

4 000 NOUVEAUX MEMBRES À LA FTQ

L'union fait maintenant la force dans le monde du spectacle, de la télé et du cinéma

Grosse nouvelle dans le monde syndical et dans le monde du spectacle, de la télévision et du cinéma, l'AQTIS, l'AIEST-667 et l'AIEST-514 joignent leurs forces. L'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son, section locale 514 (AIEST-514) représentera 7 000 professionnels et professionnelles, et sera le plus grand syndicat du cinéma et de la télévision au Québec.

dans l'industrie de la télévision et du cinéma. Ils étaient derrière la caméra, à la réalisation, au son, au montage, au maquillage, aux costumes, aux décors, à l'éclairage, aux effets spéciaux, dans de nombreuses productions télévisuelles et cinématographiques du Québec, mais également pour de grands studios américains.

ou la réalisation d'une production audiovisuelle. Rappelons que la majeure partie des productions de théâtre, danse, musique et autres arts vivants ont été annulées au printemps dernier. L'industrie du cinéma a repris timidement à la fin de l'été, mais avec une deuxième vague, le doute recommence à planer sur les productions à venir.

« Le 23 septembre 2020 est un grand jour! La vaste majorité des travailleuses et travailleurs de l'industrie cinématographique et télévisuelle a donné son accord à un projet de fusion, sans aucune ambivalence. Le message est clair et démontre une volonté de s'unir. Nous comprenons que les gens sont attachés à leurs métiers et à leur industrie », affirme le vice-président au Québec de l'AIEST-667, Christian Lemay.

La très vaste majorité des travailleurs et des travailleuses des différentes industries du spectacle et du cinéma sont des travailleurs autonomes particulièrement vulnérables à la fermeture partielle de notre économie. L'arrêt complet du printemps dernier a été un coup particulièrement dur. Le discours du Trône du 23 septembre dernier a pu au moins les rassurer un peu en annonçant le prolongement des mesures d'aide aux travailleurs et aux travailleuses.

Les discussions entre les trois associations avaient débuté en 2019. « Le regroupement de nos organisations nous donne de nouvelles et plus grandes possibilités de croissance. Cette union est le catalyseur du changement que nous souhaitons depuis longtemps au Québec. La croissance permet la force! », déclare le président de l'AIEST-514, Daniel Matthews.

Dans ce contexte difficile pour les artisans de l'industrie, cette fusion représente donc un rayon de soleil selon les porte-parole des différentes associations. « C'est un beau moment de démocratie. Nous pouvons enfin construire ensemble l'avenir de la production au Québec et de ses artisans. Le plus beau reste à faire! », ajoute le président de l'AQTIS, Dominic Pilon. ■

L'AIEST-514 représentera 7 000 artisans pigistes de plus de 150 métiers liés à la conception, la planification, la mise en place



La FTQ est ravie d'accueillir 4 000 nouveaux membres. « C'est avec une grande fierté que nous accueillons le résultat de ce vote. Cette solidarité ne pourra qu'être favorable à l'amélioration des conditions de travail des milliers de travailleuses et travailleurs de ce secteur. Cela nous donne

également plus de poids pour réclamer des gouvernements davantage d'argent pour nos productions québécoises et pour attirer davantage de productions étrangères », déclare le président de la FTQ, Daniel Boyer.

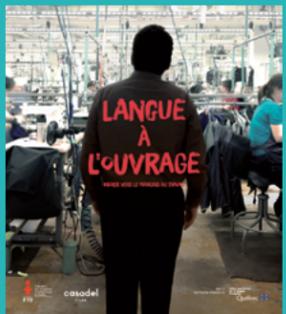
Les votes tenus dans les trois associations

démontrent l'appétit des membres pour une association unique. Pour l'AIEST-514 le résultat a été de 82 %, pour l'AIEST-667 ce fut 94 % et pour l'AQTIS, 83 %.

Les travailleurs et travailleuses de l'AQTIS œuvraient principalement



Le télétravail dans nos demeures
PAGE 10



Un documentaire sur la francisation
PAGE 12



Le programme d'éducation de la FTQ
PAGE 13



Plan syndical de relance économique



Anna ma coiffeuse et les finances publiques



Métier : technologue en sûreté des barrages

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

4 000 nouveaux membres à la FTQ L'union fait maintenant la force dans le monde du spectacle, de la télé et du cinéma	1
Les négociations dans la construction approchent	2
Un automne déterminant pour les négociations du secteur public	3
Le Monde ouvrier est maintenant en ligne!	3
Changements climatiques et COVID-19 Un pas avant, un pas en arrière	4
L'avenir des usines à papier inquiète les membres	4
Des leaders économiques demandent une relance solidaire et verte	4
Plan syndical de relance économique Repenser et relancer le Québec	5
J'y vais sur-le-champ! Un programme discriminatoire	5
Les tarifs sur l'aluminium levés	5
50 ans de la crise d'octobre Les Rose et la trajectoire de la famille ouvrière	13
Changement au Bureau de la FTQ	13

CHRONIQUES ET OPINIONS

La sécurité des travailleurs et des travailleuses, ça presse!	3
Anna ma coiffeuse et les finances publiques	6
Métier : technologue en sûreté des barrages	15

CONDITIONS FÉMININES

Conciliation travail-vie personnelle Aucun accommodement pour une majorité de Québécoises	7
La FTQ, fière partenaire du concours <i>Chapeau, les filles!</i>	7
Violence conjugale au temps de la COVID-19	7

REPORTAGE PHOTO

Les théâtres pendant la pandémie Les scènes réduites au silence	8
--------------------------------------------------------------------	---

À LA SOURCE

Le télétravail dans nos demeures	10
Des décès évitables	10
Procédure dangereuse chez Lafarge Un droit de refus qui fait la différence	11
Le mode de financement actuel du régime de la SST mène à une judiciarisation du système	11

LANGUE DU TRAVAIL

L'anglicisation des milieux de travail au Québec se poursuit	12
Migrer vers le français au travail Lancement d'un documentaire sur la francisation	12

SOLIDARITÉ

<i>Pepenadores</i> : conditions inhumaines!	14
Le réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales des Laurentides et de Lanaudière en action durant la crise	14
Un répertoire d'achat local pour consommer dans sa communauté	16
Tournoi de golf pour Centraide	16

CALENDRIER ET AVIS

Programme d'éducation syndicale de la FTQ 2020-2021	13
Conflits de travail en cours	14
Avis du fonds de solidarité FTQ Rappel des règles fiscales concernant les rachats d'actions	16
Bienvenue à la FTQ	16

Comment utiliser les codes QR?

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



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

Le site web du Monde ouvrier :
www.mondeouvrier.info

Les négociations dans la construction approchent

Les conventions collectives de l'industrie de la construction viennent à échéance le 30 avril prochain. Après deux négociations marquées par des grèves et des retours au travail forcés par des lois spéciales, la FTQ-Construction se prépare pour le prochain affrontement.



Maraudage, l'équilibre des forces est maintenu

La période de maraudage a eu lieu du 1^{er} au 31 mai 2020, tandis que la période de vote s'est échelonnée du 1^{er} au 20 juin 2020. L'ordre demeure le même, à savoir : la FTQ-Construction avec 43 % des travailleurs de l'industrie, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) avec 23 %, le Syndicat québécois de la

construction avec 19 %, la CSD Construction avec 9 %, puis la CSN-Construction avec 6 %.

Selon la loi R-20 qui régit les relations syndicales et patronales dans la construction, le maraudage détermine le poids relatif de chaque organisation au moment de négocier les conventions collectives avec les associations d'employeurs et de voter sur les éventuelles ententes de principe. Le scrutin concernait 192 360 travailleurs et travailleuses au Québec.

La FTQ-Construction continue de dominer, étant passée de 43,86 % à 43 % entre les scrutins de 2016 et 2020.

Protocole syndical, encore en arbitrage

Depuis 2011, les cinq associations syndicales doivent être présentes à la table de négociation. Elles doivent convenir d'un protocole entre elles qui déterminera leurs modalités de fonctionnement en vue du renouvellement des conventions collectives.

Selon la loi R-20, ce protocole doit être déposé au plus tard 6 mois avant le dépôt d'un avis de négociation, lequel doit être transmis avant le 1^{er} octobre. Malgré le fait que les quatre syndicats représentant 94 % de l'industrie s'étaient entendus pour renouveler le protocole des deux dernières négociations, la CSN-Construction a demandé des modifications et un arbitre a dû être nommé pour trancher ce différend.

Les patrons ont les dents longues

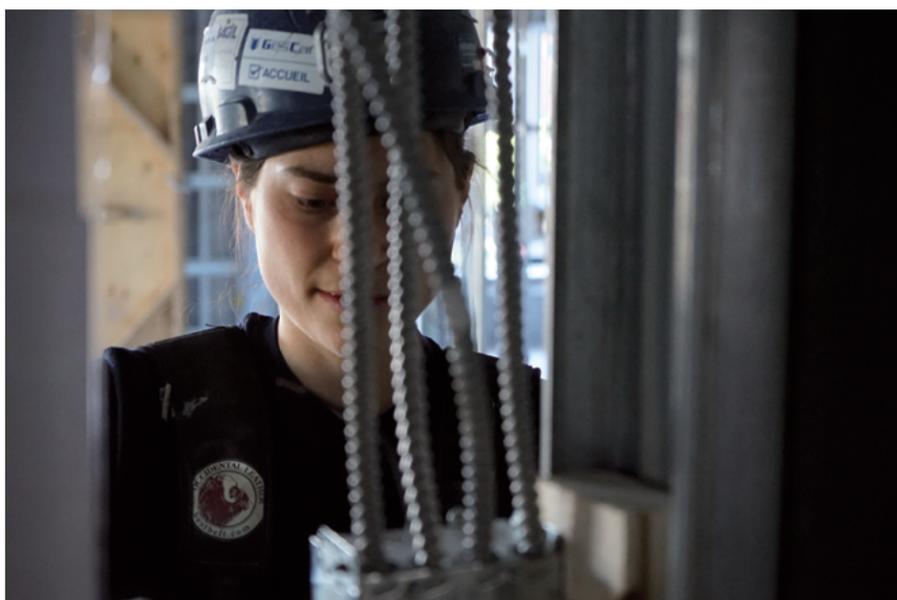
La table est mise pour les négociations de 2021. Les associations patronales commencent déjà à tracer les lignes sur lesquelles les associations syndicales auront à se battre et certaines de ces luttes sont même déjà commencées.

Déjà, le régime d'assurance MÉDIC Construction est mis à mal par le prix à la hausse des médicaments. À moins de l'adoption d'un régime d'assurance médicaments universel, il faudra une plus grande contribution de l'employeur pour garder le régime à flot et cesser les coupes.

Aussi, la mobilité de la main-d'œuvre sera à l'ordre du jour. Après une attaque juridique de l'Association de la construction du Québec (ACQ), le Tribunal administratif du travail (TAT) a déclaré invalides et inopérants des articles du règlement et des clauses des conventions collectives en rapport avec la mobilité. Le TAT a suspendu l'effet de telle déclaration jusqu'au renouvellement de ces conventions collectives, ce qui laisse les syndicats avec la tâche de repenser les règles lors des négociations à venir. Même si la cause est entendue devant les tribunaux supérieurs afin de contester cette décision du TAT, c'est aux tables de négociation que se fera la lutte pour protéger le droit de travailler de manière prioritaire dans la région où le travailleur réside.

Des négos à armes inégales

Tant que la loi R-20 n'intégrera pas des dispositions anti-briseurs de grève et n'autorisera pas de rétroactivité, le processus de négociation des conventions collectives sera à l'avantage des associations patronales. Ceci a pour effet de ralentir les processus de négociation et d'accélérer le recours à la grève ou au lock-out. La FTQ-Construction fait continuellement pression afin de rééquilibrer le processus de négociation pour permettre aux travailleurs et travailleuses de négocier à armes égales. ■



LE
MO
LE MONDE OUVRIER

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

Président
Daniel Boyer

Secrétaire général
Denis Bolduc
565, boul. Crémazie Est
Bureau 12100
Montréal
Québec H2M 2W3

Téléphone
514 383-8000

Télécopie
514 383-0899
info@ftq.qc.ca
ftq.qc.ca

Rédacteur en chef
Éric Demers

Collaboration
Jean Binet, Mathilde
Caramagno, Clairandré
Cauchy, Rima Chaaban,
Lise Côté, Manon
Fournier, Sébastien
Goulet, Gilles Grondin,
Guillaume Hébert,
Daniel Mallette, Annie
Landry, Philippe
Lapointe, Roxane
Larouche, Jean
Laverdière, Marie-
Andrée L'Heureux,
Patrick McQuilken,
François Ouellet,
Isabelle Renaud, Patrick
Rondeau, Rachel
Sarrasin, Catherine
Veillette.

Conception graphique
Anne Brissette

Illustrations
Claude Héon,
Marie-Ève Tremblay.

Photos
Eric Demers, Martin
Dugas, Evan El-Amin,
Philippe Lapointe,
Daniel Mallette,
Métallos-15403, Benoit
Taillefer.

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

Tirage
33 171 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

Un automne déterminant pour les négociations du secteur public

Les négociations dans le secteur public dans le but de renouveler les conventions collectives des quelque 400 000 travailleuses et travailleurs de l'État québécois sont en marche depuis près d'un an. Les pourparlers ont commencé en octobre 2019 et les conventions collectives sont échues depuis le 31 mars 2020.

Quatre des syndicats affiliés à la FTQ représentent des personnes salariées dans le secteur public : le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298), le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB) et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800).

Ces syndicats affiliés représentent des travailleurs et travailleuses dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux : services auxiliaires, services de garde, soutien technique et paratechnique, administration et travail de bureau, restauration, préposés, ouvriers spécialisés, cuisiniers, cols blancs, cols bleus, concierges, professionnels et techniciens dans la santé, personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, etc.

La FTQ a procédé à un dépôt global au cours du mois de juillet afin de relancer les négociations, qui piétinaient jusqu'alors. Les syndicats du secteur public affiliés à la FTQ jugent ses demandes réalistes et pragmatiques. Elles sont d'ailleurs rassemblées sous le thème *Des solutions pour rebâtir maintenant nos services publics*.

Après une rentrée scolaire comportant bien des inquiétudes et l'arrivée d'une deuxième vague de COVID-19 menaçant les réseaux de la santé, de l'éducation et des services sociaux, les syndicats affiliés de la FTQ continuent de presser le gouvernement à mettre tous les efforts pour régler cette négociation le plus rapidement possible.

Le gouvernement du Québec investira des montants sans précédent en infrastructures pour

relancer l'économie : 14 milliards de dollars au cours des prochaines années. Selon la FTQ, cela ne doit pas l'empêcher de reconnaître le travail du personnel de la santé et de l'éducation qui, malgré les obstacles et les défis, continue de prendre soin des Québécois et des Québécoises.

Au fil des ans, la FTQ a proposé une multitude de solutions afin d'améliorer les services publics. Selon la centrale, ces propositions ont été trop souvent ignorées.

Les enjeux prioritaires de la négociation

▼ Conciliation famille-travail : mettre fin à la multiplication des horaires atypiques.

▼ Rémunération : améliorer l'attraction et la rétention du personnel par de meilleurs salaires et réduire les écarts avec les autres groupes de salariés.

▼ Assurances collectives : dans certains types d'emploi, la prime d'assurance collective que doit déboursier le salarié peut correspondre jusqu'à 24% de son salaire; cela doit être corrigé.

▼ Création de postes à temps complet : présentement, dans de nombreux emplois du secteur public, 30% seulement des postes sont à temps complet. Il faut inverser cette proportion, éliminer la surcharge de travail due au manque de personnel et améliorer les conditions d'exercice d'emploi.

▼ Primes : le gouvernement voulait mettre fin le 30 septembre aux primes versées aux ouvriers spécialisés, psychologues, préposés aux bénéficiaires ou employés œuvrant auprès d'une clientèle avec de graves troubles de comportement. Cela aggraverait le manque de personnel et compromettrait les services à la population. ■

ÉDITORIAL



ERIC DEMERS

La sécurité des travailleurs et des travailleuses, ça presse !

Avec la reprise des travaux parlementaires, la FTQ souhaite rappeler au ministre Boulet son engagement à moderniser la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Une promesse qui se fait attendre et qui aurait pu sauver des vies en pleine crise de la COVID-19. Il est devenu impératif de remettre ce projet de loi au-dessus de la pile des travaux parlementaires.

Une loi dépassée !

Rappelons que moins de 12% des personnes travaillant au Québec ont accès à l'ensemble des mécanismes de prévention prévus à la LSST. Ces mécanismes, qui consistent en la nomination d'un représentant à la prévention, à l'élaboration de programmes de prévention et de santé et à la mise sur pied d'un comité de santé et de sécurité, permettent d'assurer un milieu sain et exempt de danger.

Malheureusement, cette loi élaborée il y a 40 ans déjà est complètement dépassée et déconnectée de la réalité des milieux de travail d'aujourd'hui. On y retrouve par ailleurs plus d'une aberration. Un exemple ? Le secteur de la construction attend toujours que les articles qui le visent soient mis en vigueur, alors que c'est le secteur où il y a le plus de décès par an !

À l'heure actuelle, ce sont les travailleurs et les travailleuses du milieu de l'éducation et de la santé, milieu à prédominance féminine, qui sont à haut risque. La pandémie a mis en lumière l'écart entre les milieux de travail jugés prioritaires et ceux qui ne sont pas couverts par la loi en ce qui a trait aux moyens à mettre en place pour s'ajuster et faire face à la crise. Les secteurs prioritaires ont rapidement été capables de s'adapter aux nouvelles exigences sanitaires parce que l'organisation du milieu de travail prévoyait déjà des moyens de communication et d'intervention en santé et sécurité du travail. Or, lorsqu'aucune structure n'est mise en place, comme c'est le cas dans le réseau de la santé et de l'éducation, les acteurs de ces milieux font face à des directives contradictoires, à des mesures de protection variables et à des situations qui les mettent à risque. Avec une deuxième vague, il est primordial que ces secteurs aient rapidement accès aux mécanismes de prévention en santé et sécurité.

Des mécanismes qui ont fait leurs preuves et des économies de bouts de chandelles

Il y a trop longtemps que la FTQ revendique l'application de l'ensemble des mécanismes de prévention à tous les secteurs d'activité. On nous a trop souvent servi l'argument des coûts excessifs. Pourtant, on peut lire dans le rapport du Vérificateur général du Québec, publié en mai 2019, que chaque dollar investi en prévention peut faire économiser jusqu'à 10 \$ en indemnisation des lésions professionnelles.

Ne rien faire coûte donc plus cher et surtout, coûte des vies. Dans le secteur minier, avant l'instauration des mécanismes de prévention en 1979, il y avait en moyenne 20 décès par année. Aujourd'hui, on compte entre une et deux personnes qui y décèdent par année. C'est encore trop, mais c'est une baisse de 80%, grandement due aux changements que les comités de travail ont pu réaliser à la suite de la mise en application de la loi.

Il est temps que le gouvernement démontre sa volonté de protéger la vie des Québécois et des Québécoises et qu'il s'assure que tous les mécanismes de prévention présentement prévus à la LSST, notamment la mise sur pied de comités de santé et de sécurité du travail, soient applicables à l'ensemble des milieux de travail.

Ça fait 40 ans que l'inaction gouvernementale tue des travailleurs et des travailleuses. En 2019, c'est 190 personnes qui ont perdu la vie à cause de leur travail. En 2020, ce sera combien ? On ne peut plus attendre.

Solidairement,

Le président, Daniel Boyer

Le secrétaire général, Denis Bolduc

Les négociations du secteur public



des solutions pour rebâtir maintenant



CLAUDE HÉON

Le Monde ouvrier est maintenant en ligne !

Après avoir célébré le 100^e anniversaire du *Monde ouvrier* en 2016, nous sommes fiers aujourd'hui de cette nouvelle étape que nous franchissons. Le doyen des journaux syndicaux au Québec a maintenant sa version en ligne à l'adresse www.mondeouvrier.info.

Vous trouverez dans la version en ligne des articles d'actualité, mais aussi du contenu vidéo tel que des chroniques métiers, des reportages photo et des dossiers d'envergure.

« Nous sommes très heureux d'ajouter cette plateforme web à notre contenu papier. Cette plateforme nous permettra d'être plus collés à l'actualité tandis que la version papier nous permettra de continuer à informer les gens directement dans leur milieu de travail », affirme le rédacteur en chef du *Monde ouvrier*, Eric Demers.



Plus de 100 ans de *Monde ouvrier*

Le premier numéro du *Monde ouvrier* est paru le 18 mars 1916. Son fondateur, le typographe Gustave Francq, fut selon l'historien spécialisé sur le mouvement syndical Jacques Rouillard : « la figure dominante du syndicalisme québécois dans la première moitié du 20^e siècle ».

Grâce à sa version en ligne, *Le Monde ouvrier* pourra rayonner, en plus de sa version papier, sous une nouvelle forme, développer de nouveaux contenus et rejoindre de nouveaux publics.

La pertinence d'un journal à propos du monde du travail et des préoccupations des travailleurs et travailleuses du Québec demeure plus que jamais. C'est pourquoi l'équipe du *Monde ouvrier* est très enthousiaste d'amorcer la nouvelle ère de cette publication historique.

Rappelons que pour célébrer le 100^e anniversaire du périodique, Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BANQ) a numérisé et rendu disponible sur son portail *Le Monde ouvrier* depuis le début de sa parution en 1916. ■



Un pas avant, un pas en arrière



Au Québec, 43 % des gaz à effet de serre (GES) sont produits par le transport et 30 %, par l'activité industrielle. À eux seuls, ces deux secteurs sont responsables de près du trois quarts du réchauffement climatique. C'est également une situation observée mondialement. C'est pourquoi, lorsque la pandémie de la COVID-19 a éclaté, plusieurs se sont interrogés sur les impacts qu'aurait un confinement mondial sur les GES.

Dès mars, les grandes organisations de surveillance scientifique constataient une baisse importante des GES dans le monde, en commençant par les pays étant les plus impactés. Par exemple, la Chine enregistrerait une baisse de GES de l'ordre de 25 % en seulement quatre semaines. Du jamais vu. Une situation également observée en Italie, épicentre européen de la COVID-19. Naturellement, l'absence de voitures sur les routes et l'arrêt de l'activité industrielle sont les principales raisons. Il était donc permis, à la veille d'une possible crise économique, de croire que cette situation contribuerait à une baisse radicale des GES. Ce fut d'ailleurs le cas avec la crise économique de 2008. Il est connu que les récessions ont un impact direct sur les GES. Cependant, plusieurs scientifiques déclaraient dès mars qu'une baisse durable des GES ne pourrait avoir lieu qu'avec un changement structurel de l'économie et qu'un retour à la normale accompagné de plans de sauvetage de l'industrie des hydrocarbures replongerait la

planète dans une hausse significative des GES.

Un espoir de courte durée

Au mois d'avril, la planète enregistrerait plus de 65 000 décès et la réduction des GES se poursuivait. En Europe, cette baisse était estimée à 24%. Au Québec, il était désormais pensable que la cible de 20% pour 2020, sous le seuil de 1990, était possiblement atteignable. Le transport au quasi-arrêt, notamment au niveau du transport aérien, démontrait une baisse de plus en plus significative des GES.

C'est en mai qu'apparaissent les premières statistiques mondiales. La planète avait réduit de 17% ses GES. Au Canada, cette baisse était de l'ordre de 20%, permettant l'atteinte des cibles établies par le gouvernement Trudeau. Cependant, c'est au printemps que les premiers signes face à l'utilisation du transport en commun commencent à se faire ressentir. Un sondage démontre que 25% des usagers du transport en commun ne comptent plus prendre l'autobus ou le métro. On dénote la même

tendance pour le covoiturage. Bref, l'utilisation accrue de la voiture solo se dessine rapidement. D'un autre côté, le télétravail démontre qu'il est possible de travailler sans avoir à se déplacer. Pour certains employeurs, travailleurs et travailleuses, cela pourrait devenir une nouvelle option ayant un impact positif sur les GES. Les débats sur la semaine de quatre jours reprennent également dans certains endroits.

Puis est arrivé juin et ses records de chaleur occasionnant des feux de forêt, des sécheresses, des inondations, mais surtout une hausse subite des GES. À certains endroits, on assiste à des températures nettement au-dessus des moyennes et les canicules se succèdent. La Sibérie enregistre une augmentation moyenne de 10°C et subit les effets du dégel du pergélisol qui libère une quantité importante de CO₂. De plus, le transport reprend de plus belle un peu partout dans le monde avec le déconfinement.

Le gouvernement du Québec fait la sourde oreille aux propositions pour une relance verte, prospère et résiliente et espère à tout prix un retour à l'avant COVID-19, malgré le fait qu'un sondage Léger démontre que 67% des personnes au Québec désirent voir l'environnement, la justice sociale et l'amélioration de leur qualité de vie prioritaires avant les salaires et l'économie.

De retour en mode échec

Septembre confirme l'échec de l'atteinte des cibles de réduction de GES. Malgré les spectaculaires

baisses entre mars et juin, le taux de GES est revenu à ce qu'il était en 2019. Pour António Guterres, secrétaire général de l'ONU, l'heure est grave et des mesures exceptionnelles doivent être prises pour contenir le réchauffement climatique. Les groupes environnementaux craignent pour leur part un effet rebond de l'utilisation de l'énergie. Le redémarrage trop rapide du transport et de l'activité industrielle a eu pour effet d'accélérer de façon draconienne le taux de CO₂ dans l'atmosphère, augmentant les GES. Pour les scientifiques, le constat est que la science seule n'arrivera pas à régler la situation sans un changement important des habitudes de vie. Le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) prévoyait une hausse de 1°C en 2025 des GES; or, nous en sommes déjà à 1,5°C.

Maintenant, malgré ce retour à la normale des GES, il n'en demeure pas moins que le monde du travail s'est transformé dans les derniers mois et que l'économie, si elle n'est pas résiliente, ne pourra que s'effondrer. Pour atteindre les cibles de l'Accord de Paris, il aurait fallu vivre exactement comme en temps de confinement, chaque année, depuis 2015. L'humanité est donc présentement à un carrefour: rattraper à tout prix le retard économique ou changer nos habitudes et notre économie. De son côté, la FTQ fait le pari que le second choix est le bon et qu'il est toujours temps de se mobiliser pour assurer aux générations futures un monde meilleur. ■



L'avenir des usines à papier inquiète les membres

Des mobilisations appelant à la protection des emplois de l'industrie forestière dans les régions de la Côte-Nord et de l'Abitibi-Témiscamingue notamment ont été organisées ces dernières semaines.

« Nos membres sont inquiets. Ils sont au chômage alors que la ressource continue d'être récoltée pour être transformée dans des usines à l'extérieur de leur région. Ça n'a pas de sens », explique le directeur québécois d'Unifor, Renaud Gagné.

Pour le dirigeant syndical, il importe que les ressources naturelles profitent prioritairement aux communautés de la région d'où elles proviennent. Le syndicat appelle aussi à une reconversion de la machinerie afin de trouver de nouvelles vocations dans la production des usines.

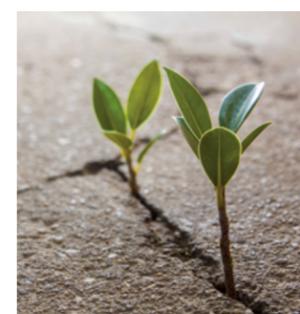
« On le sait depuis longtemps que le marché du papier journal est en déclin. La COVID-19 n'arrange rien. C'est le temps plus que jamais d'agir afin d'aller dans des créneaux d'avenir », demande Renaud Gagné.

Selon le syndicat, pour y parvenir, des investissements importants devront être faits afin d'adapter la machinerie.

Dans l'intervalle, « nos membres n'ont pas l'intention de demeurer les bras croisés pendant qu'ils sont privés de leur emploi. Certaines des usines qui sont à l'arrêt représentent le cœur et le poumon de l'industrie forestière dans leur région. Si leurs activités cessent, c'est toute la chaîne de production qui est menacée; des opérations forestières en passant par les scieries », prévient le directeur québécois d'Unifor.

Le Conseil régional FTQ Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec et Unifor demandent la mise sur pied d'un comité qui pourra examiner les actions à entreprendre à court terme. Par la suite, ce comité pourra travailler sur un projet de relance qui inclut un plan de conversion de l'usine. Le syndicat demande aussi une forme d'alternance dans la production des usines afin que les travailleurs et travailleuses d'une région donnée ne soient pas les seuls à payer le prix de la présente crise. ■

Des leaders économiques demandent une relance solidaire et verte



Quinze leaders économiques, syndicaux, environnementaux et sociaux ont rendu public un mémoire contenant une trentaine de propositions destinées aux députés qui font leur rentrée parlementaire à Québec.

« 67% des Québécois.e.s ont dit souhaiter qu'un

Québec post-COVID-19 cible avant tout l'amélioration de notre santé, de notre environnement et de notre qualité de vie. Ils veulent que le plan de relance du Québec en tienne pleinement compte. Ils veulent une économie au service du vivant, et non pas l'inverse », souligne le co-directeur général de la Fondation David Suzuki au Québec, Diego Creimer.

Un avenir collectif incertain

Avec l'arrivée d'une deuxième vague et une contraction de plus 11 % de l'économie au deuxième trimestre de 2020, les mesures de relance économique seront d'une importance capitale pour l'avenir de la société québécoise.

« La relance doit se faire en concertation avec la société civile, les organisations syndicales, le milieu des affaires et les décideurs publics. Nous devons saisir l'occasion que nous donne la crise de la COVID-19 pour repenser notre économie, en faire un projet social tout en assurant une transition juste pour les travailleurs et travailleuses, ainsi que leurs communautés. L'occasion nous est donnée de créer une société plus juste, plus verte et surtout plus solidaire. Ne passons pas à côté de ce défi », affirme le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

Pour consulter le mémoire : <https://www.g15plus.quebec/nos-propositions>. ■

Repenser et relancer le Québec

Le 23 mars 2020, le gouvernement du Québec ordonne la fermeture des entreprises dites « non essentielles », afin de contrôler la pandémie de la COVID-19. Du jour au lendemain, des milliers de travailleurs et de travailleuses se retrouvent sans emploi. D'autres poursuivent leur travail dans l'incertitude et la crainte constante d'être contaminés. La crise sanitaire engendre la suspension de près de 40% de l'activité économique québécoise et braque les projecteurs sur plusieurs de ses défaillances et inégalités.

Un plan de relance économique audacieux

L'approche classique de la reprise économique met généralement l'accent sur la multiplication des travaux d'infrastructures et a tendance à laisser en plan plusieurs autres secteurs de l'économie. De plus, cela ne permet ni de relever les défis environnementaux ni d'assurer un développement bénéfique à tous et à toutes. Or, pour affronter la crise économique atypique que nous connaissons, il faudra faire preuve d'imagination!

C'est pourquoi la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), de concert avec la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), a concocté et proposé au gouvernement un plan

de relance économique. Ce plan propose de reconstruire en quatre chantiers une société plus résiliente, plus juste, plus solidaire et plus durable tout en gardant les Québécois et les Québécoises en sécurité et en santé!

Pour un véritable dialogue social

Les réflexions qui concernent l'avenir du Québec ne peuvent se faire en vase clos sans entraîner un important déficit démocratique.

Or, la FTQ a toujours fait la promotion de la concertation et d'un dialogue social ouvert et constructif. Considérant les impacts des crises sanitaire et économique sur l'emploi, ainsi que sur les travailleurs et les travailleuses, la participation des organisations syndicales devra faire partie intégrante des démarches associées à la relance économique, et ce, à l'échelle nationale, régionale et locale. C'est l'unique façon de bâtir une économie résiliente et durable.

Les finances publiques en temps de pandémie

L'arrêt volontaire de l'activité économique a plongé le Québec dans une grave récession. En juin 2020, le déficit du gouvernement du Québec s'élevait à 15 G\$. Les outils dont le gouvernement dispose pour éponger le déficit causé par la crise seront rapidement limités. C'est pourquoi les organisations syndicales proposent

notamment de suspendre le versement annuel au Fonds des générations et de réfléchir à une stratégie différente de gestion de la dette publique.

De plus, le Québec dispose de divers leviers pour traverser la crise, financer la relance économique et réinvestir dans les services publics et les programmes sociaux. À court terme, il est impératif de soutenir le réseau de la santé pour combattre la pandémie et de revoir et de bonifier les services et les soins aux personnes âgées. Pour la reprise économique, il faut investir dans les réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur et soutenir les efforts de requalification de la main-d'œuvre. Pour plus d'équité, il faut soutenir les services de garde, les conditions de travail des différents personnels et lutter contre les inégalités de revenus. Enfin, pour faire face à la situation, il doit s'assurer une bonne marge budgétaire en s'assurant d'un maximum de revenu budgétaire.

Un Québec proactif en matière de politique industrielle

Actuellement, l'économie du Québec roule toujours au ralenti. Des secteurs importants comme l'aéronautique et le transport aérien, les services personnels, la restauration, l'hôtellerie, les arts et la culture, ainsi que le tourisme resteront en panne

ou au ralenti pour plusieurs mois encore.

La capacité globale de production ne sortira pas indemne du ressac de l'activité économique. Plusieurs entreprises manufacturières, dont un grand nombre sont intégrées à une chaîne d'approvisionnement nord-américaine, ne s'en remettront pas de sitôt.

Pour relancer la machine, le gouvernement doit déployer une politique industrielle interventionniste, vigoureuse et stratégique. Selon la FTQ, celle-ci doit s'appuyer sur un programme de transition juste pour les travailleurs, les travailleuses et les communautés qui subiront les effets négatifs des transformations du tissu économique à venir. L'actuelle crise peut être une occasion de consolider le secteur manufacturier, voire de lancer de nouvelles filières ou structures de production, en un mot de réindustrialiser le Québec. Celui-ci pourrait augmenter son autonomie en produisant davantage de biens stratégiques et essentiels comme les fournitures médicales. Il pourrait réduire son empreinte environnementale et consolider les économies régionales en favorisant les circuits économiques courts ou en élaborant un cadre législatif « Achetons au Québec », une réglementation qui contraindrait les entreprises publiques à s'approvisionner au Québec et ainsi accroître la capacité de fabrication québécoise. Des instruments financiers stratégiques tels que le Fonds de solidarité

FTQ, le Capital régional et coopératif Desjardins, la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) ou Investissement Québec pourraient largement aider à soutenir des projets structurants, socialement rentables et durables dans le cadre d'une telle politique.

Enfin, cette politique industrielle devra mobiliser des capitaux publics dans la lutte contre les changements climatiques. Cela passera par le soutien à des secteurs porteurs, à des projets structurants visant la carboneutralité et à des entreprises innovantes qui utilisent des technologies propres tout en valorisant l'hydroélectricité du Québec.

Autonomie du Québec dans les secteurs stratégiques

La pandémie a mis en lumière la vulnérabilité de certaines chaînes d'approvisionnement de plusieurs secteurs stratégiques pour le Québec notamment dans le domaine de l'alimentation, des équipements médicaux et des médicaments. Pour les centrales syndicales, le gouvernement doit absolument miser sur l'autonomie et la diversification économique du Québec afin d'assurer des approvisionnements sûrs et stables et d'augmenter la résilience collective. Le plan de relance économique propose une série de mesures pour consolider la capacité de mettre en place les circuits courts essentiels à la sécurité alimentaire et à l'amélioration du bilan carbone de la filière, permettre au Québec de

produire les fournitures médicales essentielles, le doter d'une capacité de produire des vaccins rapidement et en grande quantité.

Que nous réserve l'avenir ?

Depuis le printemps, le Québec est dans une période de déconfinement qui se déploie dans un contexte d'incertitudes. Au moment de mettre sous presse, la deuxième vague commence. Sera-t-elle plus grave que la première? Donnera-t-elle lieu à un reconfinement? Celui-ci sera-t-il partiel ou total? Avec quels effets économiques supplémentaires? Une chose est certaine: l'impact sans précédent de la pandémie sur l'activité économique nécessitera pour plusieurs mois encore des efforts importants de la part des gouvernements, mais aussi de tous les partenaires socioéconomiques pour s'assurer que les inégalités ne s'exacerbent pas. Pour la FTQ, l'action syndicale et citoyenne demeure donc essentielle à une sortie de crise porteuse de prospérité, d'équité et de solidarité.

Pour consulter le plan de relance économique: <https://ftq.qc.ca/relance-economique-post-pandemie> ■



J'y vais sur-le-champ! : un programme discriminatoire

Le syndicat des Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC-501) a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse invoquant la discrimination du programme d'aide financière *J'y vais sur-le-champ!*



labeur des centaines de travailleurs agricoles qui ont contribué à nourrir les familles québécoises durant ces temps de crise».

Pour les TUAC-501, le contrat intervenu entre le MAPAQ et l'UPA discrimine les travailleuses et les travailleurs agricoles syndiqués en plus de générer une disparité de traitement considérable par le biais d'un avantage social financé à même les fonds publics. En restreignant le droit d'accès à l'incitatif uniquement aux personnes salariées travaillant au salaire minimum, l'organisme crée une exclusion importante chez les personnes salariées syndiquées qui a pour effet de compromettre ce droit.

Compte tenu du nombre élevé de dossiers à traiter à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le délai d'assignation pourrait prendre quelques mois. ■

La prime de 100\$ par semaine du gouvernement est accordée uniquement aux travailleuses et travailleurs agricoles rémunérés au salaire minimum. Ce faisant, 177 des 458 travailleuses et travailleurs agricoles syndiqués avec les TUAC-501 qui gagnent quelques sous de plus que le salaire minimum sont disqualifiés de ce programme public. Le syndicat juge que c'est « une bien piètre façon de remercier le dur

Les tarifs sur l'aluminium levés

Imposés à la mi-août, les tarifs américains sur l'aluminium ont finalement été levés unilatéralement par les États-Unis à la mi-septembre.

Le Syndicat des Métallos et Unifor, qui représentent à eux deux des milliers de travailleurs et travailleuses de l'aluminium au Québec, s'en sont réjouis. Ils ont également invité le gouvernement canadien à garder le cap pour que des quotas ne soient pas imposés et qu'il se tienne prêt à imposer des contre-mesures si le gouvernement américain changeait à nouveau d'idée au cours des prochains mois alors qu'une réévaluation est prévue dans six mois.

« Le bon sens finit enfin par être entendu : les tarifs nuisaient à nos deux économies. Cette volte-face est une très bonne nouvelle. Je tiens d'ailleurs à saluer l'action du gouvernement du Canada dans le dossier »,



EVAN EL-AMIN, PHOTO D'ARCHIVE

fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux. Soulignant que le litige commercial a incité les aluminiers à mettre sur la glace leurs investissements, les Métallos, Unifor et les syndicats affiliés à la FTQ invitent les gouvernements à investir dans des projets pour moderniser les usines, accroître la première transformation et développer de l'aluminium encore plus vert. « C'est maintenant que se prennent les décisions qui affecteront l'avenir de l'industrie et des emplois au Québec. On sait que les industries

qui se modernisent sont celles qui traversent les décennies », conclut Dominic Lemieux. Du côté d'Unifor, le syndicat rappelle cependant « qu'il n'y a plus de raisons de retenir les projets d'investissements majeurs que devait réaliser Rio Tinto dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, et ce, même si la situation demeure incertaine avec l'actuelle administration américaine », rappelle le directeur québécois d'Unifor, Renaud Gagné. « Ces investissements sont essentiels pour assurer la pérennité des usines », conclut le confrère Gagné. ■

Anna ma coiffeuse et les finances publiques

Guillaume Hébert, chercheur à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)

Après qu'elle eût terminé avec ma tête, ma coiffeuse Anna m'a demandé avant que je quitte le salon si elle devait s'inquiéter pour ses enfants. En me posant cette question, Anna n'avait pas en tête les changements climatiques. Non, elle s'inquiétait plutôt des centaines de milliards de dollars dépensés par le gouvernement fédéral pour réduire l'impact économique de la COVID-19. Propriétaire d'une PME, issue d'un milieu conservateur, ma coiffeuse est terrifiée à l'idée que ses enfants passent l'essentiel des prochaines décennies à se serrer la ceinture pour rembourser la dette du Canada.

Elle n'est pas la seule à être ainsi angoissée. L'idée qu'un gouvernement doit être géré à la manière d'un « bon père de famille » qui s'assure de payer les factures a beau être une fumisterie, c'est une idée zombie qui nuit constamment aux débats sur les finances publiques. Offrir des explications convaincantes et répliquer intelligemment face à ces inquiétudes est une tâche importante si l'on veut éviter que les élites profitent de ces craintes pour asséner de nouvelles politiques austéritaires. Il faut qu'Anna ma coiffeuse et tous ceux et celles comme elle qui adhèrent à l'idée d'une certaine justice comprennent que les finances publiques peuvent être réorganisées de façon à servir l'intérêt collectif plutôt que celui d'une minorité de privilégiés.

Rien n'est joué

Pour réussir à communiquer une nouvelle vision des finances publiques, il faudra surmonter la morosité qui règne chez certains progressistes. Habités de se faire passer sur le corps par les gouvernements successifs qui depuis bientôt trente ans appliquent des politiques néolibérales à un degré ou autre, ils anticipent avec désarroi l'ampleur des efforts qu'on exigera de la population pour résorber les prochains déficits. Le gouvernement avait imposé de lourdes compressions dans les dépenses publiques ainsi que des hausses de tarifs à titre « d'efforts » pour un, contrer un déficit qui, la pire des années (2009-2010), n'avait pourtant pas dépassé au Québec 2,9 G\$ (sur un budget de 81,4 G\$). Quel type d'efforts exigera désormais le gouvernement québécois avec un déficit de 10-15 G\$? Et qu'est-ce qui nous arrivera si le gouvernement fédéral décidait

de pelleter une partie de son propre déficit estimé à 343 G\$ dans la cour des provinces comme l'avait fait le ministre des Finances Paul Martin dans les années 1990 ? Rendu là, ne vaudrait-il pas mieux fermer le Canada et le repartir sous un autre nom ?

Ça peut sembler étonnant a priori, mais il y a une bonne couche d'idéologie dans la menée des finances publiques d'un État. Le niveau des dépenses et de revenus visés par le gouvernement, l'ampleur acceptable du déficit et la dette, les priorités de la Banque centrale, etc. Tout ceci nous est souvent présenté comme des décisions techniques et comptables; or, ces décisions politiques sont bel et bien des choix et elles sont influencées par des postulats théoriques, des modes de gestions, des intérêts changeants, des prévisions toujours imparfaites, des conventions et, oui, une bonne couche d'idéologie par-dessus le marché. C'est pourquoi notre façon de gérer les finances publiques a évolué avec le temps et qu'elle continuera d'évoluer dans le futur. Nous sommes possiblement dans un moment charnière qui pourrait mener l'État à changer de cap.

La fragilité du pouvoir

Alors qu'il était difficile de la remettre en question et il y a quelques décennies, la légitimité des autorités en matière d'économie et de finances publiques est désormais remise en question de toute part. Toutes sortes de mouvances politiques s'en prennent à l'establishment et aux institutions héritées du néolibéralisme. Et pour cause: non seulement la prospérité promise à tous et toutes n'est pas venue, mais on se retrouve dans un cul-de-sac civilisationnel alors que les



inégalités atteignent des niveaux intenable, que les familles croulent sous les dettes, que l'on répond aux problèmes de santé mentale par la médication croissante des populations de plus en plus anxieuses et, le comble, qu'un dérèglement climatique menace la survie de l'espèce humaine.

Il se produit par ailleurs des événements où le jupon du système dépasse. En 2002, l'Assemblée nationale adoptait par exemple un projet de loi contre la pauvreté. Pas un discours creux ou une motion vague, une loi. Alors que l'IRIS évaluait à 3,6 G\$ en 2016 les sommes requises pour couvrir les besoins de base à tous et toutes au Québec, les gouvernements ont concentré leurs efforts ailleurs que sur les populations vulnérables. Mais lorsqu'il a fallu dégager des centaines de milliards pour agir face à une pandémie, l'argent est apparu subito presto. Il s'était produit la même chose dans la foulée de la crise de 2008-2009 lors du sauvetage des banques aux États-Unis et, dans une moindre mesure, au Canada. Les dernières crises économiques ont révélé que les contraintes évoquées pour limiter l'action d'un côté n'existent plus lorsqu'il s'agit d'en aider d'autres.

Les leçons de la pandémie

Ma coiffeuse est propriétaire d'une PME. Elle s'inquiète de la dette du Canada, mais elle ne critique pas les plans d'urgence du gouvernement Trudeau. Elle croit qu'il était salvateur qu'on vienne à la rescousse des travailleurs, des travailleuses et des entreprises. Cela signifie sans doute que le vieil argument consistant à sermonner les gens selon lequel le pays est endetté parce que la population « vit au-dessus de ses moyens » ne pourra être évoqué facilement cette fois-ci par les conservateurs fiscaux. C'est une bonne nouvelle.

Mais ce n'est pas le seul point faible des élites. Ma coiffeuse a constaté un clivage grandissant entre les riches et les pauvres.

Cet écart, pense-t-elle, s'est beaucoup accru depuis l'ouverture de son salon il y a une trentaine d'années. Et elle a raison. Les progressistes doivent valider ces intuitions en chiffrant ces inégalités de richesse souvent sous-évaluées et proposer des moyens permettant de renverser cette tendance.

Autre motif de ne pas se montrer défaitiste trop vite face à la crise actuelle: l'establishment lui-même ignore de quoi sera faite la suite. Prenez la Banque du Canada. À court d'outils financiers face à crise actuelle, les taux d'intérêt étant déjà au plancher, elle a entrepris en quelque sorte de créer de la monnaie afin d'injecter des liquidités dans l'économie. Il est normal que monsieur madame Tout-le-Monde n'y comprenne pas grand-chose et s'inquiète devant la pluie de milliards venue du fédéral: le gouverneur de la Banque centrale et le ministre des Finances eux-mêmes sont en *terra incognita*!

En effet, la Banque du Canada a décidé d'imiter des pays comme les États-Unis et le Japon et a accéléré l'achat d'obligations du gouvernement canadien. Pour faire bref, la Banque du Canada prête de l'argent au gouvernement du Canada et il n'est même pas clair si ce dernier doit véritablement rembourser tous ces milliards.

Depuis des lustres, les économistes orthodoxes ont condamné l'idée « d'imprimer » ainsi de l'argent pour tirer l'économie d'une posture difficile. Ils prédisaient qu'une telle approche se traduirait inmanquablement par une accélération de l'augmentation des prix (inflation) et que l'économie deviendrait instable. Or, l'inflation ne se pointe pas le bout du nez ni ici ni dans les autres pays qui pratiquent cette nouvelle politique monétaire. Jusqu'où le Canada pourra-t-il se prêter de l'argent à lui-même ? On ne le sait pas vraiment. Chose certaine, un grand nombre de pays sont désormais ensemble dans le même bateau et la dette du Canada ne devrait

pas susciter d'inquiétudes à l'heure actuelle.

Bref, le chamboulement des finances publiques est loin d'être terminé. Dans les débats qui s'ouvrent, il est crucial que ceux et celles qui souhaitent garder le cap sur une société plus démocratique et plus juste interviennent pour offrir un autre choix à un capitalisme de plus en plus clairement autodestructeur. L'état des finances publiques, au demeurant pas si mauvais, ne doit pas empêcher la formulation de propositions politiques qui remplaceront une fois pour toutes l'idéologie néolibérale.

Plan de match requis

Dans un premier temps, il faut rompre avec les politiques fiscales régressives et les remplacer par des politiques fiscales progressives. En d'autres mots, il faut répartir la richesse. Depuis une quarantaine d'années, on consent des baisses d'impôts aux entreprises et aux plus riches sous prétexte qu'ils réinvestiront l'argent épargné et généreront de l'activité économique. Les données montrent que c'était un attrape-nigaud. Il faudrait maintenant ajuster les paliers d'impôts pour mieux épouser la courbe des revenus, imposer pleinement le gain en capital, mettre en place un salaire maximum en plus d'un salaire minimum qui garantit un revenu viable et créer de nouveaux impôts sur la succession et sur le patrimoine. La marge de manœuvre – y compris la capacité d'investissements publics – qu'on y gagnerait permettrait d'avoir une économie plus forte, plus dynamique, plus résiliente et donc plus à même de faire face à des situations telles qu'une pandémie.

Dans un deuxième temps, il faut redéployer et développer de nouveaux services publics, universels et de qualité. Se doter d'un système de santé ou d'éducation entièrement gratuit est l'une des façons les plus efficaces de faire profiter à tous et toutes de la richesse collective. La pandémie de coronavirus a rendu le Québécois moyen gêné du traitement que l'on

réserve aux aîné-e-s dans notre société. La véritable solution à cet enjeu est nécessairement collective. Elle ne réside pas dans les crédits d'impôt fragmentés ou des entreprises privées qui rognent la qualité pour élargir des marges de profits. Il faut se doter de services publics ambitieux et complets comme nous avons entrepris de le faire à l'époque de la Révolution tranquille lorsqu'il a fallu construire autant de nouvelles institutions ou plus récemment avec la politique familiale et la création des centres de la petite enfance.

Enfin, et surtout, redistribuer la richesse et offrir de nouveaux services ne sera pas suffisant. Une fois que tous et toutes auront les moyens de participer à la vie économique de notre société, encore faut-il que ces activités servent l'intérêt collectif et ne détruisent pas notre environnement. La pandémie a laissé entrevoir comment il était possible de réorganiser les forces productives de la société. Il faut aller plus loin. La capacité de certains de rentabiliser un investissement ne peut plus être le seul critère pour évaluer la valeur de l'activité économique. Les choix d'investissement doivent être démocratisés et les entreprises qui accomplissent le boulot doivent également être plus démocratiques.

Et si l'on veut que ma coiffeuse Anna et tous les petits entrepreneurs autant que les salarié-e-s du public et du privé, ainsi que les travailleurs autonomes et tous les militant-e-s des mouvements sociaux et les populations vulnérables rament dans la même direction, il faudra offrir une vision rassembleuse et juste de ce que peut être notre devenir collectif.

Il faut le faire pour garantir notamment une transition écologique et juste de nos sociétés. Il ne s'agit plus d'infléchir des politiques à gauche ou à droite, il s'agit de reconfigurer notre économie. Nous aurons abondamment l'occasion d'y revenir dans cette nouvelle chronique. ■

Aucun accommodement pour une majorité de Québécoises

Pour plusieurs, le confinement vécu au printemps dernier a été synonyme de casse-tête en matière de conciliation travail-vie personnelle. Une importante augmentation du travail invisible des femmes faisant de la proche aidance a été constatée. Cette augmentation s'explique par une quantité de facteurs : l'école à la maison, le nombre réduit de places en garderie, la rupture des réseaux d'entraide comme la famille et les amis, les soins ralentis et même parfois absents pour les enfants en bas âge, pour les personnes âgées et celles vivant avec un handicap, etc. Bon nombre de ces responsabilités et de ces soins ont été ajoutés sur le dos de travailleuses déjà à bout de souffle.

Le 15 mai dernier, la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTE), dont la FTQ est membre, a dévoilé les résultats de son questionnaire réalisé entre le 14 et le 23 avril 2020. Plus de 600 personnes provenant d'un peu partout à travers la province ont exprimé leurs préoccupations et leurs défis en matière de conciliation en période de pandémie. Selon les personnes répondantes, « plus du tiers d'entre elles n'ont pas bénéficié d'accommodements afin de concilier le travail, la famille, les études et la proche aidance. Sans mesures structurantes offertes par l'employeur, ces dernières ont dû réorganiser complètement leur structure familiale à l'aide de mesures individuelles », a expliqué la porte-parole de la CCFTE, Sylvie Lévesque.

Les femmes au front

Le comité de la condition féminine de la FTQ a questionné 419 femmes entre le 1^{er} et le 31 juillet 2020 sur les mesures d'accommodement pour favoriser la conciliation travail-vie personnelle offertes par les employeurs depuis le début de la pandémie. Les répondantes des différents syndicats affiliés ont mentionné que 64,2% d'entre elles ont dû s'occuper d'un proche durant la crise. Elles ont aussi mentionné que la conciliation travail-vie personnelle était à géométrie variable d'un milieu de travail à l'autre. Le questionnaire révèle que les mesures d'accommodement les plus populaires offertes sont la souplesse dans les horaires de travail (35,4%), l'accès à du mobilier ergonomique pour travailler à la maison (12,2%), la souplesse dans les livrables demandés (11,4%) et l'allègement du temps de travail sans pénalité financière (10,9%). Dans 17,2% des cas, les employeurs n'ont proposé aucune mesure pour harmoniser les responsabilités professionnelles et familiales.

Se donner les moyens de la conciliation

Ces données révèlent que la conciliation travail-vie personnelle ne doit pas reposer uniquement sur les épaules des individus. La pandémie a montré que les employeurs doivent aussi mettre la main à la pâte en permettant davantage de souplesse dans l'organisation du travail. C'est du moins les conclusions de la FTQ qui revendique une loi-cadre sur la conciliation travail-vie personnelle pour contraindre les employeurs à s'engager dans une démarche avec les personnes employées afin de déterminer les mesures à mettre en place pour une réelle conciliation.

La FTQ croit qu'il faut collectivement se donner les moyens d'une meilleure conciliation travail-vie personnelle. Selon la centrale, toutes les parties seront gagnantes. Toujours selon la FTQ, les employeurs y trouveront leur compte, car la conciliation demeure toujours moins coûteuse que les frais rattachés au remplacement d'une employée ou d'un employé et c'est sans parler des avantages évidents pour les personnes en emploi et, plus largement, pour notre collectivité. ■

La FTQ, fière partenaire du concours *Chapeau, les filles!*

Cette année marque un anniversaire important pour le partenariat entre la FTQ et le ministère de l'Éducation dans le cadre du concours *Chapeau, les filles!* Il y a déjà 20 ans que la FTQ s'est associée à cet événement qui favorise la réussite des étudiantes qui font des choix de carrière à prédominance masculine. En 1998, la FTQ publiait les résultats d'une étude sur les femmes travaillant dans des emplois traditionnellement masculins intitulée *Quand le masculin se conjugue au féminin*.

La recherche sur le terrain effectuée à l'époque par Francine Burnonville et Marie-Claude Fournier, en collaboration avec le service de la condition féminine de la FTQ, décrivait la réalité quotidienne des travailleuses du « non trad ». La recherche explo-



Celeste Groulx



Alice Risi



Ariane Pelletier-Filiatreault

rait également diverses façons d'améliorer l'accès à ces emplois, l'intégration au milieu de travail et le maintien des femmes dans ces emplois.

À la suite de cette publication, la FTQ s'est associée comme partenaire et commanditaire du ministère de l'Éducation en créant le *Prix Équité*. Trois bourses de 2000 \$ sont donc offertes à des étudiantes inscrites à un programme de formation professionnelle ou

technique ou au baccalauréat dans une discipline des sciences et des technologies qui mène à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

Cette année, la FTQ a été fière de décerner trois bourses aux personnes suivantes : Ariane Pelletier-Filiatreault, étudiante à la formation professionnelle en mécanique automobile au Centre de formation professionnelle de Verdun, Alice Risi, étudiante au programme Techniques

en gestion et technologies d'entreprise agricole au cégep de Victoriaville et Celeste Groulx, étudiante au baccalauréat en *Mathematics and Computer Science*, à l'Université McGill.

En 2000, la FTQ était la première organisation syndicale à s'associer au concours *Chapeau, les filles!* Vingt ans plus tard, pandémie ou pas, notre engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi pour les femmes est plus présent que jamais! ■

Violence conjugale au temps de la COVID-19

Pandémie ou pas, la violence conjugale ne prend pas de pause. Une enquête menée par Statistique Canada démontre qu'une femme sur dix et qu'un homme sur vingt ont déclaré ressentir beaucoup et énormément d'inquiétude à propos de la violence familiale qui pourrait être vécue pendant la crise. Cette inquiétude est-elle justifiée? L'organisme SOS violence conjugale a enregistré une augmentation de 15% des appels à sa ligne d'entraide depuis les derniers mois. Ces chiffres font craindre des retours au travail difficiles pour plusieurs travailleuses qui auront fait l'expérience douloureuse de la violence conjugale.

Toutes et tous concernés

La violence conjugale a longtemps été considérée comme faisant partie de la vie privée des personnes qui la vivaient. Pourtant, il est erroné de penser que la violence conjugale arrête sur le pas de la porte. Elle suit les victimes dans

toutes les sphères de leur existence y compris au travail. Récemment, plusieurs acteurs de la société civile, dont les syndicats, ont lutté pour faire de ce fléau un enjeu de société. Au Québec, la violence conjugale représente 30% des crimes contre la personne. Au Canada, l'incidence économique de la violence conjugale a été estimée par le ministère de la Justice en 2017 à 8,4 milliards de dollars. Cette somme tient compte des coûts visibles (système de justice pénale, système de justice civile, système de soins de santé, etc.) et invisibles (rémunération perdue, formation perdue, biens endommagés ou volés, frais de déménagement, etc.) engendrés par la violence conjugale. En regardant ces chiffres, les conséquences sociales et économiques sont manifestes et ne peuvent être traitées à la légère.

Réponse syndicale

Dans nos milieux de travail, il est possible de mettre des mesures en

place pour lutter contre la violence conjugale.

Quand on sait que 37,1% des victimes considèrent que la violence conjugale a des impacts sur leurs collègues, un plan de match syndical s'impose.

Dans les sections locales, plusieurs éléments peuvent être mis en place de façon rapide et à coût minime. Avez-vous un onglet « Violence conjugale » sur votre site Internet? Si la réponse est non, cet ajout pourrait faire la différence pour les victimes. Pour l'alimenter, vous pouvez vous inspirer du site de la FTQ : <https://femmes.ftq.qc.ca/les-violences-contre-les-femmes>. Avez-vous une déléguée sociale ou une intervenante auprès des femmes qui est formée sur les enjeux de violence et de harcèlement au travail? Dans la négative, vous devriez songer à remédier à cette situation, car une femme a tendance à se confier plus facilement à une autre femme sur ces enjeux. Avez-vous négocié des dispositions sur la violence conjugale dans votre plan de santé et de sécurité?

Saviez-vous que de petits changements peuvent faire une grande différence? En voici quelques-uns :

▼ Placer le poste de travail loin de l'entrée ou d'une fenêtre où la victime peut se faire observer.

▼ Donner un stationnement prioritaire près de l'entrée dans un endroit bien éclairé.

▼ Accompagner la victime à sa voiture ou à l'arrêt d'autobus.

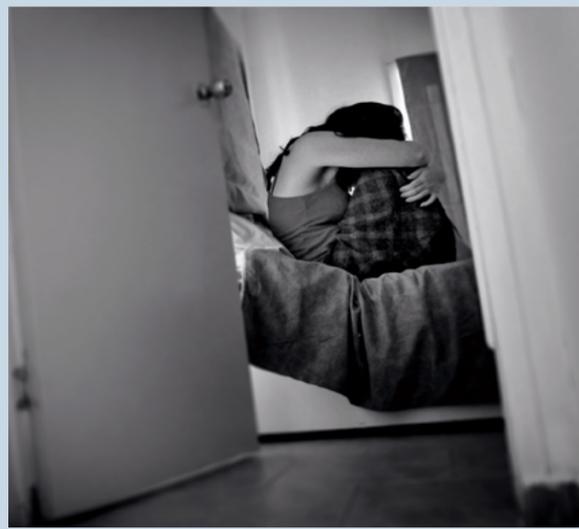
Avez-vous négocié des articles dans votre convention collective à propos de la violence conjugale? Si ce n'est pas déjà fait, la FTQ a rédigé un guide qui donne plusieurs exemples de clauses types qui ont été négociées dans les différents syndicats affiliés. Vous trouverez toute l'information sur le site *Femmes de la FTQ* dans le document intitulé *Violence conjugale et milieux de travail : Des arguments pour agir syndicalement*.

Avez-vous assisté à l'un des webinaires organisés par le service de la condition féminine sur la violence conjugale au temps de la COVID-19? N'hésitez pas à faire appel au service pour en organiser un pour votre syndicat ou votre conseil régional.

Volonté politique

Une pléthore d'outils a été mise en place pour lutter syndicalement contre la violence conjugale. Au dernier Congrès de la FTQ, les membres ont voté, dans la déclaration politique sur la santé et la sécurité, pour que la Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit une obligation de prévention de la violence, incluant la violence conjugale, pour les employeurs.

Pour que toutes ces mesures fassent vraiment une différence sur le terrain, il faut que chaque milieu de travail emboîte le pas et embrasse cette lutte. La contribution de chacun sera nécessaire pour faire la différence. ■



Les scènes réduites au silence

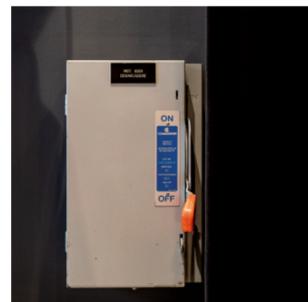
Au moment de mettre sous presse, les salles de spectacles et les théâtres situés dans les zones rouges sont fermés pour une deuxième fois en six mois.
Photos : Eric Demers



Une partie du décor abandonné de la pièce *Les enfants* sur la scène du théâtre Duceppe



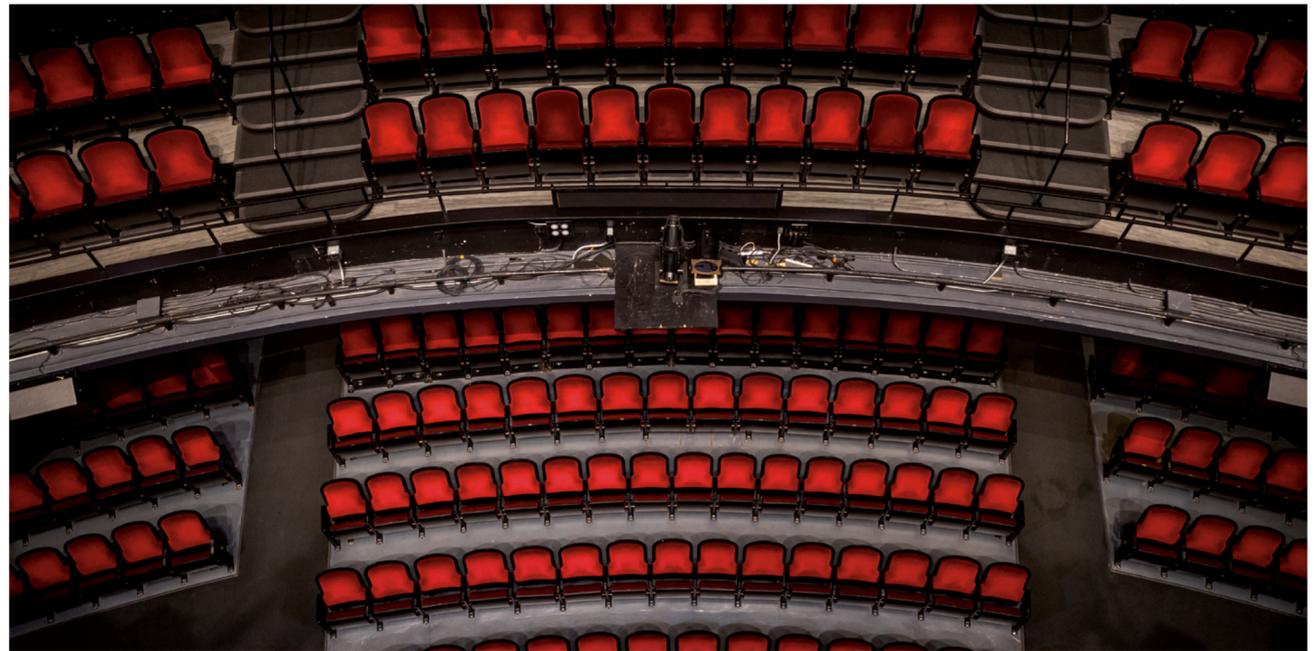
Les célèbres luminaires de l'Usine C rappellent le coronavirus à l'origine de la COVID-19



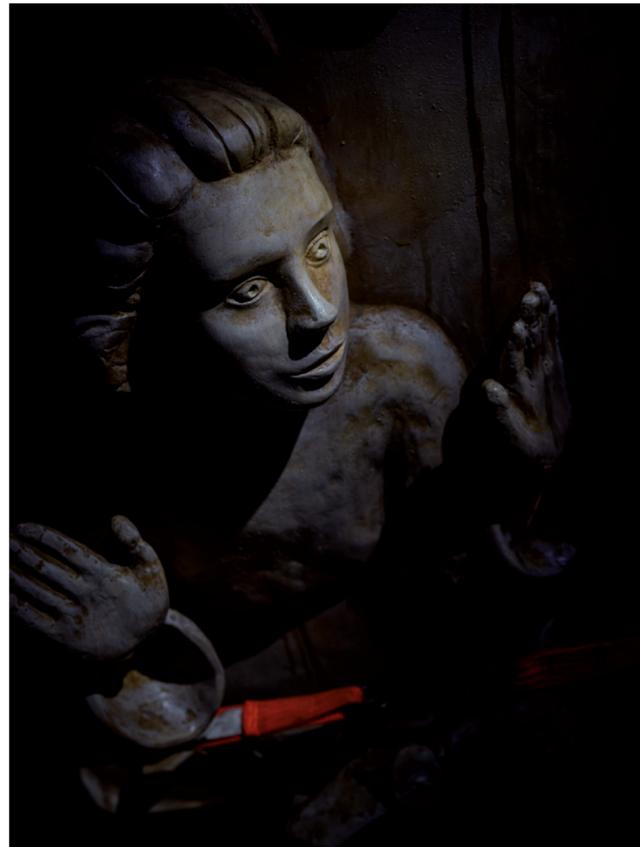
Un disjoncteur est mis à l'arrêt à l'Usine C



Dans les loges du Théâtre du Nouveau Monde



Les sièges vides du Théâtre du Nouveau Monde



Une partie d'un décor en entreposage au Théâtre Aux Écuries



Dans les loges du Théâtre de Quat'sous



Le décor de la pièce *L'Inframonde* au théâtre La Licorne



Une toile est déposée sur les sièges du Théâtre Outremont durant les rénovations entreprises pendant la pandémie



La console de son au théâtre La Licorne

Dans une lettre publiée dans plusieurs médias du Québec à la veille de l'été, l'auteur et dramaturge Olivier Kemeid faisait un vibrant appel à l'aide : « Ce n'est pas parce que nous sommes dans l'inconnu que nous devons être plongés dans le vide [...]. Nous contribuons, parfois loin des projecteurs médiatiques, mais sans jamais défailir, à l'affirmation d'un peuple. C'est par l'art que se définit l'âme d'une population. C'est dans nos salles que se trouve l'agora. C'est par le corps des danseurs et des acteurs que s'exprime notre désir de liberté, d'élévation, de dépassement. Les temps tragiques que traversent nos sociétés, c'est nous qui les raconterons aux générations futures. Nous pouvons amener du réconfort, oui, mais aussi de la critique, du recul, de la pensée : nous sommes un rouage essentiel à la vie démocratique du pays. Nous sommes les témoins, les opposants, les subversives, les esprits libres, les chagrineurs, les satiristes, les philosophes, les poètes, les objecteurs de conscience. Nous sommes les taons qui piquent sans relâche le cheval du corps social : la piqûre ne fait pas toujours du bien, et elle n'a pas valeur de vaccin, mais elle reste essentielle. Car sans cette piqûre, l'at-telage n'avance pas. À quoi bon guérir si nous n'avons plus rien à nous dire ? À quoi bon venir à bout de ce fléau si c'est pour se réfugier dans la consommation vidée de sens, de beau ? »

Les artistes de la musique, du cinéma, du théâtre et de la danse ainsi que les techniciens et techniciennes d'éclairage et de scène ont été particulièrement affectés par cet arrêt soudain et prolongé dû à la pandémie de COVID-19.

La FTQ représente des milliers de personnes par l'entremise de l'AIEST (Alliance internationale des employés de scène de théâtre et de cinéma) et de la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec qui sont directement touchées par l'arrêt des spectacles. Nous avons hâte de vous revoir au travail et de prendre plaisir à regarder et entendre vos œuvres!

Les artisans au bout du rouleau

Les artisans et les artisanes des arts vivants ont reçu comme un baume l'annonce du prolongement de l'aide aux travailleurs et travailleuses. Cependant, les pressions financières occasionnées par l'absence ou les réductions de travail commencent à placer plusieurs d'entre eux et d'entre elles dans des situations de plus en plus précaires.

Faire parler le silence

En plein cœur de la première vague de COVID-19, le photographe et rédacteur en chef du *Monde ouvrier*, Eric Demers, a pris en photo des salles de théâtre vides de la région Montréal. Ses photos sont le témoin de la mise au silence forcée des arts de la scène. Le vide des salles et des couloirs témoigne de l'ampleur de la crise vécue par les arts vivants. « Je voulais faire voir l'invisible, faire parler l'absence. Pendant que je prenais les photos, j'avais l'impression de parcourir des ruines archéologiques. Chaque objet ou trace était comme un indice de la tragédie qui avait eu lieu. Les salles avaient fermé en catastrophe en mars laissant sur place des décors intacts et des loges encore habitées. »

Le télétravail dans nos demeures

Annie Landry, coordonnatrice du service de la santé et la sécurité du travail de la FTQ

Au printemps 2020, bon nombre de travailleurs et de travailleuses se sont vu imposer le télétravail comme solution pour combattre la COVID-19. Le télétravail avait fait son apparition bien avant dans plusieurs milieux de travail, mais celui-ci n'était pas encore généralisé.

L'une des particularités premières du télétravail, c'est que l'on invite le travail dans notre demeure, notre lieu de vie privée. C'est un aspect primordial à prendre en compte pour notre action syndicale. En effet, la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec prévoient le droit à la vie privée et à l'inviolabilité de la demeure qui y est associée. N'entre pas qui veut dans nos domiciles.

Malheureusement, dans un contexte de subordination, il est à se demander quels choix réels les travailleurs et les travailleuses ont quant au refus d'effectuer du télétravail. C'est à ce moment que la présence syndicale doit assurer un équilibre entre le respect de la vie privée et le pouvoir de gestion de l'employeur. L'employeur n'a aucun droit d'imposer le télétravail ni d'exiger qu'une partie de la résidence soit consacrée

au travail, puisque c'est en contradiction avec les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés.

Un rôle de vigilance

Si le télétravail est instauré en accord avec la personne, les syndicats doivent demeurer vigilants, autant pour assurer la protection de la vie privée que pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) s'appliquent également en contexte de télétravail. Celui-ci peut occasionner plusieurs maladies et blessures, dont des troubles musculosquelettiques et des troubles psychosociaux. Il est important d'exiger des installations ergonomiques et un environnement de travail adéquat dans les résidences. Toutefois,

si une inspection a lieu, celle-ci ne peut pas se faire sans le consentement de la personne salariée et toute modification nécessaire à l'aménagement de sa demeure devra également recevoir son approbation et être payée par l'employeur.

Des règles claires

Les enjeux de santé psychologique sont aussi à évaluer. Les changements organisationnels, le manque de formation, l'isolement, la surveillance électronique, la surcharge de travail sont autant de facteurs qui augmentent le stress, la dépression et les troubles d'adaptation chez les gens. Lorsqu'il y a instauration d'un mode de travail à distance, il doit y avoir une négociation avec les représentants des travailleurs et des travailleuses afin d'établir des règles claires.

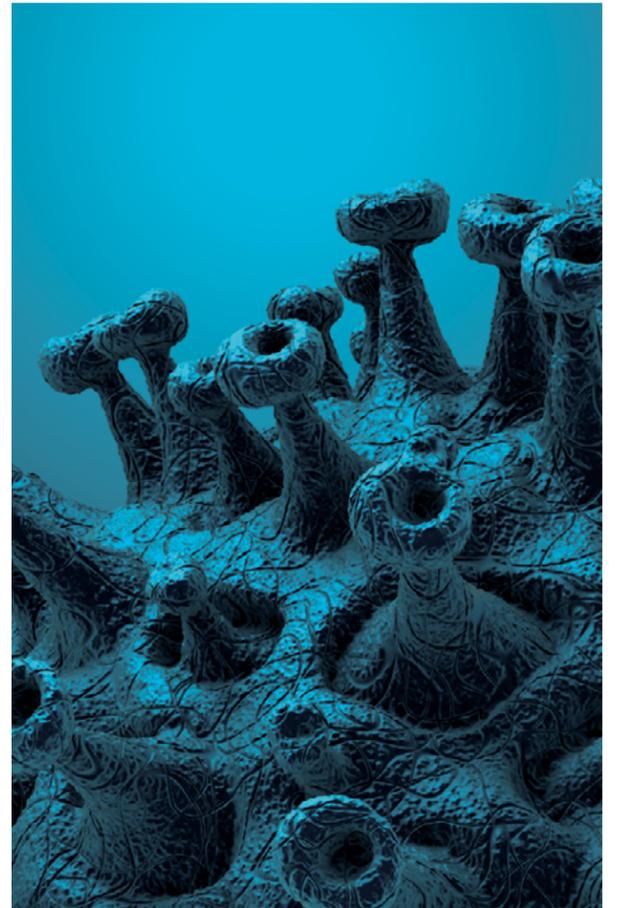
Pendant le confinement, nous avons vu des employeurs désireux de maintenir des moyens de surveillance et de contrôle sur leurs employés. L'utilisation de logiciels de surveillance et la captation d'image en continu sont des moyens de surveillance à combattre. En plus de constituer des risques à la santé mentale des personnes, la

surveillance électronique peut contrevenir au respect de la vie privée. La jurisprudence a démontré que même dans les établissements des employeurs, l'utilisation de caméra et de moyens de surveillance continue devait être justifiée et limitée. Nous croyons que dans un contexte de travail dans une demeure privée, ces moyens devraient être encore plus restreints.

Maintenir des liens pour contrer l'isolement

L'isolement social doit aussi être pris en compte. L'absence d'échanges avec les collègues et la présence d'un milieu familial toxique, tel que de la violence conjugale, sont des facteurs sociaux qui peuvent avoir un impact important sur les personnes. Il faut veiller à maintenir des liens avec les personnes en télétravail et avoir des contacts informels réguliers avec eux. En tant que syndicat, nous devons demander aux employeurs de nous fournir les coordonnées des membres en télétravail afin de nous assurer de leur bien-être. Dans le contexte actuel de la pandémie, alors que les bureaux ne sont ouverts que partiellement, le bien-être des personnes en situation de télétravail devrait être un facteur clé pour déterminer le retour ou non dans l'établissement de l'employeur. Nous devrions privilégier en priorité le retour au bureau des personnes salariées à risque de développer des troubles musculosquelettiques ou des troubles psychosociaux.

L'avenir nous dira si le télétravail demeurera une panacée après la pandémie. Mais, en tant que syndicalistes, nous devons nous assurer que cette nouvelle réalité de travail ne nuit pas à la santé et à la sécurité des travailleurs et des travailleuses qui font déjà le sacrifice de leur vie privée. ■



Des décès évitables

Depuis le début de la pandémie, ce sont des milliers de travailleuses et de travailleurs qui ont contracté la COVID-19 dans le cadre de leurs fonctions. Malheureusement, plusieurs en sont décédés.

Le chaos vécu dans plusieurs services publics et plusieurs entreprises aurait pu être évité. Dans les milieux de travail jugés prioritaires par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), les mécanismes de prévention en place tels que le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention ont permis au milieu de travail de s'adapter rapidement aux nouvelles exigences sanitaires et de travailler avec les acteurs du milieu pour assurer la protection de tous et toutes. Malheureusement, le gouvernement québécois en tant qu'employeur et législateur a toujours retardé l'application des mécanismes de prévention dans les autres secteurs d'activité, incluant les secteurs de la santé et de l'éducation. La pandémie actuelle a démontré la difficulté de ces milieux à faire face à la crise, faute d'avoir les structures nécessaires en place. Malheureusement, ce sont les travailleurs et les travailleuses qui ont été les premières victimes, sans compter l'impact important qu'ont eu ces déficiences sur la propagation de la COVID-19 dans les communautés.

Plusieurs mois ont passé et les écueils possibles d'une deuxième vague se font sentir. Pourtant, le gouvernement n'a toujours rien mis en place pour corriger le tir et permettre une prise en charge des milieux de travail en matière de prévention. Ça fait 40 ans que les syndicats attendent une réforme du régime de santé et de sécurité du travail. Le printemps que nous venons de vivre n'a fait que démontrer de manière criante l'inefficacité du système actuel. Selon la FTQ, il est urgent que le gouvernement se mette en action. Il est urgent de préserver des vies. ■



PROCÉDURE DANGEREUSE CHEZ LAFARGE

Un droit de refus qui fait la différence

Le 13 juillet dernier, les travailleurs de Béton Lafarge à l'usine de Saint-Laurent ont pris les moyens de protéger leur santé et ont exercé leur droit de refus.

C'est qu'une nouvelle méthode de chargement d'un additif à béton, le « conex », posait un risque pour la santé des travailleurs. Lors de la procédure, ces derniers inhalaient des particules du produit classé comme étant un cancérigène.

«Lorsqu'on en avait parlé à la compagnie, elle disait que c'était sécuritaire. Mais on a appelé le fabricant qui nous a dit qu'on ne pouvait pas ouvrir les poches avant de les charger dans le camion», explique le représentant à la prévention de la section locale 15403 du Syndicat des Métallos, Denis Grenier.

Devant l'inaction de l'employeur, les travailleurs ont exercé leur droit de refus le 13 juillet. «On a arrêté la

production. On a appelé la CNESST qui est venue la journée même. Le résultat n'a pas été en faveur de l'employeur. On s'est assis le lendemain pour convenir d'une nouvelle procédure et trois jours plus tard, on avait le feu vert de la CNESST, les opérations pouvaient reprendre. Il a fallu faire un refus de travail pour que ça bouge», explique Denis Grenier.

L'employeur a tenté de faire peur au syndicat en menaçant de le poursuivre en raison du retard dans l'exécution d'un contrat. Mais les travailleurs n'ont pas eu froid aux yeux.

Une nouvelle procédure prévoit maintenant l'arrêt de la production pendant la procédure et l'évacuation de tout le

personnel. Le travailleur affecté au chargement est quant à lui muni d'un équipement de protection complet et le chauffeur demeure à bord de son camion pendant l'opération.

«On connaît nos droits!»

Si les travailleurs de Béton Lafarge ont réussi à faire bouger les choses, c'est que les représentants au comité de santé et sécurité ont bien appris de leur formation en santé et sécurité, suivie trois ans plus tôt. «Astheure qu'on est instruit, on connaît nos droits. On frappe où ça leur fait mal, avec la loi», explique le représentant en prévention, à qui l'employeur a reproché «d'avoir fait trop de lectures!».

Qu'à cela ne tienne, les travailleurs ont maintenant les moyens de se faire respecter! «Les gars peuvent travailler la tête tranquille», se réjouit Denis Grenier. ■



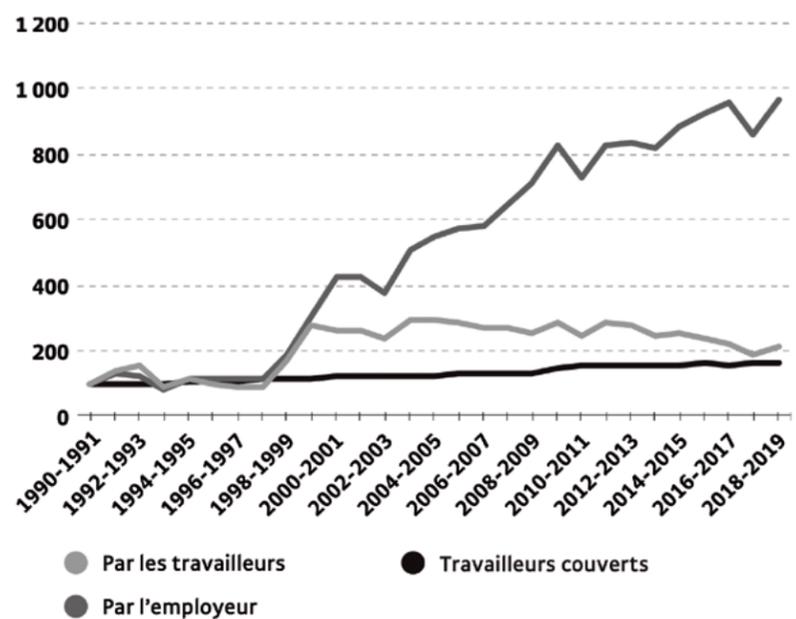
Le mode de financement actuel du régime de la SST mène à une judiciarisation du système

LIRIS (Institut de recherche et d'informations socioéconomiques) publiait, le 5 mars dernier, un rapport de recherche qui remet en cause le mode de financement du régime de la santé et de la sécurité du travail au Québec. Alors que ce régime avait été construit afin de favoriser la prévention des lésions professionnelles, les nombreuses modifications apportées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au cours des trente dernières années ont fait en sorte d'encourager les employeurs à contester les réclamations plutôt que d'investir en prévention.

Depuis le rapport du juge Meredith en 1913, le financement du régime d'indemnisation des lésions professionnelles repose sur un système de responsabilité collective, les entreprises étant mutuellement responsables du financement. Ceci est vrai jusqu'au début de l'année 1990 au moment où une série de réformes administratives à la CNESST a transformé cet état de fait. L'étude met en lumière la gestion active des dossiers par les employeurs qui ont un régime plus personnalisé et l'incidence à la hausse des contestations, et ce, au détriment de la prévention, qui est le principe à la base de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

Par exemple, le pourcentage des contestations par les employeurs à la Direction de la révision administrative (DRA) est passé de moins de 40% en 1990 à plus de 60% en 2018. Il en va de même avec les demandes d'évaluation médicale au Bureau d'évaluation médicale (BEM) et le nombre de dossiers ouverts au Tribunal administratif du travail (TAT), qui le sont en 2018 pour la très grande majorité par les employeurs. Dans tous les cas, on remarque une accentuation importante des contestations à chaque nouvelle mesure administrative à la CNESST.

Évolution du nombre de dossiers ouverts au Tribunal administratif du travail par types de requérant et du nombre de travailleurs couverts par la CSST/CNESST, 1990-1991 à 2017-2018 (base 100 = 1990)



Les conséquences de cette judiciarisation sont bien visibles. Les délais d'attente aux différents lieux de contestation ne cessent d'augmenter, les coûts en expertise pour les travailleurs et travailleuses entravent leur capacité à bien faire reconnaître leur lésion, etc. De plus, la réclamation d'une lésion professionnelle est devenue plus ardue pour les travailleurs à cause de la gestion active des dossiers qui contribue «à la réintroduction d'une logique d'affrontement médico-légal à l'intérieur du système "sans égard à la faute"». Cela a pour conséquence d'orienter les personnes vers les services publics et les assureurs privés à défaut de pouvoir simplement réclamer à la CNESST. Par ailleurs, les petites entreprises subissent également les contrecoups de la démutualisation du régime, puisque ce sont eux qui voient la prime de base augmenter plus rapidement à la suite de la désimputation massive des grandes entreprises et des entreprises associées à une mutuelle de prévention.

Face à ce troublant constat, l'IRIS formule quatre recommandations :

- ▼ L'abolition du Bureau d'évaluation médicale (BEM).
- ▼ La réforme du système de contestation, notamment l'abolition de la direction de la révision administrative (DRA).
- ▼ La mise en place de Bureaux de conseillers des travailleurs et des employeurs à l'instar d'autres provinces canadiennes.
- ▼ La mise en place d'une Commission d'enquête sur le financement personnalisé à la CNESST, sur son lien avec la prévention en matière de SST et sur la tarification en fonction des efforts de prévention.

La FTQ, quant à elle, demande déjà depuis des années que le BEM et la DRA soient abolis, et qu'il y ait une profonde réflexion sur le mode de financement actuel qui ne permet pas de favoriser la prévention. Par conséquent, la FTQ salue le travail de l'IRIS et demande au ministre du Travail, Jean Boulet, d'en tenir compte lors de la modernisation du régime de santé et de sécurité du Québec.

La version complète du rapport est disponible au <https://iris-recherche.qc.ca/publications/cnesst2020>. ■

L'anglicisation des milieux de travail au Québec se poursuit

C'est sans grand étonnement que la FTQ a pris connaissance des résultats de l'enquête de l'Office québécois de la langue française (OQLF) portant sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal rendue publique le 11 août dernier.

« Ça fait longtemps que nous mettons les gouvernements en garde contre l'anglicisation de la métropole et du Québec. Malheureusement, les gouvernements précédents ont trop longtemps croisé les bras et détourné les yeux en espérant que le problème de l'anglicisation du Québec disparaîtrait comme par magie. Tout ça, c'est le résultat d'un laisser-aller accablant », déclare le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

Cette enquête révèle des situations fort embarrassantes pour le français comme langue du travail au Québec. Menée auprès d'un échantillon important d'employeurs et de municipalités québécoises, l'enquête se penche sur les exigences en matière de langue formulées par les employeurs québécois lors d'un processus d'embauche.

On y observe qu'une forte proportion d'organisations exige ou souhaite des compétences linguistiques particulières au moment du recrutement de nouveaux employés et employées.

Les faits saillants de l'étude tels que soulignés par l'OQLF sont :

- ▼ 39,8% des entreprises québécoises ont exigé ou souhaité que la personne embauchée ait des compétences linguistiques en anglais pour le dernier poste pourvu en 2018. Sur l'île de Montréal, ce pourcentage s'élève à 62,9%.
- ▼ Pour leur part, 23,5% des municipalités du Québec et des arrondissements de Montréal ont exigé ou souhaité des compétences en français et en anglais ou seulement en anglais à l'embauche. Sur l'île de Montréal, 50,0% des municipalités et des arrondissements ont recherché des personnes ayant des compétences en français et en anglais ou en anglais seulement.
- ▼ La nécessité d'effectuer des communications orales à l'intérieur de l'organisation est l'une des raisons évoquées pour exiger ou souhaiter la connaissance d'une langue à l'embauche. Dans l'ensemble du Québec, 48,9% des entreprises ont exigé ou souhaité des compétences en français. Ainsi, 21,2% des entreprises du Québec ont exigé ou souhaité des compétences en anglais pour cette raison. Sur l'île de Montréal, cette proportion s'élève à 41,4%. En ce qui concerne l'ensemble des municipalités et des arrondissements, 7,5% ont exigé ou souhaité que la personne embauchée ait des compétences en anglais pour communiquer oralement à l'intérieur de l'organisme. Sur l'île de Montréal, cette proportion s'élève à 20,0%.
- ▼ Plus du quart (27,8%) des entreprises du Québec ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques en anglais pour assurer les communications orales à l'extérieur de l'organisation. Cette proportion est de 21,0% pour les municipalités et les arrondissements.

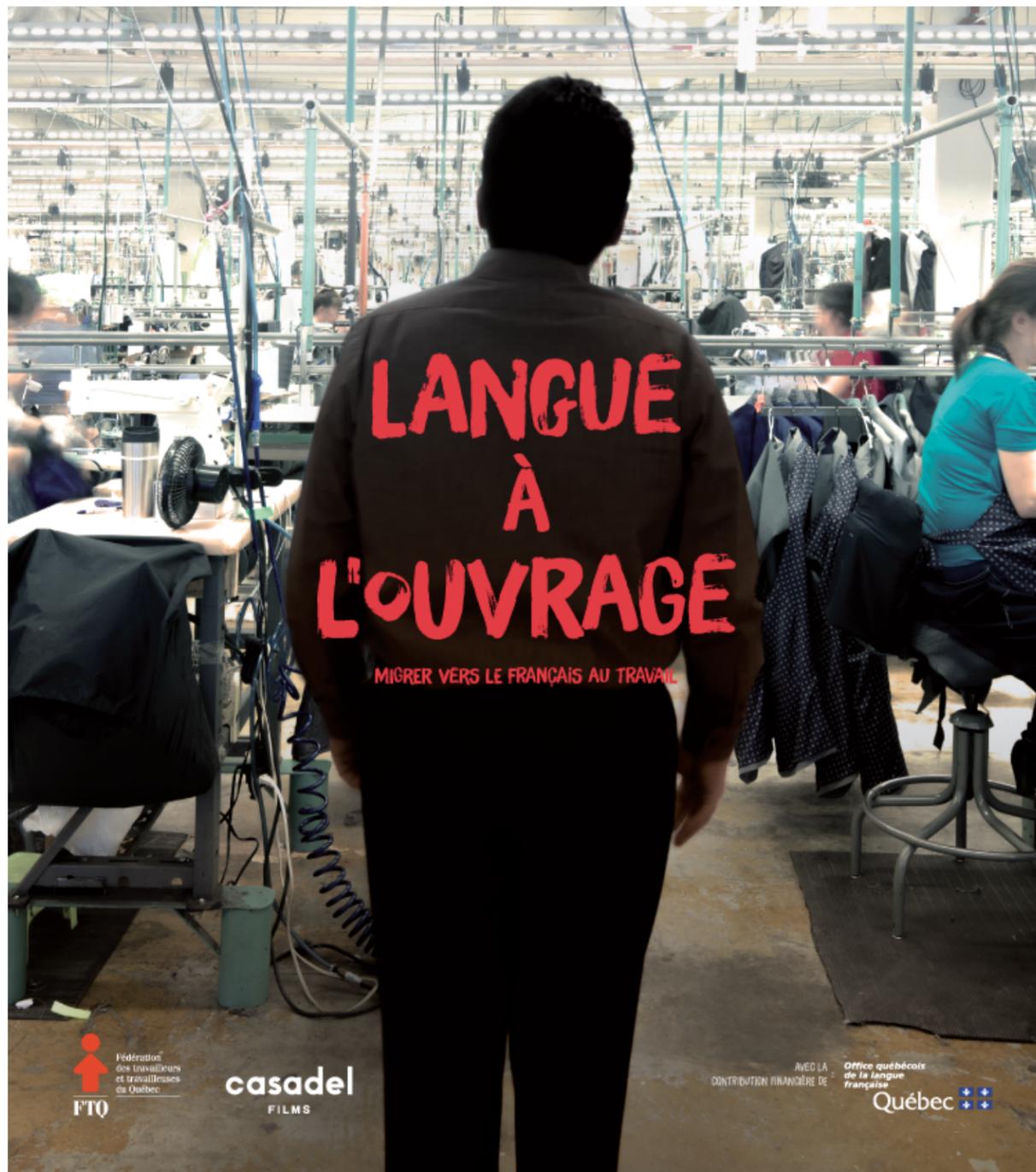
Le rapport et les études sont disponibles sur le site Web de l'Office : www.oqlf.gouv.qc.ca/etudes.

Pour la FTQ, l'anglicisation de la métropole et du Québec se poursuit et il importe que le gouvernement actuel dépose sans tarder un plan d'action global et cohérent. Un plan qui s'assure que les milieux de travail se vivent en français, que des cours de francisation pour les personnes immigrantes sont facilement accessibles, que les œuvres culturelles sont bien exposées sur les médias numériques et les géants du Web, etc.

« Il faut se réveiller, l'anglicisation de notre société est une réalité et il va falloir un sérieux coup de barre pour enfin se faire respecter. À ce chapitre, nous attendons du ministre responsable de la Langue française, Simon Jolin-Barrette, des gestes concrets. Comme il le dit si bien : "il est anormal qu'un travailleur ne puisse pas travailler en français, chez lui, au Québec" », conclut Denis Bolduc. ■

LANGUE À L'OUVRAGE - MIGRER VERS LE FRANÇAIS AU TRAVAIL

Lancement d'un documentaire sur la francisation



Pandémie oblige, la première du film *Langue à l'ouvrage - Migrer vers le français au travail* s'est tenue sur le web le 16 mai dernier dans le cadre de la *Journée internationale du vivre-ensemble en paix*. Cette journée spéciale a été reconnue par l'ONU il y a quelques années afin de mobiliser les efforts de la communauté internationale en faveur de la paix, de la tolérance, de l'inclusion, de la compréhension et de la solidarité.

Ce film est la résultante de plus de deux ans d'efforts de la part du service de la francisation de la FTQ qui, grâce à la collaboration financière de l'Office québécois de la langue française (OQLF), souhaite montrer des histoires à succès en matière d'apprentissage du français.

Langue à l'ouvrage retrace le parcours de travailleuses et travailleurs immigrants à travers le Québec qui suivent des cours de francisation en marge de leur travail en usine. C'est un film profondément humain, touchant, inspirant et engageant.

Réalisé par Alexis Chartrand et l'équipe de Casadel films, *Langue à l'ouvrage* montre des humains vulnérables qui, tout en cherchant à s'intégrer en

français à leur communauté d'accueil, veulent aussi se faire entendre et se faire respecter. On y montre des histoires à succès, celles d'Ingrid, de Jymer, de Mario et d'Omar qui, avec leur courage et leur persévérance, sont devenus des modèles de réussite.

Le film se concentre autour de trois pôles principaux : le village de Saint-Anselme dans la région de Chaudière-Appalaches, l'usine de vêtements Peerless à Montréal et autour de l'action syndicale en francisation de l'Union des employés et employées de services, section locale 800 (UES 800).

Dans ce dernier cas, les activités de l'UES 800 semblent incomparables. Le film présente des ouvrières

du vêtement de la compagnie Empire et des préposés et préposées à l'entretien ménager qui sont convaincus du bien-fondé de leurs démarches de francisation : « Comprendre le français, ça nous permet de mieux comprendre nos droits » ou « Ça nous permet aussi d'échanger avec nos collègues québécois », peut-on entendre. Un moment attendrissant du film est lorsque Louise Mercier, une pionnière de ce programme de francisation, parle de la fierté d'avoir une copie du diplôme de vétérinaire de son ami Jymer qui a suivi pendant huit années des cours de francisation.

À Peerless, c'est Mario Ayala, le directeur syndical de l'endroit pour les Teamsters-106, qui vole la vedette. Son dévouement en faveur du français est contagieux. De tous les instants, il parcourt l'usine du boulevard Pie-IX afin de s'assurer de la participation de ses collègues de travail aux cours de francisation. Bref, son enthousiasme n'a pas de prix.

Finalement, à Saint-Anselme, c'est environ 300 personnes employées de l'usine d'Exceldor provenant de partout dans le monde qui se mobilisent pour réaliser les

opérations courantes de l'usine. Tout le village est d'ailleurs conscient de la nécessité de la présence de ces personnes pour assurer la survie de l'usine et le dynamisme du village. La mobilisation est totale. Outre les représentants du syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, section locale 1991-P) et ceux de l'employeur, on peut noter l'appui du maire, du groupe communautaire Alpha Bellechasse et même de l'épicier local qui n'a pas hésité à se procurer des sauterelles (mariées par ailleurs...) pour sa nouvelle clientèle.

Sans contredit, le film *Langue à l'ouvrage* a le potentiel pour mieux faire comprendre la résilience et les efforts consentis par ces nouveaux Québécois et Québécoises pour apprendre notre langue et pour participer au développement du Québec moderne.

Vous pouvez voir le film ici : <https://ftq.qc.ca/langue-a-louvrage>. ■



SAISIR LE MOMENT POUR APPRENDRE

Programme d'éducation syndicale de la FTQ 2020-2021

L'année 2020-2021 s'amorce d'une drôle de manière, alors que la situation sans précédent que nous vivons teintera les discussions. La pandémie de la COVID-19 a des impacts considérables au sein de notre économie et met en lumière la fragilité de nos sociétés dites avancées.

Les formations syndicales seront des occasions de réfléchir sur les effets de cette pandémie sur le monde du travail, sur la société et sur les choix à proposer pour atteindre l'équité et la justice socioéconomique. L'éducation sera un moyen de mettre en évidence les différentes solutions, d'en discuter, de se les approprier et de les déployer encore plus largement.

Ce sera aussi une année qui mettra en lumière notre capacité d'adaptation. D'abord, le

service d'éducation de la FTQ a tenté de maintenir la grande majorité de ses formations en salle. Cependant, l'évolution de la situation l'a obligé à modifier sa programmation et à annuler les formations en salle prévues jusqu'au 31 décembre 2020. Le service espère reprendre ses activités en salle à compter de janvier 2021. Néanmoins, l'essentiel de sa programmation prévue sera maintenu en offrant aux syndicats affiliés des activités de formation en ligne. Consulter le site Web du service de l'éducation pour connaître

toute la programmation : <https://formation-syndicale.ftq.qc.ca>

Le programme d'éducation en bref

Les activités de formation sont structurées autour de cinq chapitres. Les trois premiers présentent l'offre de formation du service :

- ▼ Devenir formateur ou formatrice;
- ▼ Se perfectionner comme formateur ou formatrice;
- ▼ Se spécialiser dans nos fonctions syndicales.

Le chapitre 4 présente les sessions intensives de réflexion et d'approfondissement du Collège FTQ-Fonds qui sont programmées pour les conseillères et conseillers, ainsi que pour les personnes élues. Ces sessions visent à accroître les compétences de leadership des participants et des participantes,

tout comme leurs connaissances, pour mieux influencer les transformations sociales, économiques et politiques du Québec. Elles contribuent également à développer leur pensée critique ainsi que leurs habiletés de communication et d'analyse stratégique.

Le chapitre 5 porte sur les activités spéciales, par exemple le Camp de formation des jeunes et l'École des femmes. Enfin, la présentation des responsabilités des différents membres du service permet de s'adresser aux bonnes personnes pour obtenir des informations supplémentaires.

Le programme d'éducation 2020-2021 est disponible en ligne sur le portail de la FTQ à <https://formationsyndicale.ftq.qc.ca>. Plusieurs formations sont très populaires et nous vous



invitons à vous inscrire rapidement si vous voulez réserver votre place !

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Manon Fournier (514 383-8039 ou

mfournier@ftq.qc.ca) ou Marie-Claude Groulx (514 383-8041 ou mcgroulx@ftq.qc.ca) ou Nicole Leblanc (514 383-8000 ou nleblanc@ftq.qc.ca). ■

Changement au Bureau de la FTQ

Louise Michaud



Militante féministe depuis son entrée sur le marché du travail, Louise a choisi un métier à prédominance masculine afin de faire évoluer le monde du travail. Pour elle, toute femme doit pouvoir grandir, vivre et vieillir décemment, indépendamment des conditions à sa naissance, de son milieu ou de ses origines. Au fil des années, son implication syndicale

et militante n'a cessé de grandir, et elle a continué de faire avancer le dossier de la condition féminine.

C'est au Congrès de la FTQ de 2010 qu'elle est élue pour la première fois comme substitut à la vice-présidence représentant les femmes. Elle accède au poste de vice-présidente représentant les femmes en 2012. Le caucus des femmes déléguées lui renouvelle sa confiance en 2013, en 2016 et en 2019. Dernièrement, Louise a annoncé son départ à la retraite, quittant ainsi ses fonctions syndicales. Au nom de la FTQ et du comité de la condition féminine, nous tenons à la remercier de son implication et nous lui souhaitons une bonne retraite.

Suzy Beaudry



Nous tenons aussi à souhaiter la bienvenue à la consœur Suzy Beaudry, conseillère au syndicat de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800) élue par le caucus des femmes déléguées lors du dernier Congrès FTQ au poste de substitut à la vice-présidence. À la suite du départ à la retraite de

la consœur Michaud, Suzy occupera le troisième poste de vice-présidente à la FTQ. Depuis près de 20 ans, Suzy s'implique syndicalement dans des dossiers qui touchent de près les femmes. Un des dossiers qui lui est cher est celui de l'accès à la francisation pour les membres de l'UES 800 qui, à son avis, permet grandement leur intégration en milieu de travail, mais aussi dans leur vie personnelle. Bienvenue au Bureau de la FTQ, Suzy. ■

50 ANS DE LA CRISE D'OCTOBRE

Les Rose et la trajectoire de la famille ouvrière

Collaboration spéciale de Rachel Sarrasin, professeure de sciences politiques dans le réseau collégial

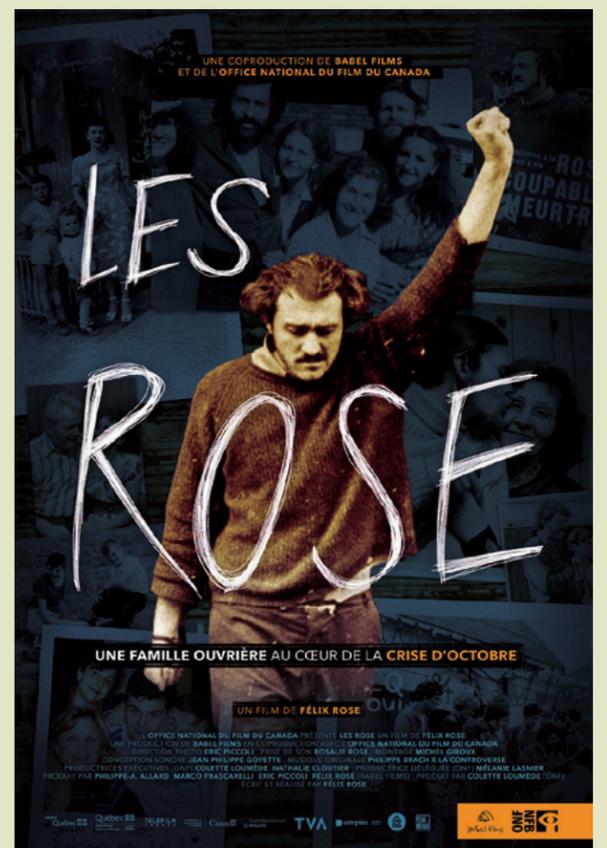
Le documentaire *Les Rose* a pris l'affiche cet automne dans le contexte du 50^e anniversaire des événements d'octobre 1970. Son réalisateur, Félix Rose, y trace le portrait « d'une famille ouvrière au cœur de la crise » : celle à laquelle il est relié par son père, Paul Rose, acteur central de cette période qui a marqué notre histoire.

Certains commentateurs du film ont souligné avec regrets que l'œuvre ne transmet pas suffisamment de réponses aux questions qui demeurent sur la crise, notamment celles entourant la mort de Pierre Laporte. Dans une autre perspective, on peut aussi tirer du film des constats qui nous éclairent sur certains enjeux collectifs. Par exemple, que nous dit le film sur la « famille ouvrière » dans son sens plus large et quelles réflexions pourraient être d'intérêt pour le mouvement syndical d'aujourd'hui ?

Au premier plan, le film donne à voir la trajectoire des membres de la famille Rose, depuis leur installation à Ville Jacques-Cartier, aussi connue à cette époque comme le « bidonville de Montréal » et jusqu'à la mort de Paul Rose en 2013. À travers les images d'archives et les commentaires sur l'évolution des réseaux felquistes au cours des années 1960-1970, on y découvre le parcours politique des membres de la famille Rose. Paul et

Jacques, d'entrée de jeu, parlent de leurs idéaux forgés par les ravages de la pauvreté dans leur voisinage, par leur expérience des difficiles conditions de travail à l'usine de sucre Redpath, par les rassemblements de la jeunesse à la Maison du pêcheur à Percé et par les activités d'éducation populaire des comités citoyens dans les quartiers. Rose Rose (ça ne s'invente pas!), matriarche du clan, est tout à fait inspirante par sa droiture et sa ténacité, à travers un cheminement qui nous la fait d'abord connaître comme une alliée dans les batailles de ses fils, puis nous la fait découvrir comme pilier de la lutte pour la défense des prisonniers politiques.

Ces parcours individuels sont tracés dans un contexte social effervescent que le film met en évidence, entre lutte pour l'indépendance nationale, revendications pour la justice sociale et émancipation féministe. Ces images nous permettent de constater la présence de syndicalistes bien connus appartenant à diverses organisations syndicales aux côtés de la famille Rose, entre autres comme soutien dans la dénonciation des mesures de guerre au nom desquelles des centaines d'arrestations et des milliers de perquisitions furent réalisées. L'histoire nous rappelle d'ailleurs que cette convergence intersyndicale



s'est prolongée par la suite dans d'autres combats, par ce qui a été désigné par le politologue Jean-Marc Pottier comme une « unité syndicale combative » qui s'est manifestée au cours des années qui ont suivi la crise d'octobre dans des actions communes en solidarité avec les lock-outés de La Presse et jusqu'au front commun syndical de 1972.

L'une des forces du film réside dans sa façon d'incarner dans son récit les valeurs exprimées par les Rose comme étant au cœur de leurs motivations. À travers la quête de Félix Rose pour mieux connaître les siens, on prend la mesure de l'importance de la communauté

à laquelle Paul fait souvent référence, que celle-ci soit familiale ou idéologique. Le film présente un équilibre entre le portrait intimiste et le regard sociologique. On ressent la solidarité qui lie autant les membres de la famille Rose que ceux et celles qui se mettent en marche dans les mouvements collectifs de l'époque. Sans verser dans la complaisance face à cette période, on peut tout de même souhaiter que soient réhabilités davantage ces valeurs aujourd'hui, notamment dans les luttes syndicales qui sont les nôtres.

Le documentaire est disponible en ligne à l'adresse <https://www.onf.ca/film/rose-les>. ■

Pepeñadores : conditions inhumaines!

Les enjeux de santé et de sécurité du travail font couler beaucoup d'encre ces derniers temps au Québec. En effet, le monde syndical attend avec impatience la modernisation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui date de 1979. Pendant ce temps, au Mexique, des travailleurs et travailleuses risquent au quotidien leur santé et leur vie en essayant de peiner et de miser de la gagner.

Manon Fournier du service de l'éducation de la FTQ a participé avec une dizaine de confrères et consœurs de différents secteurs à un stage organisé par le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) au Mexique. Une expérience unique, humainement et

syndicalement, qui a permis à la délégation de tisser des liens de solidarité et de constater l'état de la situation en matière de santé et de sécurité du travail et des droits de la personne.

Dans le cadre de cette mission de dix jours, la délégation a visité plu-

sieurs milieux de travail, dont le dépotier de Dolores Hidalgo où les *pepeñadores* (recycleurs) s'échinent au quotidien pour gagner leur vie et nourrir leur famille. Leur travail consiste à trier des déchets domestiques et industriels : cartons, verres, plastiques, certains métaux, gravats, etc., qui sont livrés par camion plusieurs fois par jour.

Les constats réalisés sur place sont troublants. Les travailleurs et travailleuses mettent quotidiennement en danger et de manière importante leur santé et leur sécurité. Au-delà des risques constants d'explosions dues en grande partie à l'accumulation de méthane sous les montages de déchets, les travailleurs et les travailleuses



BENOIT TALLEFER

n'ont même pas accès à des vêtements de protection de base tels que des gants, des bottes, des masques, ce qui serait, chez nous, considéré comme un strict minimum en matière de santé et de sécurité.

Et tout cela sans compter la présence de déchets biomédicaux provenant d'hôpitaux et de cliniques vétérinaires à proximité qui peuvent contami-

ner les travailleurs et les travailleuses.

« Cette mission ne m'aura pas juste transformée en tant que syndicaliste, mais en tant qu'être humain. Nous avons rencontré des gens qui tout en risquant quotidiennement leur santé et même leur vie sont fiers de faire ce travail qu'ils et elles considèrent comme important pour l'environnement et pour la communauté », raconte Manon Fournier.

Vous voulez aider ?

L'envoi de vêtements ou d'équipements de sécurité n'est pas recommandé à cause des douanes et du coût de l'envoi. En revanche, une contribution financière via CISO-Projet *pepeñadores* serait grandement appréciée et peut faire une grande différence.

Si vous voulez vous tenir informé ou faire un don au CISO : <https://www.ciso.qc.ca>. ■

Le réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales des Laurentides et de Lanaudière en action durant la crise

La crise sanitaire qui nous affecte depuis le printemps est d'une ampleur sans précédent et ses effets sur nos vies professionnelles sont parfois extrêmes. Le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales (DS) de la région des Laurentides et de Lanaudière a été au premier rang pour le constater. Pour nous en faire part, quatre délégués ont accepté de partager avec nous la façon dont ils ont vécu la situation avec leurs consœurs et confrères.

Les quatre font le constat que la pandémie a eu des effets importants sur le niveau de stress et d'anxiété vécu par les membres, bien qu'ils s'expriment de façons différentes chez chacun. D'ailleurs, une étude réalisée par l'Université Laval et rendue publique cet été révélait que près de la moitié des travailleuses et travailleurs québécois ont dit souffrir de détresse psychologique depuis le début de la pandémie.

Le stress du confinement

Le mois de mars fut, selon nos quatre délégués, la période des incertitudes et des interrogations. « Les membres ont vécu cette étape de la crise avec beaucoup d'anxiété. Y aura-t-il des mises à pied? Comment organiser la

vie familiale? L'argent viendra-t-il à manquer? Autant de questions soulevées par les membres », souligne Benoît Bourassa de l'AIMTA-712.

Pour certains, ce sont les nouvelles réalités organisationnelles qui auront été source de stress. « Le télétravail était une nouveauté à laquelle les membres devaient s'habituer et c'est une source d'anxiété continue de chercher à demeurer productif dans ces nouvelles conditions », relate Céline Picard du SCFP-1017.

De son côté, Julie Tassé du SCFP-5222 se rappelle aussi comment les collègues exprimaient de l'inquiétude face à la conciliation travail-famille dans un contexte où les services n'étaient plus fournis à la même hauteur.



Benoît Bourassa

« Devoir demeurer actif professionnellement tout en s'occupant des enfants qui n'ont pas d'école, tout un défi. »

Une crise qui s'étire

Avec la prolongation du confinement dans les mois suivants, c'est l'isolement qui génère le plus de dépression et de tension chez les membres. Richard Vincent d'Unifor-728 raconte « que pour certains membres, il a fallu préparer des paniers alimentaires pour les aider à passer au travers. Pas besoin de dire que, pour eux, c'est une source de stress importante ».

Céline se souvient qu'au moment où les membres se familiarisaient avec



Julie Tassé

le télétravail, ce sont les gestionnaires « qui se sont mis à faire de la microgestion et à vouloir savoir comment le temps de travail était utilisé, ce qui générait une nouvelle forme de stress ».

Cette situation d'isolement a fait également en sorte que les personnes aux prises avec des problèmes de dépendance ou de toxicomanie avaient besoin de plus de suivi de la part des collègues DS afin de ne pas retomber. « Il fallait s'assurer que nos collègues chez les AA gardent la motivation », raconte Richard.

Julie a également fait le constat que la crise a engendré une détresse psychologique qui s'est traduite par une augmentation de la tension au niveau des ménages. « La crise ajoute un niveau de complexité dans les relations et cela engendre parfois des tensions dans le couple, voire de la violence conjugale. »



Céline Picard

Le retour au travail

Le retour au travail apporte lui aussi son lot d'anxiété. « Les membres, au retour des mises à pied, découvraient de nouvelles conditions de travail, ce qui chez certains générait de l'anxiété », relate Benoît.

Richard rappelle que l'équipe de DS dans son usine a joué un grand rôle pour informer les membres et les soutenir dans cette étape. « On expliquait les mesures sanitaires et l'importance de les respecter. »

Des côtés positifs à la crise

Pour certains, cette crise aura eu des côtés positifs. Des collègues de Céline lui ont fait part de l'amélioration de leur qualité de vie. « Plus de temps en famille, moins de lunchs et de déplacements et une



Richard Vincent

possibilité de développer de nouvelles compétences professionnelles, ce qui améliore l'estime de soi! »

Des constats importants

Les quatre délégués sociaux sont unanimes pour dire que la bonne communication avec les exécutifs locaux et les comités paritaires de santé et sécurité du travail ont grandement aidé à passer à travers cette crise. Un bon niveau de préparation est également essentiel pour réagir rapidement lors de l'avènement d'une telle crise. Évidemment, le travail de la coordonnatrice du réseau des DS de la région, Carole-Agnès Desabrais, a aussi été souligné. Sa grande implication et sa disponibilité ont été soulignées avec cœur. Merci à tous les DS du réseau pour leur travail essentiel pendant la crise de la COVID-19. ■

CONFLITS FTQ AU 30 SEPTEMBRE 2020

EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
CSH-HCN LESSEE (GIFFARD) LP	QUÉBEC	45	SQEEES-298	2020-07-10 (GRÈVE)
CSH-HCN LESSEE (ARCHER) LP	QUÉBEC	65	SQEEES-298	2020-07-10 (GRÈVE)
CHARTWELL DOMAINE DE BORDEAUX RÉSIDENCE POUR RETRAITÉS	QUÉBEC	65	SQEEES-298	2020-07-10 (GRÈVE)
ENERGI SOLUTIONS DE FENESTRATION	TERREBONNE	95	MÉTALLOS-2008	2020-09-14 (GRÈVE)

Métier : technologue en sûreté des barrages

Benjamin Deschênes est technologue en sûreté des barrages chez Hydro-Québec depuis douze ans. *Le Monde ouvrier* s'est rendu à la centrale hydroélectrique de Manic-5 située dans la région de la Côte-Nord pour le rencontrer.

« Mon père était entrepreneur forestier. Quand j'étais jeune, la machinerie lourde faisait partie de mon quotidien et me fascinait. Je me souviens même d'un été où d'importants travaux de voirie ont eu lieu devant chez moi; je passais mes journées à regarder les gens travailler. À l'époque, mon père souhaitait plutôt que je choisisse un métier qui aurait mis en valeur mon habileté avec les chiffres, mais il n'y avait rien à faire, c'était le travail de terrain qui m'intéressait ! »

Benjamin a suivi une formation au Cégep de Baie-Comeau en technologie du génie civil avec un cours spécialisé sur la sûreté des barrages. Il a fait ensuite une série de stages qui l'ont mené vers un emploi d'inspecteur des barrages chez Hydro-Québec. Ce n'est que deux ans plus tard qu'il a obtenu le poste qu'il occupe aujourd'hui, celui de technologue en sûreté des barrages. Son travail consiste en la surveillance des mécanismes de défaillance de chaque ouvrage sur le site, en l'analyse de données et en formulation de recommandations à l'équipe de maintenance.

« J'ai toujours voulu travailler pour Hydro-Québec. C'est un des employeurs les plus importants de la région. Je suis un gars de la Côte-Nord, j'aime la nature, le plein air, la pêche et la chasse. Un employeur qui offre de bonnes conditions de travail dans mon coin de pays, c'était vraiment un choix qui allait de soi ! »

Plus qu'un emploi

Benjamin travaille effectivement dans la région de la Côte-Nord, mais son lieu de travail se situe à 215 km de la ville de Baie-Comeau sur la rivière Manicouagan. Pouvant difficilement faire des allers-retours de la maison au travail, Benjamin, comme l'ensemble de ses collègues, passe la semaine sur le site d'Hydro-Québec.

« J'arrive le lundi matin vers 7 h et je retourne chez moi le jeudi soir pour une longue fin de semaine avec ma famille. On est vraiment bien installés ici. Sur le site même, il est possible d'aller pêcher, de faire des activités sociales et sportives, ça crée un réel esprit de camaraderie ! »

Benjamin est impliqué dans son syndicat, le Syndicat des technologistes d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP-957). Il occupe le double poste de délégué syn-

dical et de directeur de griefs pour la région de Manicouagan. « On essaie d'avoir une approche partenariale avec l'employeur pour être efficace et apporter du positif dans la résolution du problème. Je pense que c'est sain de maintenir un syndicat fort même dans un contexte où les conditions de travail sont bonnes. Il y aura toujours des divergences d'interprétation de la convention collective, le syndicat doit être là pour assurer une bonne représentation et surtout maintenir le rapport de force. »

Du génie québécois

Benjamin ne cache pas son admiration pour son lieu de travail. « Je travaille dans des installations hydroélectriques extrêmement complexes qui ont demandé beaucoup de travail, de vision et surtout de génie ! Je suis impressionné toutes les fois ! »

Inaugurés en 1968, la centrale Manic-5 et le barrage Daniel-Johnson étaient en effet des projets novateurs et audacieux. Dotées d'une architecture

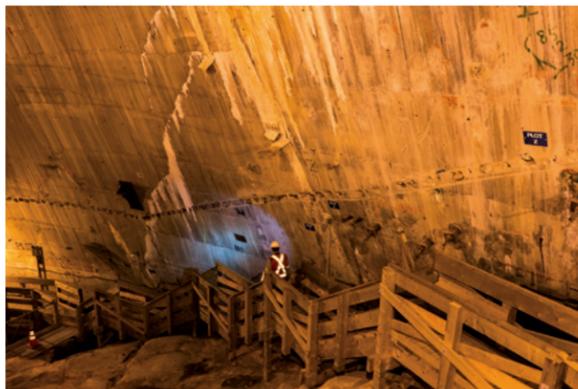


spectaculaire, ces installations se démarquent encore aujourd'hui à travers le monde. « J'ai emmené

mes enfants aux journées portes ouvertes l'an dernier pour qu'ils puissent constater l'ampleur de la construction et

ils étaient épatés ! Je me sens chanceux de pouvoir partager la fierté que j'ai pour mon métier avec mes enfants. »

Merci à Jean-Pierre Caron du Syndicat des technologistes d'Hydro-Québec, section locale 957, d'avoir rendu cette entrevue possible. Pour voir la vidéo de la chronique : https://bit.ly/chronique_metier ■



PHOTOS ERIC DEMERS



Un répertoire d'achat local pour consommer dans sa communauté

La FTQ a mis sur pied une plateforme regroupant des entreprises syndiquées ou d'économie sociale de toutes les régions du Québec. L'objectif du projet est d'encourager les Québécois et les Québécoises à consommer localement. Le site <https://www.monchoixlocal.quebec> permet aux consommateurs et aux consommatrices de chercher le type d'entreprise, de service ou de produit près de leur résidence et ainsi de donner un coup de main à notre économie.

«La crise actuelle nous fait prendre conscience de l'importance de consommer localement, d'encourager les marchands, les entreprises de proximité, d'économie sociale et les organismes à but non lucratif qui, quotidiennement, sont à notre service et permettent à des hommes et à des femmes de vivre de leur travail», déclare le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.



Une étude du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) de 2007 révèle qu'une hausse de 1% des ventes de l'industrie de l'alimentation entraînerait la création de 1800 emplois directs ou indirects. Par ailleurs, faire des choix locaux signifie aussi donner un coup de main pour réduire les émissions de gaz à effet serre. ■

AVIS DU FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Rappel des règles fiscales concernant les rachats d'actions

Le Fonds de solidarité FTQ tient à rappeler les règles fiscales concernant l'admissibilité aux crédits d'impôt à la suite d'un rachat partiel ou total d'actions en vertu de certains critères.

Comme prévu par la loi applicable et indiqué dans le Prospectus simplifié (section 8.1 à la page 17 et Annexe 1 à la page 26), les actionnaires ne peuvent plus bénéficier des crédits d'impôt liés à l'acquisition d'actions du Fonds à la suite du rachat de leurs actions, effectué en vertu des critères tels que ceux pour la retraite :

- ▼ Retraite 60-64 ans et bénéficiaire d'une rente de retraite du Régime de rentes du Québec ou d'un régime équivalent;
- ▼ Retraite 55-64 ans et bénéficiaire d'une prestation de rente de retraite;
- ▼ Retraite 50-64 ans découlant d'une cessation de travail;

- ▼ Retraite progressive 50-64 ans;
- ▼ Retraite 45-54 ans et bénéficiaire d'une rente de retraite en vertu d'un régime de pension agréé de l'employeur; et
- ▼ Invalidité (physique ou mentale) grave et prolongée créant une inaptitude permanente au travail.

Il est ultimement de la responsabilité des actionnaires de s'assurer de l'impact fiscal d'un rachat d'actions et que leurs cotisations au Fonds de solidarité FTQ sont admissibles aux crédits d'impôt et aux déductions applicables aux REER, et ce, en fonction de leur situation fiscale.



Plus d'informations à ce sujet sont disponibles dans le **Prospectus simplifié**. ■



DANIEL MALLETTE

Félicitations au Conseil régional FTQ de la Montérégie pour son tournoi de golf annuel qui a permis d'amasser plus de 21 000 \$ au profit de Centraide Richelieu-Yamaska et Centraide Sud-Ouest. Le 4 septembre dernier, la 8^e édition du tournoi de golf Guy-Champagne a rassemblé 126 golfeurs et golfeuses. Visiblement, la COVID-19 n'a pas ralenti les ardeurs du Conseil régional FTQ de la Montérégie!

FONDS de solidarité FTQ



Un REER+ profitable qu'un REER ordinaire

Le REER+ au Fonds offre **30 % d'économies d'impôt** de plus qu'un REER ordinaire, et c'est tant mieux. Cet avantage est rendu possible parce que le Fonds investit dans des entreprises d'ici et qu'il contribue à créer plus d'emplois pour de plus en plus de Québécois. Ainsi, pendant que vous épargnez, votre argent est investi de façon responsable dans des entreprises de chez nous qui, à leur tour, ont un impact quotidien sur la vie de milliers de gens.

Prêt à épargner avec le REER+ au Fonds ?

Visitez le fondsftq.com

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

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. On peut se procurer un exemplaire du prospectus sur le site www.fondsftq.com, auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

Bienvenue à la FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION DU 4 FÉVRIER AU 22 SEPTEMBRE 2020

- ▼ **AIMTA** : Bombardier inc. – Dorval, STELIA Aéronautique Canada inc. – Mirabel.
- ▼ **BCTM** : Enquête et Conseil Stratégique inc. – Québec / Rothmans, Benson & Hedges inc. – Québec.
- ▼ **MÉTALLOS** : Maintenance Blanchette 2543-6205 Québec inc. – Aluminerie Bécancour (ABI) – Aluminerie Deschambault / General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques-Canada inc. – Le Gardeur / Diogène, suivi communautaire – Montréal / Syndicat des Métallos, Section locale 9996 – Fermont / Lafarge Canada inc. – Usine Brossard / MRC de La Vallée-de-l'Or – Val d'Or, Groupe de sécurité Garda SENC – Les établissements de Ciment Mc Cinnis de Port-Daniel – Gascon, Structure Beauce-Atlas inc. – Sainte-Marie, GDI Services Techniques S.E.C. – LaSalle / Valport Maritime Services inc. – Salaberry-de-Valleyfield.
- ▼ **SCFP** : Marianapolis College – Tous les établissements / Office municipal d'habitation de Longueuil – Tous les établissements / Ville de Candiac – Tous les établissements / Société québécoise du cannabis – Succursale de Mirabel – Établissements Longueuil (Greenfield Park) / Lanau Bus, SEC – Terrebonne / Keolis Canada Autocars, S.E.C. – Terrebonne / Croix-Rouge canadienne, division du Québec – Montréal / Rio Tinto Alcan Inc. – Toutes les installations électriques / Municipalité de Notre-Dame-des-Monts – Tous les établissements.
- ▼ **SEPB** : Centre de justice de proximité du Saguenay-Lac-Saint-Jean – Tous ses établissements.
- ▼ **SPQ** : Régie intermunicipale en sécurité incendie du secteur Nord et Sud du Lac-Saint-Jean – Tous ses établissements étant utilisés comme poste ou caserne / Municipalité de Saint-Jacques-le-Mineur – Tous ses établissements étant utilisés comme poste ou caserne, Ville de Portneuf – Tous ses établissements étant utilisés comme poste ou caserne.
- ▼ **SQEEES-298** : Société en commandite Boréa – Blainville / Centre d'hébergement et de soins de longue durée Herron inc. – Dorval / 6485995 Canada inc. (Les Résidences Soleil Manoir Sorel) – Sorel-Tracy / Centre d'aide professionnelle pour l'emploi – Lachute – Sainte-Adèle – Sainte-Agathe / 9043-3087 Québec inc. (Garderie éducative Les Chabichoux – Varennes / Congrégation des sœurs des Saints Cœurs de Jésus et de Marie de Joliette – Joliette).
- ▼ **TEAMSTERS** : L'aréna des Canadiens inc. – Montréal / Promark-Télécom inc. – Montréal / Groupe Compass (Québec) ltée, opérant sous la raison sociale Chartwells – Laval / Demix Agrégats, une division de Groupe CRH Canada inc. – Varennes / Archibald inc. – Tous les établissements de l'employeur / Résidence Cité-Rive, société en commandite – Montréal / Aliments Sunchef inc. – Montréal / 9158-8699 Québec inc. (Garderie au pied de l'arc-en-ciel) – Québec / Bridor inc. – Boucherville / Groupe Compass (Québec) ltée – Montréal / Béton Provincial ltée – Boucherville / Armtex inc. – Saint-Clet / Intertek Testing Services (ITS) Canada LTD. – Montréal-Est.
- ▼ **TUAC** : Alimentation Marie-Josée Bernard inc. – Montréal / Indigo Parc Canada inc. – Westmount – Montréal / Metro Lac-Etchemin / Complexe Funéraire Bérubé & Fils – Alma / Maison du Père – Montréal / Groupe Phoenicia inc. – Montréal / Alimentation Kraft inc. – Montréal / Ramada Plaza – Montréal / Bois de sciage Lafontaine inc. – Sainte-Perpétue / Sonder Canada inc. – Outremont / Marché d'alimentation Déziel inc. – Ville Mont-Royal / La Cage Brasserie sportive Côte Vertu / Les Serres Savoura Mirabel 2 inc. – Mirabel / Neptune Solutions Bien-Être inc. – Sherbrooke / Taxi COOP Québec (administration) – Québec / Vivaco groupe coopératif – Kingsley Falls.
- ▼ **UES-800** : Société en commandite Boréa – Blainville / Les Rôtisseries 3066 inc. – Longueuil / Au Coq Moderne inc. – Montréal / GDI Services (Québec) S.E.C. – Québec.
- ▼ **UNIFOR** : Goodfellow inc. – Drummondville / Unipêche M.D.M. ltée – Paspédiac / SGS Canada inc. – Montréal-Est / 9123-7578 Québec inc. (Manoir Cousineau) – Saint-Hubert / Garage Carrey & Fils ltée – Beloeil / SGS Canada inc. – Montréal / Marché D. Boutin inc. – Dolbeau Mistassini.

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		