadieux, a levé son

chapeau aux militants et militantes du réseau en soulignant la complexité grandissante de leurs interventions. Lili-Anna Pereša, présidente et directrice générale de Centraide du Grand Montréal, a présenté les services offerts en santé mentale par les organismes soutenus par Centraide en rappelant l'importance de campagnes de financement annuelles pour maintenir cette offre de services.

Par des ateliers, des discussions et des plénières, les participants et participantes ont pu mieux saisir la différence entre santé mentale et troubles mentaux, leurs effets sur la fonctionnalité au travail,

ainsi que le processus de rétablissement et les enjeux liés à la stigmatisation au travail. Différentes approches de prévention, de soutien et d'accompagnement lors du retour au travail ont été présentées.

L'événement a été l'occasion de marquer les 35 ans du réseau lors d'un coquetel qui a réuni d'anciens coordonnateurs et dirigeants du conseil qui ont été témoins de la naissance et du cheminement de ce projet ambitieux.

Le président de la FTQ, Daniel Boyer, a souligné la fierté de la FTQ d'avoir un tel réseau et a salué le travail accompli par les DS.

Pour sa part, Mario Régis, vice-président – Développement social à Centraide du Grand Montréal, a souligné la force du partenariat FTQ/Centraide qui permet, depuis 35 ans, de soutenir cette initiative extraordinaire qui change nos milieux de travail... pour le mieux! ■



VINCENT LECLAIR

ENTENTE DANS L'ENTRETIEN MÉNAGER – DÉCRET DE MONTRÉAL La mobilisation a porté fruit

Après 25 rencontres de négociation et à la veille du déclenchement de la grève, une entente de principe est survenue le 27 novembre dernier pour le renouvellement de la convention collective échue depuis le 31 octobre 2017.

Le comité de mobilisation était à l'œuvre depuis quelques semaines. Les chaînes téléphoniques ont permis la tenue d'une manifestation au centre-ville de Montréal le 16 novembre dernier afin d'envoyer un signal sérieux à l'association patronale.

L'ultimatum et la mobilisation auront eu raison de la partie patronale puisque l'entente de principe a été adoptée à 86% par les membres lors des assemblées générales tenues le 10 décembre au Palais des congrès de Montréal, et dans les régions de Trois-Rivières et de Gatineau.

D'une durée de sept années, la convention collective prévoit des augmentations annuelles de 2,6%, l'élimination de la disparité salariale entre les classes A et B, la majoration de vacances et plusieurs améliorations dans les clauses normatives, ainsi que la sécurité d'emploi.

Le décret

Le succès remporté à la table de négociation ne

« Il faut faire le travail deux fois. D'abord convaincre les boss et, par la suite, convaincre le Ministère », explique le président de l'UES 800, Raymond Larcher.

À cela s'ajoute le fait qu'en 2016 avec le projet de loi n° 53, présenté par la ministre Vien, visant à revoir la Loi sur les décrets de convention collective, plusieurs opposants ont revendiqué l'abolition des décrets dans l'entretien ménager.

Le RADIEM (Regroupement pour l'abolition des décrets de l'industrie de l'entretien ménager) poursuit cet objectif et nul doute que son opposition visera le retard de l'entrée en vigueur des clauses salariales.

Contrairement à l'ensemble des conventions collectives, une augmentation de salaire est toujours prévue à l'échéance. Cela a pour avantage d'éviter la négociation d'une rétroactivité, mais cela devient un désavantage si le décret est modifié dans un délai supérieur à 12 mois, car il n'y a pas d'effet rétroactif.

La procédure peut donc prendre de 8 à 12 mois si tout va bien, et l'UES 800 est plutôt d'avis que la mobilisation sera encore nécessaire pour faire modifier le décret en 2018. Pendant ce temps, la négociation suivra son cours à Québec pour le renouvellement de la convention couvrant le territoire du décret de Québec. ■



ANTHONY CAMARA

LE TOUR DU MONDE... DE LA FTQ

Métier : chauffeuse d'autobus

Après avoir exercé plusieurs métiers différents, Éleine Descombes a finalement décidé de suivre les traces de sa mère et de devenir chauffeuse d'autobus pour la STM. *Le Monde ouvrier* est allé la rencontrer au centre de transport Mont-Royal, magnifique immeuble patrimonial à l'angle de la rue Fullum et de l'avenue Mont-Royal Est. Inauguré le 1^{er} mars 1926, l'ancêtre de l'actuelle Société de transport de Montréal (STM) avait été construit à une époque où la demande en transport collectif explosait afin d'abriter des tramways.

Le plaisir de travailler avec le public

Visiblement passionnée par son travail, Éleine raconte qu'elle est pratiquement née avec un volant dans les mains. C'est d'ailleurs cette passion de conduire, mais aussi le plaisir de travailler avec le public qui l'ont amenée à embrasser ce métier il y a 11 ans.

« J'ai toujours eu une facilité avec les gens et c'est gratifiant pour moi de pouvoir servir le public. Le contact humain est hyper important dans ce métier où on croise aussi souvent des gens seuls pour qui

« LE MÉTIER A BEAUCOUP CHANGÉ AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES. LES VÉHICULES EUX-MÊMES ONT ÉNORMÉMENT ÉVOLUÉ. LES COMMUNICATIONS AUSSI : AVEC LE SYSTÈME IBUS, NOUS AVONS AUJOURD'HUI LES HORAIRES SUR UN ÉCRAN ET LA CLIENTÈLE PEUT SUIVRE VIRTUELLEMENT LES DÉPLACEMENTS DES AUTOBUS. »

ça fait une différence de pouvoir parler à quelqu'un. »

Ils sont environ 270 chauffeurs et chauffeuses à travailler au centre Mont-Royal qui dessert une dizaine de lignes d'autobus dans le secteur. Éleine arpentait

d'ailleurs déjà les lieux enfant, car c'est aussi au centre Mont-Royal que sa mère travaillait.

« C'est le plus petit garage de la STM et c'est peut-être ce qui explique en partie l'ambiance extrêmement familiale et conviviale. On connaît les



Son quart de travail commence au garage ou sur la route lorsqu'elle prend possession de son véhicule. Avant de quitter le garage, elle inspecte l'intérieur et l'extérieur de l'autobus pour vérifier que tout est en ordre.



« Mon trajet préféré, c'est la 11 qui parcourt le mont Royal. En plus de voir des super paysages, j'y croise beaucoup de touristes et je joue même les guides touristiques à l'occasion ! »

enfants de nos collègues, on organise différentes activités sociales en dehors du travail. Il y a aussi beaucoup d'entraide et de soutien entre les chauffeurs. »

« PARMIS LES ASPECTS PLUS DIFFICILES DU MÉTIER, IL YA BIEN SÛR LE FAIT DE DEVOIR JONGLER AVEC MÈRE NATURE TOUT EN ASSURANT LA SÉCURITÉ DES PASSAGERS ET AUSSI LE FAIT DE NE PAS AVOIR DE PAUSES REPAS SPÉCIFIQUES. LA VARIATION DES HORAIRES DE TRAVAIL N'EST PAS TOUJOURS ÉVIDENTE NON PLUS, SURTOUT POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS. CE N'EST PAS TOUJOURS FACILE POUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE. »

Des liens qui se tissent au fil des jours

Les horaires de travail sont très variables. Éleine a un horaire fixe de jour du lundi au vendredi qui change trois ou quatre fois par année, mais plusieurs de ses collègues travaillent de soir, de nuit, de fin de semaine. D'autres ont des horaires qui changent tous les jours. « Il y a une réelle proximité qui

se crée avec le public parce qu'on se croise pratiquement tous les jours. Je les accompagne au travail, à la garderie, à l'école et dans leurs déplacements. On poursuit des conversations au fil des jours et on finit par connaître les habitudes des gens. Ça crée des liens, c'est sûr ! »

Merci à Lisa Djvahirdjian et à Daniel Leroux d'avoir rendu cette entrevue possible. ■



PHOTO: CASADEL

Pour des milieux de travail exempt de harcèlement psychologique

Les trois conseils régionaux de la FTQ en Montérégie (Haute-Yamaska, Richelieu et du Suroît) ont organisé une séance de formation de mise à jour des connaissances sur la problématique du harcèlement psychologique au travail.

Cette session, qui s'est tenue le 29 novembre dernier à Saint-Jean-sur-Richelieu et qui a regroupé une cinquantaine de participants et participantes, a été une occasion de démêler le vrai du faux et de réfléchir aux différentes formes que prend le harcèlement dans nos milieux de travail.



APÉLÉTÉ ADOUNKOU

Un accent particulier a été mis sur les différents outils à notre disposition pour agir syndicalement en amont avec la prévention, mais aussi en aval conformément aux conventions collectives et dans le respect des différentes structures syndicales en place. On a profité de l'occasion pour rappeler le rôle important joué par le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales de la FTQ qui possède une expérience concrète pour aider les membres face à la détresse pouvant découler de situation de harcèlement.

Les échanges en atelier ont permis aux participants et participantes de s'enquérir des nouvelles d'autres milieux de travail et surtout de partager les différentes actions qui font leurs preuves ailleurs. L'idée étant de s'inspirer de ces actions pour développer ou adapter des mesures semblables dans leurs propres milieux dans le but de contribuer à créer ou à maintenir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique. ■

Semaine de prévention du suicide

La FTQ et son réseau de délégués sociaux et de déléguées sociales (DS) invitent tous les syndicats affiliés à joindre le mouvement de prévention du suicide.

Chaque jour, au Québec, trois personnes s'enlèvent la vie. Bon an, mal an, les statistiques font état de plus de mille suicides par année, sans compter les personnes qui font une tentative. Nos milieux de travail ne sont pas exempts de telles crises. Dans le réseau d'entraide syndicale, on voit de plus en plus de détresse chez nos membres. De nombreux secteurs de travail sont touchés par toutes sortes de réorganisation, de suppressions de poste et de menaces de fermeture. Pour nombre de travailleurs et de travailleuses, l'incertitude règne. C'est un lourd fardeau à porter chaque jour... Il est important de s'occuper de cette question et de travailler à la prévention du suicide dans nos milieux.

Cette année marquera la 28^e Semaine de prévention du suicide, ayant pour thème *Parler du suicide sauve des vies*. Elle se tiendra du 4 au 10 février 2018, dans toutes les régions du Québec. L'Association québécoise de prévention du suicide (AQPS)

vous invite à prendre position pour la cause en offrant l'épingle « T'es important-e pour moi ». Cet outil symbolise le filet social à bâtir et le rôle de la communauté dans la prévention du suicide.

Pour vous procurer vos épingles ou pour toute information supplémentaire sur cette semaine, visitez le site www.aqps.info/semaine. ■



D'importantes négociations chez Unifor

Dans le secteur des télécommunications, plusieurs grandes négociations sont présentement en cours, dont celles des employées et employés de bureau chez Bell Canada et chez Télébec, et des techniciennes et techniciens de Bell Solutions techniques (BST).

Le 24 janvier dernier, une entente de principe a été convenue entre Bell et les sections locales d'Unifor qui représentent les 5000 membres du personnel de bureau chez cet employeur au Québec et en Ontario. Sous le thème de négociation *Bell, il est temps !*, cette ronde visait la protection des emplois syndiqués qui se sont érodés de manière draconienne au cours des dernières années à la faveur de la sous-traitance et de la délocalisation. Le vote se tiendra au cours des prochaines semaines.

De même, le groupe des 200 membres du personnel de bureau chez Télébec est aussi en négociation et donne priorité aux mêmes enjeux que le groupe de Bell. Dernier groupe, mais non le moindre, celui des 7000 techniciennes et techniciens chez BST dont les pourparlers sont toujours en cours.

Le secteur du papier n'est pas en reste alors que les sections locales d'Unifor s'apprentent à adopter le cahier des demandes en vue de la négociation du contrat modèle de l'industrie papetière à l'est du Manitoba. À la mi-février, la conférence sur les politiques salariales réunira les délégations des sections locales du secteur afin de déterminer la compagnie cible et les demandes monétaires. Les conventions collectives expirent à la fin avril 2018. Au total, ce sont plusieurs milliers de membres de l'industrie qui sont concernés par ce contrat modèle. ■



KATHLEEN O'KEEFE

Le Conseil régional FTQ Mauricie et Centre-du-Québec : un allié incontournable dans les luttes et les conflits de travail

S'il y a un service parmi tous ceux offerts aux membres par le Conseil régional FTQ Mauricie et Centre-du-Québec dans lequel le mot solidarité prend tout son sens, c'est sans contredit le service de soutien aux luttes et aux conflits de travail.

La solidarité et la collaboration entre les syndicats de la grande famille de la FTQ sont le cœur de la force du mouvement syndical.

LA RÉGION A CONNU PLUSIEURS LUTTES IMPORTANTES AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES, DONT LE CONFLIT DE SILICIUM QUÉBEC (UNIFOR, SECTION LOCALE 184) QUI A DURÉ PRÈS DE HUIT MOIS ET LE CONFLIT DE L'HÔTEL QUALITY INC. (UNIFOR, SECTION LOCALE 761).

C'est dans ces moments extrêmement difficiles pour les travailleurs et travailleuses et leur famille que l'expression «l'union fait la force» prend tout son sens.

Sur le terrain, ce soutien se décline de diverses manières selon les circonstances.

Soutien matériel et financier

Lors d'une grève ou d'un lock-out, les travailleurs et travailleuses ainsi que leur exécutif syndical se retrouvent souvent sans lieu de rassemblement pour s'informer et s'organiser. Le conseil régional peut alors

apporter son aide en assurant la location d'une roulotte de chantier en début de conflit afin de permettre à l'exécutif d'avoir un nouveau lieu de travail et d'offrir un lieu de rassemblement pour les membres.

Coordination avec les forces de l'ordre local et régional

Lorsqu'il y a grève ou lock-out, les travailleurs et travailleuses assurent une présence physique sur les lignes de piquetage aux alentours de l'établissement. Par la même occasion, ils s'assurent que l'entreprise n'utilise pas de briseurs de grève pour poursuivre les opérations. Rappelons que le Code du travail du Québec, qui reconnaît le droit d'association et de grève, interdit aux employeurs de faire appel à des briseurs de



ERIC DEJENERS

grève afin d'assurer la paix industrielle et la paix sociale.

Le conseil peut alors jouer un rôle d'intermédiaire entre les travailleurs et les autorités locales ou régionales afin de garantir aux travailleurs et travailleuses en conflit un espace et des conditions favorables pour exercer leur droit d'expression, ainsi qu'une cohabitation pacifique avec les forces de l'ordre et la population tout au long de la période de conflit.

Coordination des actions de mobilisation

Afin de soutenir les travailleurs et travailleuses en conflit, le conseil peut aussi coordonner les actions de mobilisation en faisant appel à la solidarité des

affiliés FTQ de la région, mais aussi de la province. Par son rôle de pivot, il facilite également la collecte des dons.

Il peut assurer la coordination, que ce soit en logistique ou en transport, lors des visites de solidarité des membres affiliés des autres sections locales qui viennent soutenir et encourager leurs confrères et consœurs en conflits.

Conflits en cours

Le conflit de l'Aluminerie Bécancour Inc. (ABI), dont les membres sont représentés par la section locale 9700 du Syndicat des Métallurgistes, fait couler beaucoup d'encre.

Les principaux points en litige sont le régime de retraite et le respect de l'ancienneté dans les mouvements de

personnel. L'employeur, un conglomérat formé par Alcoa et Rio Tinto, veut instaurer un régime de disparité de traitement pour les régimes de retraite des nouveaux travailleurs et a déclenché de manière sauvage un lock-out le 11 janvier dernier. Le bras de fer se déroule alors que le gouvernement évalue la possibilité d'interdire dans la Loi sur les normes du travail les clauses de disparité dans les régimes de retraite et d'assurance.

À Bécancour, où une forte vague d'embauches est à prévoir au cours des prochaines années, les travailleurs et travailleuses rejettent massivement une telle discrimination envers les nouveaux travailleurs.

Un conflit qui a marqué l'histoire

Le conflit des employés de l'entreprise Delastek a quant à lui marqué l'histoire. Il s'agit du combat le plus long de l'histoire du Québec. Les membres de la section locale 1209 du syndicat Unifor sont en grève depuis le 1^{er} avril 2015 et ils font face à un employeur sans scrupule qui bafoue leurs droits en faisant appel à toutes sortes de stratagèmes, dont l'embauche de briseurs de grève. ■



DAVID MADEN

ÉTATS GÉNÉRAUX DU SYNDICALISME DU CIMM

Redéfinir l'acteur syndical en milieu urbain

Depuis le début de l'année 2016, le Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM), qui rassemble l'ensemble des organisations syndicales sur son territoire, a entrepris des états généraux sur le syndicalisme en milieu urbain.

Les organisations syndicales ont conclu qu'une telle réflexion était devenue nécessaire. Les normes du travail ont peu changé depuis 1964, l'économie s'est transformée et le contexte politique est fluctuant. Qu'en est-il de l'action syndicale aujourd'hui?

C'est avec ces prémisses que le CIMM a entamé ses travaux. Il a invité ses membres à développer eux-mêmes la forme de ces états généraux. Depuis, les rencontres se sont multipliées et les membres des syndicats dans la région de Montréal en sont venus à un constat tel que présenté dans le Rapport sur les États généraux régionaux du

syndicalisme du Comité intersyndical du Montréal métropolitain du 4 février 2017. Ce rapport dresse les grands constats des difficultés que rencontre le milieu syndical aujourd'hui. Plusieurs dizaines de personnes ont contribué à cette réflexion qui se résume en cinq thématiques.

Tout d'abord, il apparaît évident pour les membres syndiqués que le renouveau auquel aspirent le mouvement syndical et ses structures doit passer par une réflexion sur le rapport de force, sur les alliances avec les personnes non syndiquées, ainsi qu'avec les groupes de la société civile qui luttent pour des causes

communes. Cela implique forcément d'accepter de revoir les pratiques syndicales et de favoriser davantage la démocratie syndicale. De plus, les participants et participantes aux états généraux jugent impératif de réfléchir au rôle des syndicats dans le système capitaliste actuel. Finalement, la place de la relève dans les structures syndicales actuelles est aussi un enjeu de taille qui a été abordé avec passion tout au long de ces discussions et de ces échanges.

Un travail qui se poursuit

Pour la suite des choses, le CIMM organisera quatre soirées-conférences sur l'évasion fiscale, le racisme systémique, les changements climatiques et le populisme.

Ces états généraux trouveront leur point culminant lors d'un événement de deux jours, les 1^{er} et 2 juin prochain, lors



MICHELLE DELSERME CIMM-CSN

À propos du CIMM

Le Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM) est un regroupement des forces syndicales de la grande région du Montréal métropolitain (Montréal, Laval et Rive-Sud). Le CIMM représente plus de 400 000 travailleuses et travailleurs issus des organisations syndicales suivantes : l'Alliance des professeurs et professeurs de Montréal (FAE), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN, le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), le Syndicat de l'enseignement de Champlain (CSQ), le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (FAE), le Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal (CSQ).

LE RAPPORT COMPLET SUR LES ÉTATS GÉNÉRAUX RÉGIONAUX DU SYNDICALISME DU CIMM EST DISPONIBLE SUR SA PAGE FACEBOOK.

duquel les militants et les militantes du CIMM seront appelés à trouver des solutions aux problèmes diagnostiqués au cours des derniers mois.

On vous en redonne des nouvelles. ■

L'ALENA, une menace à l'environnement



Le président de la FTQ, Daniel Boyer, et les lock-outés d'ABI au rassemblement organisé le 27 janvier à Montréal.

SUITE DE LA UNE

Le 23 janvier, une coalition regroupant les organisations syndicales, écologistes et autres organisations de la société civile a présenté, lors d'une conférence de presse, la déclaration *L'ALENA, une menace à l'environnement*. Les changements climatiques et la crise du climat appellent un réel leadership et une restructuration rapide et majeure de l'économie québécoise. Pourtant, en faisant la large part aux entreprises multinationales dans les accords de libre-échange, les décideurs minent notre capacité collective d'agir pour favoriser une transition écologique juste et durable.

Le chapitre 11 de l'ALENA, par exemple, permet à toute entreprise étrangère de poursuivre un État qui adopte une mesure risquant de diminuer ses

profits, et ce, même si cette mesure a pour but de protéger la santé publique, l'environnement ou le droit des travailleurs et des travailleuses. Près de 60% des recours contre le Canada en vertu du chapitre 11 concernent des réglementations environnementales. En vertu de ce chapitre, la compagnie Lone Pine Resources poursuit le gouvernement du Canada et réclame 250 millions de dollars.

La compagnie conteste le moratoire sur l'exploration des gaz de schiste sous le fleuve Saint-Laurent. Il s'agit pourtant d'une décision légitime dans laquelle le Québec a agi pour protéger le fleuve Saint-Laurent.

Le chapitre 6 est lui aussi très problématique. Il établit la clause de proportionnalité en matière d'énergie. C'est une clause qui, en obligeant le Canada

à garantir un approvisionnement constant en énergie aux États-Unis, nuit à notre capacité collective de gérer les niveaux de production d'énergie de manière à protéger les ressources et à atteindre nos cibles en matière d'émission de gaz à effet de serre.

Pour concrétiser notre attachement à cette déclaration et parce qu'il faut refuser un accord nocif pour l'environnement, qui diminuerait davantage notre souveraineté en accordant toujours plus de pouvoir aux multinationales, la coalition a organisé un rassemblement populaire le 27 janvier. Nous avons interpellé les dirigeants politiques et les négociateurs et avons notamment manifesté notre opposition à une plus grande libéralisation des marchés faite au détriment des droits des peuples, de l'environnement et de la planète. ■

Système de paie Phénix : un fiasco pathétique

Depuis le printemps 2016, le système de paie du gouvernement fédéral cause de nombreux maux de tête aux fonctionnaires fédéraux.

Le système de paie Phénix acheté par les conservateurs, mais implanté par les libéraux malgré l'avis des syndicats représentant les fonctionnaires fédéraux, sévit encore et toujours. Paie incomplète, absence de paie, trop-payés, relevé d'emploi incomplet ou inexact qui cause des problèmes aux nouveaux retraités ou aux fonctionnaires en congé parental, voilà les principaux problèmes qui ont touché jusqu'à 150 000 fonctionnaires en août dernier.

Les conséquences sont multiples. Endettement involontaire, menace de saisie de maison, problème de santé mentale et détresse psychologique sont les conséquences directes du système Phénix. L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC-Québec) a d'ailleurs reçu de nombreux témoignages et

des demandes d'aide de ses membres.

« Bien entendu, nous faisons notre possible pour aider et accompagner les membres dans ces situations stressantes et difficiles », assure la vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC-Québec, Magali Picard. « Nous avons déposé des plaintes et nous nous sommes assurés que les droits des membres étaient respectés malgré tout ce bordel. Mais à la fin de la journée, c'est au gouvernement d'arranger son système de paie », ajoute-t-elle.

Le cas de Simon Richard

Simon travaille à la Défense nationale à Montréal. Il a goûté malgré lui au fiasco du système Phénix lors de son retour de son congé parental. « J'ai été deux mois et demi sans paie. Durant cette période, le stress était au maximum à la maison. Alors que je croyais que la situation était en train de se régulariser, j'ai eu une surprise. Tout à coup, on me versait trop d'argent. Après un certain temps, on m'a demandé de rembourser le montant brut au lieu du net ! »

En effet, le Conseil du trésor (l'employeur pour les fonctionnaires) demande aux fonctionnaires de rembourser le montant

brut au lieu du montant net lorsque des trop-payés ont été versés. Un employé qui reçoit par exemple 4000 \$ en trop se verra demander de rembourser environ 6000 \$.

« Pour comble d'insulte, on me dit de ne pas m'en faire, que tout s'équilibrerait à la fin de l'année avec ma déclaration d'impôt », s'insurge Simon. ■



MARTINE DOYON

La francisation au cœur de la mission de la FTQ

SUITE DE LA UNE

Le service de la francisation de la FTQ, qui met sur pied des activités de sensibilisation, d'information et de formation à l'intention des travailleurs et travailleuses, est actuellement à pied d'œuvre sur différents projets qui se dérouleront au cours des prochaines semaines et des prochains mois.

En voici un aperçu.

L'importance de parler français !

Le service de la francisation est particulièrement fier de confirmer que l'Office québécois de la langue française (OQLF) a accepté un deuxième projet déposé par la FTQ en matière de francisation des milieux de travail. Comme pour le projet « Mettons le français au travail », cette aide financière de l'OQLF est valide pour les trois prochaines années. Ce projet permettra de mettre en œuvre une stratégie de sensibilisation visant la promotion et la valorisation de

l'apprentissage du français comme langue seconde.

Deux objectifs importants à ce projet retiennent l'attention. Le premier consiste à soutenir les syndicats locaux dans leur rôle d'intégration et de promotion des cours de français et d'alphabétisation. Pour ce faire, la FTQ entend créer un réseau d'ambassadeurs composé de représentants syndicaux d'origines diverses qui pourront témoigner du succès de leur propre apprentissage en français.

Le deuxième objectif et non le moindre est de faire ressortir diverses expériences porteuses de résultats positifs provenant principalement de personnes immigrantes. Pour ce faire, nous désirons présenter sous la forme d'un long métrage quelques portraits de personnes qui ont suivi des cours de français qui leur ont permis d'atteindre leur objectif personnel ou professionnel.

Bref, nous voulons démontrer que l'apprentissage du

français est une clé importante dans l'intégration à la nouvelle vie québécoise. Un apprentissage nécessaire qui permet aussi aux employeurs de constater que la francisation de leurs employés peut être un facteur de succès pour leur entreprise.

Nous avons confié à la firme Casadel le soin d'assurer la réalisation de ce projet. C'est donc un rendez-vous pour le début de l'année 2020 alors que le film devrait être projeté sur grand écran.

Un premier rendez-vous s'est déjà tenu avec des participants et participantes à des cours de francisation au sein de l'UES 800. Cette dernière demeure un acteur important dans la francisation de travailleurs et travailleuses. Plus de détails seront rendus publics prochainement, notamment auprès des syndicats affiliés ciblés pour cette opération.

La semaine du français

Pour célébrer comme il se doit la *Semaine du français* (du 19 au 23 mars 2018), la FTQ propose



aux sections locales et aux syndicats de mettre à l'honneur l'importance de promouvoir l'usage du français en organisant des jeux et des activités dans leur milieu de travail. Du matériel promotionnel vous est offert gratuitement (affiches, jeux linguistiques, napperons, etc.) pour soutenir l'organisation de ces activités.

Téléchargez le bon de commande à l'adresse <https://francisation.ftq.qc.ca> pour recevoir le matériel souhaité par envoi postal avant le 19 mars !

La rencontre annuelle des comités de francisation

Afin de profiter de l'opportunité qu'offrira

la prochaine campagne électorale, la FTQ a décidé de reporter à l'automne prochain la Rencontre annuelle des membres des comités de francisation qui se tient habituellement pendant la *Semaine de la francophonie*. Des représentants des principaux partis politiques auront ainsi l'occasion de dévoiler leur vision d'un Québec français pour les prochaines années. Les diverses tables sectorielles et le comité de promotion du français de la FTQ seront appelés à collaborer au succès de cette opération.

Formation sur les comités de francisation

Une séance de formation portant sur le rôle et les fonctions des travailleurs

et travailleuses au sein des comités de francisation aura lieu le 28 mars prochain à Montréal.

Une occasion unique pour se familiariser avec les dispositions de la Charte de la langue française et pour mieux saisir les enjeux des différentes étapes du processus de francisation d'une entreprise. Cette formation permet aussi d'élaborer des stratégies syndicales pour que la francisation des milieux de travail progresse et devienne réalité.

Nous vous invitons d'ailleurs à visionner une courte vidéo présente sur le site Internet de la FTQ pour mieux saisir les objectifs de cette démarche en francisation.

<https://ftq.qc.ca/videos/quoi-consiste-processus-de-francisation-entreprises-quebecoises/>.

Pour vous inscrire, communiquez avec Karine Chouinard (514 858-4410 ou francisation@ftq.qc.ca). ■

À LA SOURCE

BULLETIN DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ) / SUPPLÉMENT AU MONDE OUVRIER / JANVIER-FÉVRIER 2018



Le harcèlement au travail, c'est tolérance zéro !

TEXTE PRODUIT PAR LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST) À L'ATTENTION DE TOUTES LES TRAVAILLEUSES ET TOUS LES TRAVAILLEURS, SYNDIQUÉS OU NON.

Au Québec, travailler dans un milieu sans harcèlement, c'est un droit. Dans votre entreprise, qui est responsable de créer un environnement exempt de harcèlement ?

Mais d'abord, qu'est-ce que le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel ? Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés : qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée, et qui rendent le milieu de travail néfaste.

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL EST CLAIRE : TOUTE PERSONNE SALARIÉE A DROIT À UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, CE QUI INCLUT LE HARCÈLEMENT SEXUEL.

À noter qu'une seule conduite grave peut constituer du harcèlement.

Les multiples visages du harcèlement psychologique

Le harcèlement peut prendre différentes formes, qu'il s'agisse de propos ou de gestes offensants, diffamatoires ou discriminatoires, ou qui ont pour effet de déstabiliser, isoler, ridiculiser, menacer ou agresser la personne.

Le harcèlement peut se manifester à tous les niveaux dans une entreprise : par des gestionnaires envers des employés, entre des collègues de travail, par des employés envers leurs supérieurs. Il peut aussi venir de l'extérieur de l'entreprise : client, usager, fournisseur ou visiteur.

Des incivilités tolérées ou un conflit ignoré ou mal géré peuvent se dégrader

et se transformer en harcèlement, de là l'importance de demeurer vigilant [...].

Et s'il s'agissait de harcèlement sexuel ?

Contactes physiques non désirés, tels que des atouchements, des pincements, des empoignades et des frôlements. Commentaires inappropriés d'ordre sexuel et remarques sur le corps de la personne ou sur son apparence. Regards indécents, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la personne. Voilà autant d'exemples de situations de harcèlement sexuel qui ne doivent pas être tolérées.

Les responsabilités de chacun

Un climat de travail sain se maintient grâce à la contribution de chacun. Tant l'employeur que la personne salariée ont des responsabilités quant au harcèlement.

C'est à l'employeur qu'il revient de prendre les moyens pour prévenir toute forme de harcèlement. Si un tel comportement est porté à son attention, il doit le faire cesser en appliquant les mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

Pour sa part, la personne salariée est incitée à dénoncer une telle situation à son employeur ou à utiliser les mécanismes en place dans son organisation, et

SI LA PERSONNE EST SYNDIQUÉE, ELLE PEUT SE RÉFÉRER À SON SYNDICAT POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES RECOURS PRÉVUS À SA CONVENTION COLLECTIVE.

ce, qu'elle en soit victime ou témoin.

Quels sont les recours ?

La personne salariée qui se croit victime de harcèlement au travail peut prévoir une rencontre avec son employeur pour clarifier la situation et, autant que possible, régler le problème.

Si elle est syndiquée, elle peut se référer à son syndicat pour en savoir plus sur les recours prévus à sa convention collective.

Si la personne est non syndiquée, elle peut déposer une plainte à la CNESST. Elle a 90 jours après la dernière manifestation de harcèlement pour le faire.

Si, après avoir dénoncé une situation de harcèlement, la personne salariée fait l'objet de représailles, elle peut également porter plainte à la CNESST.

De la même façon, toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement au travail ne doit pas hésiter à porter la situation à l'attention de son employeur et à la dénoncer.

Pour en savoir plus sur le harcèlement psychologique : www.cnesst.gouv.qc.ca/harcèlement ou 1 844 838-0808. ■



La formation *Alerte aux décibels* fait peau neuve



C'est avec plaisir que le service de l'éducation de la FTQ vous annonce que ce cours, d'une durée de trois jours, vient tout juste d'être mis à jour. On se souvient peut-être que la dernière version, conçue sous la forme d'un plan d'action réparti en quatre cahiers, datait de 1998 et qu'une révision de certaines parties du contenu du cours était devenue nécessaire pour inclure les nombreux résultats des diverses recherches, des nombreux développements et des statistiques plus pertinentes sur la question de la surdité liée au travail.

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

On le sait, le bruit au travail est un produit de la révolution industrielle. Il est tellement associé au progrès que même à l'heure des techniques de pointe ultraperformantes, on croit toujours que production et bruit sont indissociables, même si l'on sait que le bruit est nocif pour la santé.

Au Québec, jusqu'au début des années 1970, la « gestion » du bruit au travail était laissée aux entreprises. Depuis l'adoption de la Loi sur la santé et sécurité du travail, des équipes spécialisées en santé au travail ont reçu le mandat d'examiner en détail les environnements de travail.

Entre 1980 et 1995, plusieurs milieux

ont été soumis à des mesures du bruit, ce qui a permis de cibler les groupes de travailleurs et de travailleuses susceptibles de développer, ou ayant déjà développé, une surdité. Dans cette foulée, des dizaines de milliers de personnes ont passé des examens audiométriques. De ce nombre, des milliers ont reçu de l'aide et des indemnités. Le bruit a été réduit dans plusieurs milieux, heureux résultat de l'attention plus marquée aux conditions de l'environnement de travail.

Cependant, la réduction du bruit n'est toujours pas considérée comme rentable par une majorité d'employeurs, ce qui fait qu'aujourd'hui, encore plus de 400 000 travailleurs et travailleuses sont exposés à des niveaux moyens de bruit supérieurs à 85 décibels pour 8 heures de travail et sont sourds chaque jour en sortant du travail. La surdité due au bruit est aujourd'hui la maladie professionnelle qui touche le plus grand nombre de travailleurs et travailleuses.

Mais il est possible d'arrêter ce fléau, et contrairement à ce que l'on croit, le bruit industriel nocif n'est pas un mal nécessaire. Il est même un poids dont notre économie a tout intérêt à se délester. On peut réduire ce bruit et même l'enrayer.

Pour cela, il faut savoir reconnaître le bruit

nocif au travail et ses effets sur nous et nos collègues. Ainsi, la démarche proposée dans ce nouveau cahier de formation est de bien maîtriser de « A à Z » la question du bruit en milieu de travail, de la prévention par la réduction du bruit à la source et de l'indemnisation de la surdité professionnelle par l'ouverture d'un dossier à la CNESST pour les victimes.

Pour le confrère Serge Beaulieu, du service de l'éducation de la FTQ, qui est responsable notamment de la filière santé et sécurité du travail, le cours, qui a retrouvé une certaine popularité ces dernières années après une petite période d'accalmie entre 2003 et 2008, saura répondre aux nouveaux besoins exprimés par les membres intéressés par le sujet. Il tient d'ailleurs à remercier le comité technique qui a été formé pour la révision de cette formation sur les aspects pédagogiques et syndicaux ainsi qu'Alexis Pinonnault-Skvarenina, M.P.A. audiologiste, président élu de l'Association québécoise des orthophonistes et audiologistes, pour sa contribution à la révision du contenu technique de ce cours.

LA SURDITÉ DUE AU BRUIT EST AUJOURD'HUI LA MALADIE PROFESSIONNELLE QUI TOUCHE LE PLUS GRAND NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES.

Les formateurs et formatrices en santé et sécurité du travail des syndicats affiliés sont souvent en mesure d'offrir de nouvelles formations sans autres formalités. Pour ceux et celles qui le désirent ou qui veulent obtenir davantage d'information sur le contenu révisé de ce cours, il est également possible de suivre une formation de perfectionnement en communiquant avec le responsable à l'éducation de votre syndicat.

Bonne formation ! ■

Effets des fluides de coupe sur la résistance des gants de travail

Le port de gants de protection adaptés au travail est l'un des moyens pour réduire le nombre de blessures aux mains qui représentent environ 15% des lésions indemnisées. Or, si les paramètres de résistance à la coupe et à la perforation des gants neufs sont généralement connus, on compte peu d'études sur la performance dans le temps de gants exposés à des fluides de coupe. Des chercheurs ont donc voulu cerner les effets de cette contrainte.

En collaboration avec deux entreprises du secteur de l'usinage de métal, ils ont testé en laboratoire les propriétés mécaniques de divers modèles de gants exposés à des fluides de coupe. De plus, six types de polymères (nitrile, polyuréthane, PVC, néoprène, butyle, latex) utilisés pour fabriquer les gants ont été testés afin d'établir lesquels résistaient le mieux à sept contaminants. En se basant sur ces résultats, les chercheurs ont sélectionné des gants qu'ils ont par la suite testés en entreprise pour vérifier auprès des travailleurs, à l'aide de questionnaires, si ces nouveaux modèles répondaient à leurs besoins, et pour mesurer

LES ESSAIS EN LABORATOIRE ONT ÉTABLI QUE L'ÉTAT DE CONTAMINATION DU GANT AVAIT UN EFFET SIGNIFICATIF SUR LA RÉSISTANCE MÉCANIQUE DES GANTS, NOTAMMENT SUR LA RÉSISTANCE À LA PERFORATION.

la résistance des gants usagés comparativement à celle des gants neufs.

Des tests poussés

Les essais en laboratoire ont établi que l'état de contamination du gant avait un effet significatif sur la résistance mécanique des gants, notamment sur la résistance à la perforation. Les résistances à la coupe et à la perforation ont tendance à diminuer pour la plupart des gants lorsqu'ils sont en contact avec un fluide de coupe. L'effet du nettoyage sur la performance des gants a aussi été évalué de manière exploratoire.

« À partir d'essais de gonflement, la résistance chimique des gants aux fluides de coupe a pu être établie. Ainsi, les membranes en nitrile et en polyuréthane sont les plus résistantes, suivies de celles en PVC et en néoprène. Les membranes en butyle et en latex ne sont pas résistantes aux fluides de coupe. Toutefois, divers paramètres peuvent modifier cette résistance



chimique. Ainsi, le nitrile résiste mieux aux fluides de coupe à température ambiante, mais il perd sa supériorité lorsqu'il est exposé à des températures élevées (80 °C ou plus). L'analyse des données a permis également de déterminer quels paramètres des fluides de coupe et des polymères ont un impact significatif sur le gonflement, donc sur la résistance de ces polymères lorsqu'exposés à ces fluides de coupe », explique le chercheur Ludovic Tuduri de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Gants usagés vs gants neufs

Quant au programme d'usure en entreprise, il a mis en évidence que

les effets d'une utilisation normale des gants soumis à l'action des fluides de coupe et à une usure mécanique sont très complexes et différents de ceux obtenus en laboratoire.

« Il demeure que le degré de protection des gants usagés est systématiquement plus faible que celui des gants neufs en raison, entre autres, de la dégradation chimique des matériaux. Au regard de la satisfaction des travailleurs, les essais montrent qu'il n'existe pas de modèles de gants universels, adaptés à toutes les tâches. Les avis des travailleurs étaient

parfois partagés, mais nous avons tout de même été en mesure de déterminer deux types de gants pouvant remplacer ceux fournis par l'une de nos deux entreprises partenaires », précise l'ingénieure Chantal Gauvin de l'IRSST.

Les résultats de cette étude peuvent être consultés sans frais à



irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/100954/n/fluides-coupe-resistance-coupe-perforation-gants-protection. ■

Source : IRSST, novembre 2017

Un apport exceptionnel pour la défense des accidentés du travail

Le 25 janvier dernier, le Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et le Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE) ont organisé une conférence présentée par la professeure associée de l'UQAM, Katherine Lippel, de la Chaire de recherche du Canada en santé et sécurité du travail de l'Université d'Ottawa. Le thème de la conférence était *La recherche empirique pour comprendre le droit. Le droit pour comprendre les résultats de recherche*. Madame Lippel est récipiendaire de la Médaille d'or 2017, la distinction la plus prestigieuse et le

prix le plus important décerné par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH).

Les personnes présentes à la soirée ont été conviées à une célébration en son honneur avec vins et fromages. Nos collègues de la FTQ Carole Gingras, Sylvie Lépine, Daniel Demers ainsi que Céline Giguère, conseillère syndicale au SCFP, étaient présents à cette soirée pour souligner le travail et l'engagement de Madame Lippel.

La FTQ remercie Madame Lippel pour sa grande disponibilité auprès de notre organisation, notamment pour des formations et des conférences qui nous ont permis d'être mieux outillés pour la défense des accidentés du travail

ainsi que pour différents thèmes en matière de droit du travail.

La FTQ se réjouit de cette brillante distinction qui honore l'ensemble de l'œuvre de Madame Lippel. « Nous sommes fiers de ses réalisations et nous la remercions chaleureusement pour ses travaux de recherche exceptionnels en matière de santé et de sécurité du travail et en matière de droit en santé et en sécurité du travail », a souligné le directeur du service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ, Daniel Demers.

C'est l'ensemble des travailleurs et des travailleuses syndiqués et non syndiqués, ainsi que l'ensemble des organisations syndicales qui bénéficient de ses travaux de recherche. ■



Carole Gingras, conseillère au service de la condition féminine de la FTQ nouvellement retraitée; Katherine Lippel, professeure associée de l'UQAM; Céline Giguère, conseillère au SCFP; Sylvie Lépine, conseillère au service de la condition féminine de la FTQ; Daniel Demers, conseiller au service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ.

Des syndicalistes en mission au Mexique

Pendant 11 jours, une dizaine de syndicalistes de la FTQ et de divers syndicats québécois ont été à la rencontre d'organisations syndicales et humanitaires mexicaines dans le cadre d'un stage humanitaire du CISO (Centre international de solidarité ouvrière).

Le Monde ouvrier publiera divers articles à propos des enjeux qui ont émergé de ces rencontres : violation des droits de la personne et des droits du travail; violence politique et policière; présence des entreprises canadiennes et désastres environnementaux.

Pour cette édition, *Le Monde ouvrier* vous présente une courte sélection de photos d'Eric Demers, délégué de la section locale des employés et employées de la FTQ.

Vous pourrez également voir les différents projets photo liés à cette mission syndicale sur son site Web à l'adresse ericdemers.com/mission-syndicale-au-mexique. ■



Le Mexique est un pays de contrastes. Il est difficile de ne pas être choqué par les écarts entre les riches et les pauvres. Le salaire minimum est de 88 pesos par jour (équivalent de 6 \$ par jour).



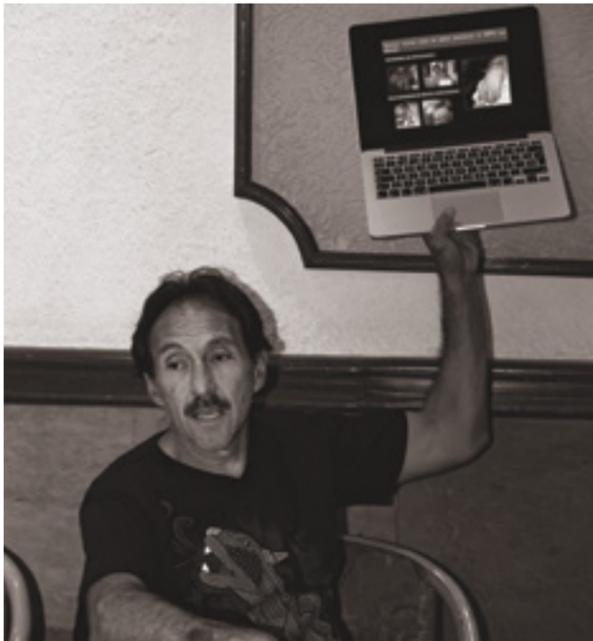
Des travailleurs sont enfermés dans des camions pour se rendre au travail.



Des personnes du village de Zacapoaxtla parlent de leurs revendications à la délégation intersyndicale du CISO. Les projets de barrages dans la région sont une menace à leur mode de vie traditionnel.



Un campement est érigé à Mexico pour dénoncer le manque d'aide du gouvernement pour les victimes du tremblement de terre. Le Mexique est un des pays les plus corrompus au monde. La présence policière est importante. La nouvelle loi sur la sécurité intérieure adoptée en décembre 2017 prévoit maintenant que l'armée sera l'ultime responsable de l'application du pouvoir judiciaire. Plusieurs groupes craignent une augmentation des violations des droits de la personne.



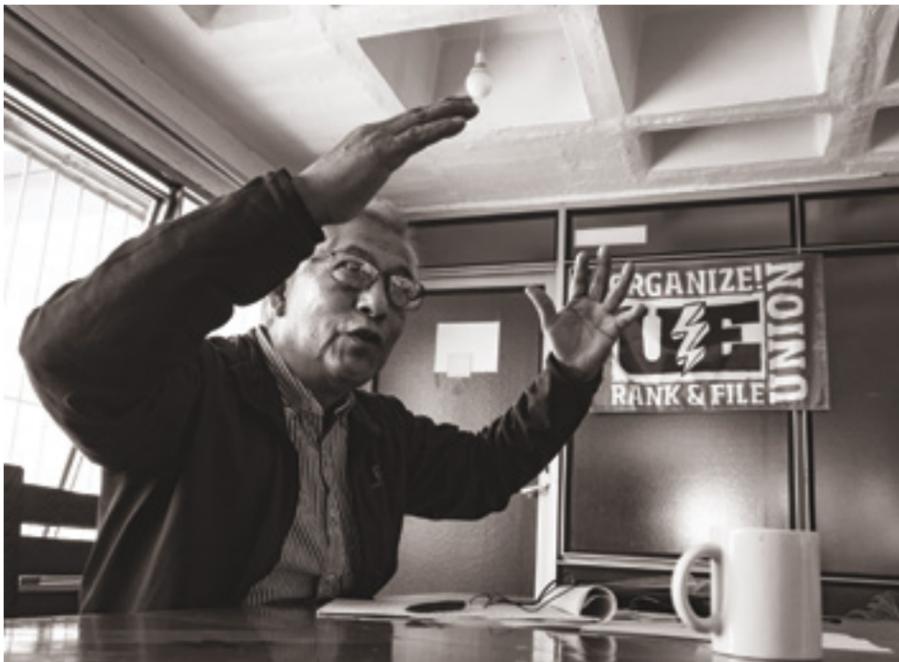
Miguel Angel Mijangos du REMA (le Réseau des personnes affectées par les minières) dénonce les problèmes de santé reliés aux déversements de produits toxiques des compagnies minières. Les minières canadiennes sont très présentes au Mexique et souvent accusées d'exactions et de déversements toxiques.



Martin Barrios de la Commission des droits de la personne et du travail de Tehuacan montre les résidus chimiques qui se trouvent dans le sol et dans les champs à proximité des usines de vêtements.



Les usines de vêtements déversent directement leurs déchets dans la rivière de la région de Tehuacan. L'eau dégage une odeur nauséabonde et est teintée de bleu à cause de l'encre des jeans. L'eau bleue des usines de jeans coule à travers les champs. Les fermiers des alentours de Tehuacan n'ont d'autres choix que d'arroser leurs champs avec l'eau polluée.



Benedicto Martinez, président du FAT (Front authentique du travail), présente l'état de la situation politique au Mexique. Les syndicats corrompus (syndicats charros) sont majoritaires au Mexique. Le FAT et quelques autres syndicats font figure d'exception. Plusieurs syndicalistes sont tués chaque année.



Le 26 septembre 2014, 43 étudiants mexicains disparaissent dans l'État de Guerrero. Le gouvernement mexicain avait alors blâmé les narcotrafiquants pour leur disparition. Au terme d'une enquête d'experts internationaux, la version du gouvernement a été prouvée fautive. Seuls quelques fragments d'ossements brûlés d'un des disparus ont été retrouvés.

Notre filet social à la croisée des chemins

SUITE DE LA UNE

À la lumière de ce questionnement, il ne fait aucun doute que notre filet social est à la croisée des chemins. En demeurant mobilisés et renseignés, la FTQ et ses syndicats affiliés seront à même de se positionner adéquatement pour la suite des choses.

Les conférencières et les conférenciers invités discuteront, entre autres, des changements législatifs récents qui

toucheront nos régimes de retraite, des enjeux qui guettent le dossier de la retraite et des assurances collectives, ainsi que des innovations qui nous permettraient de réduire les inégalités grandissantes au Québec.

Nous profiterons de l'occasion pour souligner le 10^e anniversaire du Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ), un régime de retraite à prestations déterminées qui connaît un succès remarquable!

Le séminaire sur la retraite et les assurances collectives constitue un moment privilégié pour réfléchir, mettre à jour ses connaissances, élaborer des stratégies et mobiliser les membres autour de ces enjeux.

Le formulaire d'inscription est disponible sur le portail de la FTQ à <https://formation-syndicale.ftq.qc.ca/seminaire-retraite-assurances-2018>. Vous pourrez aussi y consulter le programme du séminaire et la liste des invités.

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



Les 21 et 22 mars 2018
Delta Hotels par Marriott Montréal
475, avenue du Président-Kennedy



DANIEL MALLETTE

VERRE : LA FIN DU GASPILLAGE Je signe pour la consigne sur les bouteilles de vin et de spiritueux

les clients à «signer pour la consigne». Une petite vidéo d'animation, disponible sur les sites du SFCP et des Métallos, a été produite pour expliquer la problématique.

Une consigne sur les bouteilles de vin et de spiritueux permettrait de récolter le verre séparément, de le traiter plus facilement pour qu'il puisse entrer à nouveau dans la composition de verre. « Actuellement, l'usine québécoise qui fabrique des contenants en verre doit importer de l'étranger du verre broyé à grands frais. Pourtant, avec une consigne, elle pourrait s'approvisionner à même le verre recyclé au Québec, augmenter la proportion de verre dans ses recettes et ainsi réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) produites lors de la fabrication », illustre l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, qui avait à ses côtés Éric Provencher, président de la section locale 206G des Métallos représentant les travailleurs d'Owens Illinois.

La campagne Verre: la fin du gaspillage propose d'instaurer une consigne

de 25¢ sur chaque bouteille vendue par la SAQ, qui pourrait même être remboursée sur la carte de fidélité de la société d'État, la carte Inspire, lors du retour des bouteilles. « La société d'État doit être un citoyen corporatif exemplaire. Elle doit prendre ses responsabilités. Nous sommes une des seules provinces au pays à ne pas avoir de consigne sur les bouteilles de vin et de spiritueux et on voit où ça nous a menés: avec des taux faméliques de recyclage et de récupération. Une consigne, c'est bon pour l'environnement, c'est bon pour l'économie du Québec et c'est bon pour l'emploi », ajoute le président du SFCP-Québec, Denis Bolduc, qui était accompagné du président du Syndicat de la SAQ (SCFP-3535), Joel Latour.

Une copie PDF de la pétition peut être téléchargée sur les sites, scfp.qc.ca et metallos.org. Elle sera au cours des prochains mois diffusée sur le site de l'Assemblée nationale. Contactez le SFCP et les Métallos pour avoir des copies de la pétition et les remettre une fois signées. ■

Seulement 14% du verre placé dans les bacs et les sacs de recyclage par les citoyens et citoyennes est bel et bien recyclé. La majeure partie se retrouve au dépotoir. C'est pour y remédier qu'a été lancée la campagne Verre: la fin du gaspillage / Je signe pour la consigne.

Le Syndicat des Métallos qui représente les travailleurs et travailleuses du fabricant de verre Owens Illinois ainsi que le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) qui représente des travailleurs et travailleuses de la SAQ ont lancé, de concert avec la CSN, une campagne pour une consigne sur les bouteilles de vin et de spiritueux.

Le coup d'envoi de la campagne a été donné au début décembre lorsque des militantes et militants se sont postés à l'entrée d'une quinzième de succursales de la SAQ à travers le Québec pour inviter



Abonnez-vous à ftq.qc.ca/monde-ouvrier.



Fondé en 1916, *Le Monde ouvrier* est la plus ancienne publication syndicale au Québec et au Canada. Tiré à près de 40 000 exemplaires et distribué gratuitement, ce périodique est un bon exemple du rôle majeur joué par la FTQ dans la circulation d'information.

UN REER+ POUR ÉPARGNER PLUS

Savez-vous pourquoi, lorsque vous épargnez dans votre REER au Fonds de solidarité FTQ, vous bénéficiez de 30% d'économies d'impôt supplémentaires?

Parce que le Fonds a une mission unique: aider l'économie du Québec. En investissant dans votre REER au Fonds, vous posez un geste solidaire.



FAIRE TOURNER L'ÉCONOMIE DU QUÉBEC

FONDS
de solidarité FTQ

fondstfq.com

1 800 567-FONDS (3663)

FondsFTQ

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web fondstfq.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 / DÉCEMBRE-JANVIER 2018

- ▼ AFPC : Centre de recherche de l'hôpital Douglas – Tous les établissements.
- ▼ MÉTALLOS : Groupe de sécurité Garda SENC – Montréal, Métal 7 inc. – Sept-Îles, Ciment McInnis inc. – Port-Daniel-Gascons, 9252-8488 Québec inc. (Rénovation Marcoux) – Port-Daniel-Gascons, Carrières McInnis inc. – Port-Daniel-Gascons, Ciment McInnis inc. – Port-Daniel-Gascons.
- ▼ SFCP : Municipalité de Grenville-sur-la-Rouge – Tous les établissements, Municipalité de Saint-Jacques-le-Mineur – Tous les établissements, Ville d'Alma – Toutes les piscines, Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec – Tous les établissements.
- ▼ SEPB : Caisse Desjardins de l'Éducation – Tous ses établissements, Savoir-faire Linux inc. – Montréal, Régime de retraite par financement salarial de la FTQ – Tous les établissements, Caisse Desjardins de Chibougamau – Siège social à Chibougamau – Centre de services Chapais.
- ▼ SPQ : Ville de Shannon – Tous ses établissements étant utilisés comme poste ou caserne.
- ▼ TEAMSTERS : Veolia infrastructure services Canada S.E.C. – Montréal, Sani Terre Environnement inc. – Tous les établissements de l'employeur, Bombardier Transport Canada inc. – Tous les établissements de Bombardier Transport Canada inc. dans la province de Québec.
- ▼ TUAC : Énergies Sonic inc. – Brossard, Prorec inc. – Saint-Hyacinthe, Les Serres Lefort inc. – Sainte-Clotilde, Super C, une division de Metro Richelieu inc. – Saint-Constant – Sainte-Anne-des-Plaines, Atelier Stone Age – Montréal, Marché Lamontagne & Fille inc. – Saint-Félicien.
- ▼ UES-800 : Veolia Transdev inc. – Tous les ports d'attache de l'employeur qui sont couverts par le circuit 59, 9276-2640 Québec inc. (Entretien Allstars) – Pour l'établissement Centre commercial Domaine à Montréal, 2850-5352 Québec inc. (Restaurant Le Bordelais, Hôtel Universel) – Alma, – Maison Chez Lise inc. – Longueuil.
- ▼ UNIFOR : Cooper-Standard Automobile Canada Limitée – Sherbrooke, Derichebourg Canada Environnement inc. – Gatineau, Granules L.G. inc. – Saint-Félicien.

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