

## Un an sans contrat de travail: le personnel du secteur public se mobilise



Un budget du Québec  
aux saveurs de  
fin de pandémie

PAGE 3



Journée  
internationale des  
droits des femmes

PAGE 7



Plaidoyer pour  
les travailleuses  
et travailleurs  
de la forêt

PAGE 12



Un membre de la FTQ participe à la manifestation faisant suite au convoi des travailleurs et des travailleuses du secteur public devant l'Assemblée nationale.

La FTQ et ses syndicats affiliés dans la négociation du secteur public (SCFP-Québec, SQEES-298, SEPB, UES 800) ont organisé une série d'actions de visibilité les 29, 30, 31 mars pour dénoncer l'absence de progrès aux tables de négociation. Depuis le 31 mars 2020, les travailleuses et travailleurs sont sans contrat de travail et les négociations amorcées à l'automne 2019 piétinent.

Cette campagne s'est inscrite dans un blitz d'actions de sensibilisation aux conditions d'exercice d'emploi des travailleuses et travailleurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux qui a connu son point culminant le 31 mars dernier, date anniversaire de la fin des conventions collectives du secteur public.

Pour être au courant des dernières nouvelles à propos de la négociation du secteur

public: [www.mondeouvrier.info/secteur\\_public](http://www.mondeouvrier.info/secteur_public).



PAGES 8 ET 9



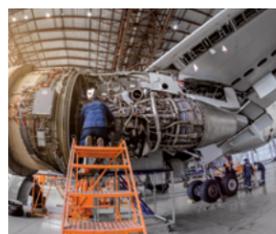
Nouvelles balados

PAGE 4



Au-delà du Mois de l'histoire des Noirs

PAGE 6



Soutien à l'industrie  
aérospatiale

PAGE 14

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

# Dans ce numéro

## ACTUALITÉS

Un an sans contrat de travail : le personnel du secteur public se mobilise	1,8,9
L'Alliance syndicale de la construction demande un sursis sur les changements réglementaires	3
Un budget du Québec aux saveurs de fin de pandémie	3
Lancement des balados L'après-COVID que nous voulons	4
Analyse : L'évolution de la couverture syndicale et une perte de l'avantage syndical en 2020	5
Au-delà du Mois de l'histoire des Noirs	6
Construction : Il est minuit moins une pour les emplois en région	6
Un déferlement de témoignages des travailleurs et travailleuses du secteur public	9
Plaidoyer pour les travailleuses et travailleurs de la forêt	12
L'impact des médias numériques sur le droit du travail	13
Protéger nos retraites	13
Soutien à l'industrie aérospatiale	14

## CHRONIQUE ET OPINIONS

Féminicides : la violence, ce n'est pas de l'amour !	7
Projet de loi n°59 : un obstacle de plus pour les femmes dans la construction	11
Réduisons les risques, pas l'aide aux travailleurs	11
Projet de loi n°59 : il ne faut pas diluer la prévention	11
Au Québec, aucun arbre n'est coupé pour fabriquer des circulaires	12
Les travailleuses domestiques ont le droit d'être protégées	14
Crise énergétique au Texas : un exemple des effets du conservatisme économique	15

## CONDITIONS FÉMININES

Violences sexuelles : un changement à faire	2
Construction : Au tour du gouvernement de faire sa part	4
8 mars 2021 : Écoutons les femmes	7

## REPORTAGE PHOTO

Un an sans contrat de travail : le personnel du secteur public se mobilise	8, 9
--	------

## À LA SOURCE

Une travailleuse du Manoir Laval est-elle décédée à la suite d'une négligence patronale ?	10
La non-reconnaissance des lésions professionnelles	10
Le projet de loi n°59 amendé : toujours inacceptable	10
Projet de loi n°59 : la parole aux affiliés	11

## LANGUE DU TRAVAIL

Modernisation de la Loi sur les langues officielles	6
Rencontre annuelle des membres des comités de francisation	16

## SOLIDARITÉ

Franc succès des caravanes de solidarité en Montérégie!	12
Le Programme d'aide en Montérégie (PAM)	12
Centraide Outaouais	16

## CALENDRIER ET AVIS

Rassemblement du 28 avril 2021	5
Une nouvelle vice-présidente représentant les femmes à la FTQ et une nouvelle substitut	7
La famille FTQ en deuil d'un grand militant	13
Nouveau coordonnateur du réseau des DS en Montérégie	13
Semaine de la relève syndicale 2021	15
Bienvenue à la FTQ	16

## Comment utiliser les codes QR?

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



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

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



Manifestation contre les agressions sexuelles à Montréal le 19 juillet 2020.

# Violences sexuelles : un changement à faire

Les agressions à caractère sexuel font partie de la problématique plus large des violences faites envers les femmes. Près de 90% des victimes d'agressions sexuelles au Québec sont de sexe féminin.

Nous savons aussi que, bien que toutes les femmes soient susceptibles de vivre une agression à caractère sexuel, les minorités visibles, les autochtones, les femmes avec un handicap physique ou intellectuel, les femmes de la diversité sexuelle ou encore celles aux prises avec des problèmes de santé mentale sont encore plus à risque.

## Dénonciations publiques : Le Québec divisé

En 2014, la Fédération des femmes du Québec a lancé le mouvement AgressionNonDénoncée pour briser le silence sur les agressions sexuelles. Le mouvement #Metoo a quant à lui débuté en 2017 et pris de l'ampleur dans le cadre de l'affaire Weinstein aux États-Unis. Il s'est manifesté au Québec sous le mouvement #MoiAussi. Encore l'année dernière, le Québec a connu une nouvelle vague de dénonciations d'agressions sur les réseaux sociaux et dans l'espace médiatique.

Plusieurs considèrent cette façon de dénoncer comme une manière de mettre en garde la communauté contre des individus jugés dangereux et voient dans ce processus

un moyen de mettre fin à l'impunité entourant les agressions sexuelles. Les vagues de dénonciations publiques ont d'ailleurs un effet important sur le climat social et encouragent les survivantes à dénoncer leurs agresseurs par les canaux officiels. Notamment, en 2017, année marquée par #MoiAussi, le Service de police de la Ville de Montréal a constaté une hausse de 23% des plaintes pour agressions sexuelles. Toutefois, un sondage mené en juillet 2020 par la firme Léger révélait que 59% des Québécois et Québécoises jugeaient ce moyen de dénonciation injustifiable et estimaient que les victimes auraient dû passer par le système de justice.

## Un processus judiciaire qui échoue

Quelle est donc l'issue des plaintes officielles adressées directement au système de justice? Selon diverses études, un maigre 5% des agressions sexuelles est déclaré à la police. Les spécialistes attribuent ce faible taux à un manque de confiance des survivantes vis-à-vis du système de justice. Bien que les institutions évoluent dans le temps, les façons de faire et

les délais ne sont toujours pas adaptés à ce type de crime. De plus, seulement trois plaintes formelles pour agressions sexuelles sur 1000 se soldent par une condamnation.

Cette année, sur les trois récents procès médiatisés, aucun ne s'est soldé par une condamnation (les deux premiers ont été acquittés et le troisième s'en est sorti en raison d'un vice de procédure), ce qui semble n'avoir que renforcé cette méfiance des victimes envers les processus officiels.

## Des voix s'élèvent pour changer le système judiciaire

Plusieurs voix se sont élevées pour demander que l'on se dote collectivement d'un système judiciaire adapté aux réalités des victimes d'agressions sexuelles. Cela passerait par un plus haut taux de rétention des plaintes, des délais moins longs et un processus qui ne victime pas de nouveau les plaignantes.

Plusieurs revendiquent également le passage vers une culture du consentement et vers une société qui ne tolère plus les violences sexuelles. Finalement, ces mêmes voix considèrent que les violences sexuelles s'inscrivent dans le cadre des rapports inégaux entre les hommes et les femmes et que nous aurions tout avantage à multiplier les efforts pour atteindre l'égalité. ■

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  
Serge Beaulieu, Camille Beausoleil, Nelson Breton, Mathilde Caramagno, Clairandré Cauchy, Rima Chaaban, Laurence Fortier, Manon Fournier, Renaud Gagné, Gilles Grondin, Mouna Kamel, Nathalie Kègle, Stéphane Lacroix, Annie Landry, Philippe Lapointe, Jean Laverdière, Dino Lemay, Dominic Lemieux, Colin L'Ériger, Marie-Andrée L'Heureux, Caroline Mallette, Daniel Mallette, Sylvain Maltais, Marie-Josée Naud, Jessica Olivier-Nault, Sophie Roy, Pascale Saint-Antoine, Bertrand Schepper, Isabelle Taillon, Guillaume Valois, Catherine Veillette.

Conception graphique  
Anne Brissette

Illustrations  
Coopérative Belvédère;  
Le Collectif 8 Mars,  
Molotov Communications.  
Illustration : Valaska;  
Molotov; Upperkut.

Photos  
Normand Blouin,  
Conseil régional FTQ  
Montérégie, Eric Demers,  
Mélodie Descoubes,  
FTQ-Construction, Lise  
Gauvreau, Louis-Michel  
Guénette, Jean-Luc  
Ichard, Danny Kronstrom,  
Yannick Proulx, Felix  
Rioux photo, Teamsters.

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

Tirage  
32500 exemplaires

Produit par des  
travailleuses et  
travailleurs syndiqués  
chez Transcontinental.

Imprimé sur du  
papier fabriqué par  
les 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

## L'Alliance syndicale de la construction demande un sursis sur les changements réglementaires

Un récent sondage mené par la Commission de la construction du Québec (CCQ) démontre que l'industrie de la construction a un sérieux problème de rétention de la main-d'œuvre et non un problème de rareté de la main-d'œuvre.

Alors qu'une nouvelle réglementation sera adoptée pour faciliter l'entrée de nouvelle main-d'œuvre non qualifiée, l'Alliance syndicale s'inquiète que 35 % des gens qui joignent l'industrie la quittent après cinq ans et craint que les nouveaux règlements viennent empirer la situation.

### La parole aux travailleurs et aux travailleuses

Depuis des années, les associations patronales disent que l'industrie de la construction du Québec vit une rareté de main-d'œuvre. Or, le sondage de la CCQ, effectué auprès de près de 3000 travailleurs et travailleuses, apporte un éclairage nouveau sur le sujet. Plutôt que de se questionner sur sa capacité d'attirer de la nouvelle main-d'œuvre, l'industrie devrait plutôt tenter d'améliorer sa capacité de rétention.

### Un problème de sécurité et de précarité

Les mauvaises conditions de travail sont l'une des principales causes évoquées par ceux qui quittent l'industrie. Plus de la moitié d'entre eux considèrent que la précarité d'emploi est trop grande ou encore que les délais de production sont trop courts. Le tiers jugent aussi que leur sécurité n'est pas convenablement assurée par les mesures en place.



### Une réglementation caduque qui doit être mise à jour avant son adoption

Le sondage ayant été effectué en janvier 2020, la Commission a volontairement caché les résultats jusqu'à aujourd'hui. Pendant ce temps, les instances de la CCQ ont travaillé sur des propositions afin de faciliter l'attractivité de l'industrie alors que la rétention est la véritable problématique sur laquelle il faut se pencher si l'on veut répondre aux besoins d'une main-d'œuvre qualifiée et productive. L'Alliance syndicale demande donc au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, de surseoir au règlement qui a été déposé pour consultation en décembre dernier et d'ordonner à la CCQ de mettre à jour les travaux pour que les propositions répondent aux véritables besoins de l'industrie.

« Nous ne comprenons pas pourquoi la CCQ n'a pas voulu dévoiler ces résultats alors que nous faisons des propositions pour améliorer la rétention qui n'était que peu ou pas retenue. C'est pourquoi nous ne voyons pas comment les autorités pourraient adopter un règlement alors que l'information était alors incomplète et que nous n'avions pas le bon objectif. Les travaux doivent être revus et un nouveau règlement devra être déposé », affirme le porte-parole de l'Alliance syndicale, Éric Boisjoly. ■

## Un budget du Québec aux saveurs de fin de pandémie

Le budget 2021 du gouvernement du Québec a laissé certains sur leur faim et d'autres ont pu pousser un soupir de soulagement. Le retour à l'équilibre budgétaire est reporté de deux ans et le retour à l'austérité, redouté par plusieurs, ne sera pas pour tout de suite.



Devant l'incertitude des mois à venir et l'arrivée de la troisième vague avant la protection que pourra offrir la campagne de vaccination, le gouvernement semble avoir choisi la prudence. Ce budget aux saveurs de fin de pandémie semble se mettre volontairement en attente d'une relance à venir qui coïnciderait avec la prochaine élection.

### La transition juste pour plus tard, le Fonds des générations pour maintenant

Les critiques principales du budget sont à l'égard du peu de nouvelles dépenses structurantes en environnement. Dans le budget 2021-2022, le gouvernement du Québec ne se donne aucun nouvel outil pour renverser la tendance sur le plan climatique. « C'est un véritable rendez-vous manqué, se désole Bertrand Schepper, chercheur à l'IRIS. Le gouvernement Legault nous confirme que, pour lui, la protection de l'environnement n'est une priorité que lorsqu'elle ne coûte rien. »

Du côté de la FTQ, on critique la persistance du gouvernement à verser des milliards dans le Fonds des générations. « Le ministre Girard aurait pu utiliser ces sommes pour proposer une relance plus ambitieuse, autant sur le plan économique, environnemental, social et de nos services publics. La crise a mis en lumière la fragilité de notre filet social et des failles de notre système de santé. Ces sommes devraient servir à financer les services publics et les programmes sociaux qui profiteront également aux générations futures! », explique le président de la FTQ, Daniel Boyer.

Au chapitre de l'environnement, la FTQ est dans l'attente de plus détails. « Ce qu'on veut, ce sont des mesures concrètes pour une transition juste pour les travailleurs et travailleuses, notamment en formation de la main-d'œuvre. Les mesures de mobilité durable sont intéressantes, mais si le ministre veut s'engager dans une réelle transition écologique, il faut des investissements plus ambitieux et une planification sérieuse. Il est temps de se doter d'un véritable plan de lutte contre les changements climatiques qui met à contribution tous les acteurs sociaux et économiques », souligne le président de la FTQ, Daniel Boyer.

### Absence apparente de mesures pour attirer les travailleurs et les travailleuses dans le secteur public

La FTQ se questionne sur la façon dont les montants prévus au secteur public seront investis. « À quand des mesures de rétention et d'attraction du personnel? À quand une amélioration des conditions d'exercice d'emploi et une meilleure rémunération des travailleuses et travailleurs? Ça doit être la priorité! Monsieur Legault, j'en profite pour vous rappeler qu'on attend toujours vos représentants à la table de négociation. Ce n'est pas parce que le ministre retarde l'atteinte de l'équilibre budgétaire qu'il doit retarder la signature des conventions collectives dans le secteur public », déclare le président de la FTQ, Daniel Boyer.

Le gouvernement mise par ailleurs sur des investissements dans des secteurs typiquement masculins pour stimuler la relance de l'économie. « Encore une fois, le gouvernement a omis d'avoir recours à l'Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) pour élaborer son plan budgétaire. Il risque de continuer de creuser les inégalités entre les hommes et les femmes au chapitre de l'emploi », prévient Julia Posca, chercheuse à l'IRIS. ■



## Négociations du secteur public: des offres, encore un effort M. Legault

Par un drôle de hasard, le gouvernement de la CAQ a profité de la semaine d'actions et de visibilité du personnel du secteur public pour présenter aux équipes de négociations de la FTQ de nouvelles offres. Cette semaine, rappelons-le, soulignait la date anniversaire de la fin des conventions collectives du secteur public échues depuis le 31 mars 2020. Cette offre était dans les faits la deuxième en un an et demi! On ne peut pas dire qu'il y a urgence pour Québec de régler ce dossier.

Ce qui était sur la table à l'automne 2019: 5 % d'augmentation salariale sur 3 ans accompagnés de primes multiples, mais rien de significatif pour améliorer les conditions d'exercice d'emploi, l'attraction et la rétention du personnel. Nos demandes: 2 % par année pour un contrat de 3 ans; bonifier la contribution de l'employeur aux assurances collectives (actuellement la contribution de l'employeur est de 21 %; les travailleuses et travailleurs assumant 79 % des coûts); amorcer un rattrapage salarial.

Dans sa nouvelle proposition, Québec bouge à peine. C'est un petit pas, mais nous sommes encore bien loin d'un règlement. Le gouvernement propose toujours 5 % sur 3 ans et des montants forfaitaires non récurrents qui ne s'ajoutent pas au salaire pour le calcul des pensions à la retraite. Le Conseil du trésor offre bien de bonifier les salaires de 1 % à la 3<sup>e</sup> année de la convention collective de travail, mais le paiement est rattaché à l'indice des prix à la consommation et à une bonne performance de l'économie. C'est donc un acte de foi que réclame le gouvernement. Du côté des assurances, il faudra du concret sur la table pour équilibrer la contribution des personnes salariées et des employeurs pour que le gouvernement espère une signature syndicale au contrat de travail. Donc, c'est très décevant après un an et demi de négociations.

Bilan de tout cela, on avance à la vitesse de l'escargot. Le gouvernement dit que la lumière est au bout du tunnel en parlant de la pandémie, mais la fin du tunnel est encore bien loin lorsque l'on parle de la fin des négociations. Au cours des dernières semaines, nous avons été mobilisés! Mais on le voit, la fin de ces négociations sont encore bien loin, il faudra donc être en action et solidaires plus que jamais si nous voulons être entendus par ce gouvernement qui a des milliards de dollars pour le béton, mais qui n'a pas encore pris la valeur des travailleuses et travailleurs qui maintiennent le service public à bout de bras.

Depuis le début de la pandémie, le gouvernement multiplie les annonces d'investissements: ce que nous avons salué. Il faut maintenir à flot l'économie, mais Québec ne doit pas oublier que la relance économique ne se fera pas seulement dans le béton, cette relance doit aussi être humaine. Les travailleuses et travailleurs qui maintiennent les services publics à bout de bras attendent toujours une véritable reconnaissance des efforts et des sacrifices des dernières années, et cela passe entre autres par de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires. Ce n'est pas une dépense, mais plutôt un investissement.

C'est un appel à la solidarité que nous lançons: solidaires de nos consœurs et confrères de la santé, de l'éducation et des services sociaux.

Solidairement,

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

# Lancement des balados L'après-COVID que nous voulons

C'est sur le thème *La FTQ s'invite dans la cour de...* que l'actrice Salomé Corbo s'invite dans la cour d'un des deux experts invités pour discuter de relance économique dans la nouvelle série de balados *L'après-COVID que nous voulons*.

L'objectif? Nourrir notre réflexion collective sur les possibilités d'un Québec post-COVID plus inclusif, plus vert et égalitaire! Au moment du tournage, à l'automne 2020, le Québec était en déconfinement progressif, mais on craignait une seconde vague. Au moment de publier ces balados, nous sommes au début d'une troisième vague.

Malgré l'urgence actuelle de la crise sanitaire, il importe de définir démocratiquement de nouvelles stratégies de croissance et de développement qui permettront au Québec de relancer une économie plus juste et plus durable. Nous avons une chance de passer à un mode proactif de reconstruction d'une économie plus résiliente, plus verte et plus démocratique. Ne ratons pas cette chance.

Réalisée par la FTQ, cette série de balados est également disponible sous forme de capsules vidéo. Elles sont déclinées en quatre grandes thématiques ayant chacune deux parties:

- ▼ Les finances publiques du Québec
- ▼ Les politiques industrielles
- ▼ Le dialogue social
- ▼ Une relance industrielle progressiste

## Épisode 1 : Les finances publiques du Québec

Avant la pandémie, les finances du Québec s'amélioraient sous l'effet des compressions mises en œuvre par le précédent gouvernement (libéral) et l'impulsion de la forte croissance économique: faible taux de chômage, surplus budgétaires, etc. Mais l'arrêt de l'activité économique en raison de la pandémie a plongé le Québec dans une grave récession. Quel est le point de vue général des experts sur de la gestion financière de la crise et de la relance? Qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui mériterait d'être revu dans la gestion des finances publiques du Québec? Dans le contexte actuel, comment protéger les services publics et les programmes sociaux à un moment où ceux-ci, dans

plusieurs domaines, sont absolument essentiels pour le bien-être des citoyennes et des citoyens et la cohésion sociale? Quoi penser du Fonds des générations? Voilà quelques-unes des questions qui sont abordées avec nos deux invités.

### Personnes invitées

Julia Posca, chercheuse à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)

Éric Pineault, professeur au département de sociologie de l'UQAM et directeur de recherche à la Chaire de recherche du Canada en Mondialisation, Citoyenneté et Démocratie

## Épisode 2 : Les politiques industrielles

Avant la pandémie, les questions de politiques industrielles et d'interventionnisme de l'État étaient des sujets plus ou moins au goût du jour. Aujourd'hui, il apparaît plus que jamais important d'en discuter. Lise Côté et Robert

Laplante définiront ce qu'est une politique industrielle et nous partagerons leur vision sur ce qui fonctionne et qu'est-ce qui mériterait d'être revu dans les politiques industrielles actuelles au Québec. Comment sommes-nous organisés actuellement (par grappe, par associations...)? Quels secteurs en particulier ont mis en évidence le besoin urgent de se doter de telles politiques? Que veut dire «réindustrialiser le Québec»? Voilà quelques-unes des questions qui sont abordées avec nos deux invités.

### Personnes invitées

Lise Côté, conseillère au service de la recherche de la FTQ

Robert Laplante, directeur général de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC).

## Épisode 3 : Le dialogue social

La crise que nous traversons actuellement offre l'opportunité

Les organisations syndicales que sont la FTQ, la CSN, la CSQ et la CSD ont uni leurs efforts pour présenter au gouvernement un plan de relance économique plus démocratique et plus vert. L'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) a également contribué à cette réflexion. Pour nos organisations, il est important de passer d'un mode réactif à un mode proactif et de proposer à la société québécoise et aux gouvernements des solutions pour une relance inclusive.

d'effectuer un virage en matière de stratégie de développement économique. Pour assurer son succès, cette stratégie doit être réfléchie, planifiée, mise en œuvre et gérée de manière socialement responsable dès maintenant avec tous les partenaires de la société québécoise, dans le cadre d'un dialogue ouvert et constructif. Nous entendons souvent parler de «dialogue social» et de «concertation», mais qu'en est-il vraiment? Qui est impliqué dans le dialogue pour le considérer social? Comment les personnes et groupes aux opinions opposées peuvent-ils se concerter? Quels sont les effets et les retombées du dialogue social? Voilà quelques-unes des questions qui sont abordées avec nos deux invités.

### Personnes invitées

Laure Waridel, écosociologue et autrice Vincent van Schendel, directeur général de l'organisme Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS)

## Épisode 4 : Une relance industrielle progressiste

La crise sanitaire a mis en lumière la vulnérabilité de certaines chaînes d'approvisionnements de plusieurs secteurs stratégiques en temps de pandémie, notamment dans le domaine de l'alimentation, des équipements médicaux

et des médicaments (rupture de stock de plusieurs sédatifs).

Il a ensuite été question de croître l'autonomie et la diversification économique du Québec afin d'assurer des approvisionnements sûrs et stables, d'augmenter la résilience de l'économie et d'assurer la sécurité nationale. Mais qu'en est-il réellement? Quels sont les réels problèmes dans les secteurs stratégiques du Québec, notamment celui de l'alimentation? Quels secteurs stratégiques faut-il consolider pour accroître la capacité de l'économie à résister à une crise comme celle que nous vivons? Voilà quelques-unes des questions qui sont abordées avec nos deux invités.

### Personnes invitées

Béatrice Alain, directrice générale du Chantier de l'économie sociale et coprésidente de l'organisme Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS)

Marc Brûlé, coordonnateur du Système alimentaire pour tous (SAPT), gestionnaire de la coop Panier futé et vice-président de la coopérative des Serres du Dos blanc.

Bienvenue à *L'après-COVID que nous voulons* et bonne écoute! ■



La production et la diffusion de ces balados ont été possibles grâce au soutien financier de la Caisse Desjardins des travailleuses et travailleurs unis et à celui du Fonds de solidarité de la FTQ.



## FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

# Au tour du gouvernement de faire sa part

L'industrie de la construction est un milieu majoritairement masculin. En 2019, seulement 2,4% de la main-d'œuvre était constituée de femmes. La Commission de la construction du Québec (CCQ) a beau multiplier les programmes et campagnes de sensibilisation, seulement 9,5% des employeurs embauchent des femmes. Pour remédier à cette situation, le Comité des travailleuses de la FTQ-Construction a interpellé le gouvernement afin qu'il passe à l'action. En tant que plus grand donneur d'ouvrage au Québec, le gouvernement devrait exiger un quota de femmes dans ses contrats, selon le comité.

### Une culture à briser

La présence de femmes sur les chantiers est marginale. Dans certains métiers, elles sont presque entièrement absentes (mécaniciennes de machines lourdes, ferrailleuses, mécaniciennes de chantier, mécaniciennes en protection-incendie). Le Québec fait mauvaise figure comparativement aux autres provinces canadiennes où les femmes sont davantage représentées dans la construction: 4,7% en Alberta, 4,1% en Saskatchewan et 3,7% en Colombie-Britannique (CCQ, 2015). Il semble évident que la question de l'intégration des femmes dans l'industrie de la

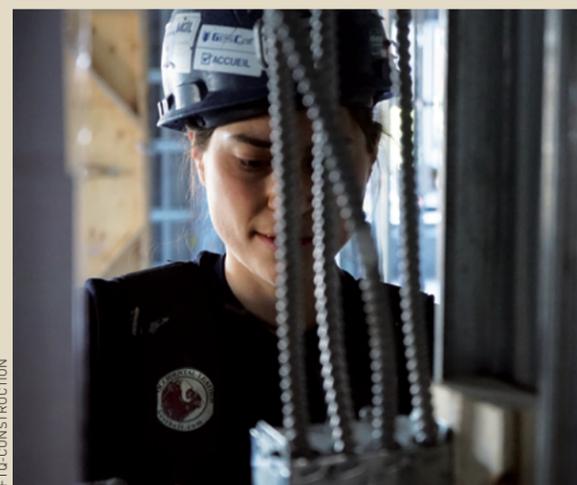
construction dépasse la simple question de mesures incitatives ou de sensibilisation. Cela requiert un changement de culture.

Malheureusement, pour les femmes qui sont dans l'industrie, la moyenne d'heures travaillées est plus basse encore que pour le reste de l'industrie. Elles ont travaillé en moyenne 671 heures, comparativement à 948 heures pour les hommes. En plus du harcèlement qu'elles vivent et la difficulté de se faire embaucher, il n'est pas surprenant que de nombreuses travailleuses considèrent la construction comme un milieu hostile.

### Le levier du gouvernement

Pour Sophie Roy, présidente du Comité des travailleuses de la FTQ-Construction, le gouvernement pourrait jouer un rôle plus important pour intégrer davantage de travailleuses. Il pourrait exiger un quota de travailleuses sur ses contrats.

«Pour les travailleuses, l'enjeu c'est d'obtenir des heures. Nous vivons de la discrimination à l'embauche et souvent les employeurs hésitent à nous prendre. On est les dernières embauchées et premières slackées. Si le gouvernement forçait la main aux entrepreneurs, on assurerait un bel avenir aux travailleuses



qui pourraient montrer de quoi elles sont capables», explique Sophie Roy. L'intégration et le maintien de travailleuses dans l'industrie de la construction constituent des étapes majeures pour l'égalité des sexes au Québec. Les emplois dans la construction offrent une rémunération

et des avantages sociaux généralement supérieurs aux emplois traditionnellement féminins. En imposant des quotas, le gouvernement à la possibilité d'offrir un tremplin pour les femmes qui désirent, par passion, travailler dans la construction. ■

# Analyse : L'évolution de la couverture syndicale et une perte de l'avantage syndical en 2020

L'année 2020 ne fut certainement pas comme les autres et cela s'est reflété dans les données sur le marché de l'emploi. Les mesures de confinement, particulièrement en mars et en avril, ont provoqué des pertes d'emplois importantes dans plusieurs secteurs d'activité économique. Dans certains d'entre eux, comme l'hébergement, la restauration et la culture, le retour au travail est encore impossible pour des milliers de travailleurs et de travailleuses. La crise économique a donc entraîné des impacts spécifiques à certains secteurs et groupes de personnes, lesquels ont malheureusement renforcé les inégalités sociales existantes. Conséquemment, il faut faire preuve d'énormément de prudence dans l'analyse de l'évolution de la couverture syndicale et de l'avantage syndical entre 2019 et 2020.

Le taux de couverture syndicale correspond à la proportion de personnes couvertes par une convention collective, qu'elles soient membres d'un syndicat ou pas. Cet indicateur diffère du taux de syndicalisation, qui désigne uniquement la proportion de membres en règle d'un syndicat.

## Une hausse du taux de couverture syndicale en 2020

Comme dans les autres provinces canadiennes, le taux de couverture syndicale au Québec a considérablement augmenté entre 2019 et 2020. Celui-ci est passé de 39,1% à 39,9%, soit son plus haut niveau depuis les dix dernières années. La hausse sur cette période a été plus importante pour les femmes (+1,3 PP<sup>1</sup>) que pour les hommes (+0,6 PP). Devrait-on se réjouir de cette situation? Pas tellement. D'abord, la hausse du taux de couverture syndicale n'a pas été causée par une hausse des effectifs syndiqués. On observe plutôt une baisse d'environ 40 000 personnes syndiquées entre 2019 (1 463 200) et 2020 (1 424 900). Cette hausse en 2020 résulte donc tout simplement du fait que le nombre d'emplois non syndiqués a davantage reculé que les emplois syndiqués. Plusieurs des secteurs les plus touchés par le

1. Points de pourcentage

confinement, comme l'hébergement et la restauration, demeurent faiblement syndiqués. Avec la fin des mesures de confinement et le retour au travail de milliers de personnes non syndiquées, on pourrait assister à un recul du taux de couverture syndicale.

La pandémie semble avoir accentué deux tendances de fond des dernières années: le déclin des effectifs syndiqués dans le secteur privé et une croissance soutenue dans le secteur public. Pour le secteur public, on assiste à une légère croissance des effectifs syndiqués combinée à une hausse importante du taux de couverture syndicale, de 84,1% à 85,6% sur la même période. Cela s'explique par les pertes d'emplois importantes des personnes non syndiquées de ce secteur.

Dans le secteur privé, on assiste à une baisse d'environ 50 000 personnes syndiquées en 2020 par rapport à 2019. Bien que l'emploi syndiqué du secteur privé ait rapidement retrouvé le même niveau qu'avant le confinement (février), celui-ci a connu une stagnation relative pour le reste de l'année, et ce, à un niveau bien inférieur à celui observé en 2019. Ainsi, le taux de couverture syndicale est passé de 23,9% en 2019 à 23,5% en 2020. Cette situation demeure très préoccupante. Pour que le mouvement syndical conserve son influence et garde un bon rapport de force, le poids

des effectifs syndiqués dans le secteur privé doit à tout le moins se maintenir.

## Forte baisse de l'avantage syndical en 2020

Comme illustré par le tableau suivant, les salaires (horaire médian et hebdomadaire médian) des personnes non syndiquées ont crû au moins deux fois plus rapidement que pour les personnes syndiquées entre 2019 et 2020. Cela a eu pour conséquence de faire diminuer considérablement l'avantage syndical, c'est-à-dire la différence salariale entre les personnes syndiquées et les non syndiquées. Pour le salaire horaire médian, celui-ci était de 37,1% en 2019 et de 30,0% en 2020. Pour le salaire hebdomadaire médian, il est passé de 31,6% à 22,9% sur la même période.

Il ne s'agit pas nécessairement d'un signe que les syndicats sont moins en mesure de négocier de bonnes conditions de travail. Cela reflète plutôt les perturbations particulières engendrées par la pandémie et les mesures sanitaires. Comme ce sont surtout les personnes salariées à faibles salaires, particulièrement les femmes, qui ont perdu leur emploi, cela est venu augmenter « artificiellement » la médiane des salaires. Par exemple, le salaire horaire médian dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs est passé de 23\$ à 27\$, une hausse phénoménale de 17,4% en une seule



NORMAND BLOUIN

année! Cela pourrait s'expliquer par la concentration des pertes d'emplois chez les bas salariés.

De plus, on peut supposer que les pertes d'emplois dans des secteurs fortement syndiqués et à salaires élevés, l'aéronautique par exemple, ont pu avoir un effet à la baisse sur les salaires des personnes syndiquées, en particulier les hommes. On observe

également une hausse de l'emploi dans certains secteurs faiblement syndiqués et offrant de bons salaires, notamment les services professionnels, scientifiques et techniques, ce qui a également contribué à la diminution de l'avantage syndical.

Considérant les importantes perturbations provoquées par la pandémie et les mesures de confine-

ment, l'année 2020 ne permet pas de dégager de tendances quant à l'évolution de la couverture syndicale ou de l'avantage syndical. Tout au plus, peut-on tenter d'expliquer les variations de ces indicateurs. Il demeure que certaines tendances de fond n'ont pas disparu avec la pandémie, particulièrement le déclin inquiétant des syndicats dans le secteur privé. ■

## Salaires médian et écart entre les syndiqués et les non syndiqués pour le salaire horaire et le salaire hebdomadaire médians, Québec 2019-2020.

Année	Salaire horaire médian			Salaire hebdomadaire médian		
	Syndiqués	Non syndiqués	Écart (%)	Syndiqués	Non syndiqués	Écart (%)
2019	27,5\$	20,06\$	37,1%	1000\$	760\$	31,6%
2020	28,6\$ [+4%]	22\$ [+9,7%]	30,0% [-19,1%]	1032,5\$ [+3,25%]	840\$ [+10,5%]	22,9% [-27,5%]

Source : Calculs FTQ à partir de : Statistique Canada, Salaires des employés selon la permanence de l'emploi et la couverture syndicale, données annuelles, 14-10-0066-01.



JOURNÉE INTERNATIONALE DE COMMÉMORATION  
DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS  
MORTS OU BLESSÉS AU TRAVAIL

RASSEMBLEMENT LE 28 AVRIL

TOUS LE DÉTAILS : FTQ.QC.CA/28-AVRIL-2021



## Taux de couverture syndicale, Québec, 2019-2020

Années	Femmes	Hommes	Les deux sexes
2019	39,9%	38,2%	39,1%
2020	41,2%	38,8%	39,9%

Source : Calculs FTQ à partir de : Statistique Canada, Couverture syndicale selon l'industrie, Tableau 14-10-0070-01.

## Emploi syndiqué et taux de couverture syndicale dans le secteur public et le secteur privé, Québec, 2019-2020

	Secteur privé		Secteur public	
	2019	2020	2019	2020
Emplois syndiqués (milliers)	667,8	615,6	795,5	809,3
Taux de couverture syndicale	23,9%	23,5%	84,1%	85,6%

Source : Calculs FTQ à partir de : Statistique Canada, Couverture syndicale selon l'industrie, Tableau 14-10-0070-01.

# Au-delà du Mois de l'histoire des Noirs

Le mois de février est le Mois de l'histoire des Noirs et, cette année encore, il y a eu une pléthore d'activités et diverses réalisations ont été soulignées en grande pompe.

C'est en 2006 que le Mois de l'histoire des Noirs est officialisé au Québec par l'Assemblée nationale du Québec afin de souligner la contribution historique des communautés noires à la société québécoise. Cette loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2007.

Bien qu'elle soit méconnue, l'histoire des communautés noires commence bien avant l'esclavage et la colonisation. Leur histoire est longue et riche d'exploits! Au Québec, elle remonte aux alentours de 1629 avec l'arrivée d'Olivier Le Jeune, un esclave en Nouvelle-France.

Une reconnaissance notable de l'histoire des communautés noires qui a retenu l'attention médiatique récemment, et qui a fait la fierté au Québec et au Canada des communautés noires, c'est l'apparition de Viola Desmond, une militante pour les droits civiques en Nouvelle-Écosse, sur nos billets de 10 \$.

Des reconnaissances de ce genre réjouissent les militantes et militants syndicaux: «*Nous avons à cœur la quête d'équité et nous luttons pour l'égalité des chances. La reconnaissance historique de nos combats pour la liberté passe en outre par la mise en valeur des actes et des personnes qui y ont contribué*», affirme Maryève Boyer, membre du comité équité du SEPB-Québec.

## Qu'en est-il cependant du quotidien des personnes noires au Québec?

De cette reconnaissance historique devrait naturellement découler une représentativité exhaustive dans le monde du travail selon les militantes et les militants de la FTQ. Pourtant, cette représentativité n'est pas au rendez-vous.

Parlant en juin 2020 de la piètre représentativité

dans le monde du travail, un article de Radio-Canada titrait qu'il y avait un déficit de 26 000 travailleurs et travailleuses issus des minorités visibles au sein des services publics du Québec.

De plus en plus de professionnels et professionnelles dénoncent le gaspillage de leurs talents. Les barrières à l'entrée peuvent être multiples et en exaspèrent plusieurs. Le manque de représentativité est une problématique sans cesse mentionnée.

## Groupe de travail de la FTQ sur le racisme systémique

Publié en 2006, le rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la communauté québécoise des communautés noires fait plusieurs recommandations à cet égard. Le groupe de travail sur le racisme systémique de la FTQ retient cinq recommandations:

1. Il faut lutter contre le racisme et la discrimination raciale;
2. Il faut améliorer l'accès à l'emploi dans la fonction publique et les emplois supérieurs, appliquer la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et la faire appliquer par les employeurs dans les entreprises;
3. Il faut améliorer l'image des personnes noires dans la société et la faire vivre dans la mémoire collective;
4. Il faut soutenir l'entrepreneuriat;

5. Il faut améliorer le soutien aux familles, aux femmes et aux jeunes racisés.

Selon les militants et les militantes du groupe de travail sur le racisme systémique de la FTQ, plusieurs efforts ont été consentis, mais ils et elles préconisent une approche plus globale des enjeux. «*Ce n'est pas en nommant une personne noire dans un poste de haut niveau ou en l'affichant sur un billet d'argent que le problème de discrimination des personnes noires est réglé!*», rappelle Djimy Théodore, directeur des groupes d'équité à l'AFPC-Québec.

Comme il a été démontré à de nombreuses reprises, devant un nom ou un prénom à «*consonance inhabituelle*», les vieux préjugés refont vite surface.

Toujours selon les membres du groupe de travail sur le racisme systémique de la FTQ, il faut souligner la résilience et la force de caractère de ceux et celles qui ont pu passer outre ces préjugés et le fait que certaines institutions sont difficiles à percer. Même lorsqu'elles réussissent à entrer dans certains milieux de travail, certaines personnes noires rapportent avoir la sensation d'être scrutées et observées plus que la moyenne. Parfois, elles ressentent la nécessité de marcher «*droit*». De plus, la compétence n'est pas une garantie de reconnaissance, mais peut plutôt être perçue comme une menace.

Le groupe de travail sur le racisme systémique de la FTQ estime que pour obtenir une vraie représentativité, des efforts doivent être faits quotidiennement et non pas seulement à l'occasion. ■



## MODERNISATION DE LA LOI SUR LES LANGUES OFFICIELLES

# La FTQ veut des mesures à la hauteur des reculs

Le 19 février dernier, la ministre fédérale responsable des Langues officielles, Mélanie Joly, a déposé un livre blanc afin de jeter les bases d'une réforme prochaine de la loi canadienne sur les langues officielles.

*compétences fédérale et provinciale sur le territoire québécois doivent avoir les mêmes droits et l'application de leurs droits doit relever d'un seul maître d'œuvre, soit l'Office québécois de la langue française».*

Cette loi, dont les origines remontent à la fin de la décennie 1960, avait comme but d'établir le bilinguisme dans les institutions fédérales et de permettre aux minorités linguistiques, les anglophones du Québec et les francophones dans le reste du Canada, d'avoir accès à des services dans leur langue.

Est-ce que cette loi a atteint ses objectifs? Divers constats énoncés dans ce livre blanc semblent plutôt démontrer le contraire. On relève notamment que, bien qu'il y ait plus de 40% des francophones du Québec qui se déclarent bilingues, ce taux de bilinguisme stagne encore et toujours à 10% chez les anglophones canadiens. Qui plus est, on y mentionne que la perte du poids démographique des francophones est une tendance qui se poursuit depuis la mise en place de la loi et que l'utilisation du français au travail et à la maison est aussi en baisse, y compris au Québec.

Le poids démographique des francophones qui était de 6,6% en 1971 est désormais de 3,9% en 2016. Les projections avancent que ce

pourcentage deviendrait à peine 3% d'ici 15 ans.

## Péril en la demeure

Fidèle à son habitude, la FTQ a réagi à ce livre blanc. Si, d'une part, la centrale syndicale se réjouit de toutes mesures faisant la promotion du français, elle espère, de l'autre, surtout une modernisation qui sera à la hauteur de ces reculs alarmants.

Parmi les mesures annoncées figure la question des droits linguistiques des travailleuses et travailleurs québécois de compétence fédérale. Une revendication historique de la FTQ, pour qui la survie du français passe évidemment par le travail, là où l'on passe la grande majorité de notre temps.

Or, ce livre blanc ne précise pas de quelle manière ces mesures linguistiques pour ces travailleurs et travailleuses vont s'appliquer au Québec. Pour le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc, il est impératif qu'il ait «*un seul système d'application de la loi. Autrement, c'est un cafouillage assuré! Les travailleuses et travailleuses de*

## Les fonctionnaires francophones au fédéral

Cette volonté du gouvernement fédéral ramène aussi la question du respect de la langue française au sein de la fonction publique fédérale. Récemment, le Commissariat aux langues officielles rendait public un sondage accablant sur l'état du bilinguisme dans fonction publique. Ce sondage précise notamment que pas moins de 44% des fonctionnaires francophones sont mal à l'aise d'utiliser leur langue maternelle dans les bureaux bilingues de l'Acadie, de la région d'Ottawa et même ailleurs au Québec.

Pour Denis Bolduc, «*les membres de la FTQ travaillant dans la fonction publique fédérale sont épuisés de réclamer leur droit de travailler en français auprès du gouvernement fédéral*». Selon le secrétaire général, il importe aussi de demander rapidement des gestes concrets afin que le gouvernement fédéral, comme employeur, mette en place des mécanismes pour s'assurer que les fonctionnaires francophones puissent travailler dans leur langue. ■

## CONSTRUCTION

# Il est minuit moins une pour les emplois en région

L'embauche régionale est un des principes fondamentaux du système de gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. De nombreux maires de MRC sur la Côte-Nord ont lancé un cri du cœur au ministre du Travail afin que les travailleurs et les travailleuses en région puissent compter sur une priorité d'embauche dans la région où ils demeurent. La FTQ-Construction

défend présentement ce droit devant les tribunaux et continue sa lutte pour protéger les régions du Québec.

Après une attaque juridique de l'Association de la construction du Québec, le Tribunal administratif du travail (TAT) a déclaré invalides et inopérants des articles du règlement et a annulé 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. Les négociations pour le renouvellement des conventions collectives dans la construction se déroulent en ce moment. Les parties ont la tâche de repenser les règles de l'embauche régionale.

Malgré le fait que cet enjeu soit toujours devant les tribunaux supérieurs pour contester la décision

du TAT, c'est aux tables de négociation que les syndicats devront protéger le droit de travailler des travailleurs et travailleuses de manière prioritaire dans la région où ceux-ci résident. Le choix de la région où le travailleur ou la travailleuse veut vivre demeure une préoccupation et une priorité pour la grande majorité dans le contexte particulier de la précarité de l'emploi dans l'industrie. ■

## Moyenne d'heures travaillées selon la région de domicile<sup>1</sup>

Bas-Saint-Laurent – Gaspésie	780,07
Saguenay – Lac-Saint-Jean	757,56
Québec	973,86
Mauricie – Bois-Francs	897,15
Estrie	872,59
Grand Montréal	1003,31
Outaouais	692,61
Abitibi-Témiscamingue	755,38
Baie-James	712,33
Côte-Nord	902,44

1. CCQ, avril 2018. Calcul effectué par l'auteur.

# 8 mars 2021 : Écoutons les femmes



des travailleuses, ainsi qu'une relance féministe et solidaire.

Le thème *Écoutons les femmes* voulait illustrer ce constat : les femmes veulent des mesures concrètes pour combattre la pauvreté et la violence qu'elles subissent et améliorer leurs conditions de vie et de travail.

## Du chemin à faire sur le plan politique

Le 4 mars dernier, les représentantes du Collectif 8 mars ont rencontré la ministre responsable de la Condition féminine, Isabelle Charest, afin d'échanger sur les impacts de la pandémie sur les femmes. Les représentantes du Collectif 8 mars se sont dites globalement déçues de cette rencontre. Elles attendaient un engagement formel de la ministre pour prendre des mesures concrètes afin d'enrayer les discriminations systémiques vécues par les femmes et entre les femmes.

Le Collectif 8 mars se questionne également sur la volonté du gouvernement d'écouter les femmes et de poser des actions concrètes au-delà des beaux discours. L'annonce d'un *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie* par le gouvernement aurait pu être une occasion parfaite d'agir concrètement pour enrayer les inégalités exacerbées par la crise sanitaire. Or, selon la FTQ, ce plan manque

cruellement de mordant et de mesures concrètes.

« Le gouvernement a mis deux jours pour régler la question du "pop-corn" dans les cinémas, mais après un an de pandémie, il est encore à évaluer et à documenter les impacts de la pandémie sur les femmes. La situation est alarmante. L'heure n'est pas à l'analyse, mais à l'action! », a déclaré le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

## Une soirée bien réussie

Le 8 mars dernier s'est tenue l'activité en ligne *Célébrons nos victoires, continuons la lutte!* organisée par le service de la condition féminine et de l'équité salariale de la FTQ pour souligner la *Journée internationale des droits des femmes*. L'ouverture de la rencontre a été faite par les trois vice-présidentes représentant les femmes à la FTQ, Suzy Beaudry, Nathaly Guillemette et Joëlle Ravary, qui ont rappelé qu'en temps de pandémie, les inégalités entre les hommes et les femmes sont plus présentes que jamais. Les participantes ont eu l'occasion d'assister à une performance de poésie à l'orale par l'artiste Queen Ka, à une présentation concernant la santé, la sécurité et les femmes par Annie Landry, conseillère au service de la santé et sécurité de la FTQ, et une présentation de Rima Chaaban, conseillère au service des communications de la FTQ, sur les différentes façons de se mobiliser. Cette activité a été un réel succès, puisque près de 90 personnes y ont assisté! ■

La *Journée internationale des droits des femmes* se déroulait cette année sur le thème *Écoutons les femmes*. Le Collectif 8 mars a choisi ce thème évocateur dans le contexte bien particulier de la pandémie de COVID-19. Celle-ci a intensifié les discriminations et les inégalités qui affectent les femmes.

Depuis un an, les voix se sont élevées pour dénoncer les pertes d'emplois et de revenus qui ont affecté principalement les femmes, l'augmentation du travail invisible effectué par les femmes, l'escalade de la gravité de la violence conjugale et l'augmentation des signalements, ainsi que la surexposition des femmes au virus puisqu'elles représentent

la majeure partie du personnel aux premières lignes de la crise sanitaire. Les femmes ont revendiqué des réinvestissements majeurs dans les services publics dont la pandémie a démontré le sous-financement, une augmentation du salaire minimum, une modernisation du régime de santé et de sécurité du travail qui protège l'ensemble

# Une nouvelle vice-présidente représentant les femmes à la FTQ et une nouvelle substitut

L'année 2020 a été toute particulière pour les femmes de la FTQ. Elles ont vécu successivement les départs de deux vice-présidentes les représentant à la fin de l'année 2020: Louise Michaud et France Paradis.

En 2021, un processus de nomination a donc été enclenché pour pourvoir un poste de vice-présidente et un poste de vice-présidente substitut. En janvier, les membres du comité de la condition féminine de la FTQ ont été informées que le Bureau désirait une recommandation de leur part concernant les deux postes.

Dans une rencontre en ligne se déroulant le 10 février, les militantes ont pu écouter les présentations des trois candidates et leur poser des questions. À la mi-février, une rencontre du comité de la condition féminine a permis d'établir une recommandation qui a été acheminée au Bureau. Ce dernier a confirmé l'entrée en poste de Nathaly Guillemette des Teamsters comme vice-présidente représentant les femmes et de Fedoua Hritel de l'AFPC comme substitut le 24 février.

## Nathaly Guillemette



Nathaly Guillemette travaille depuis plus de 30 ans pour les Teamsters. Très jeune, elle a développé une passion pour le syndicalisme et, malgré le fait qu'elle était dans un milieu à prédominance masculine, cela n'a pas empêché Nathaly de gravir les échelons. Aujourd'hui, elle est coordonnatrice nationale à Teamsters Canada, responsable de l'éducation, du dossier des jeunes et du dossier des femmes. Elle a la conviction que la voix de toutes les femmes doit être entendue dans nos instances, afin d'assurer un équilibre dans le processus de prise de décisions.

## Fedoua Hritel



Fedoua Hritel occupe le poste de directrice des comités des femmes à l'AFPC-Québec. Elle a contribué à la formation du sous-comité d'action féministe de la FTQ qui s'est démarqué en juin avec la publication d'une lettre d'opinion sur l'impact de la pandémie sur la condition de travail des femmes. Elle rêve de projets pour favoriser le mieux-être de toutes les femmes membres de la FTQ. ■

## OPINION

# Féminicides : la violence, ce n'est pas de l'amour !

Dominic Lemieux, directeur québécois du Syndicat des Métallus

Les féminicides qui se multiplient nous ébranlent tous. Le meurtre de la consœur Nadège Jolicoeur nous a particulièrement touchés chez les Métallus. Cette mère de trois enfants et militante de la section locale 9400 à l'Hôtel Europa a été assassinée le 19 mars dernier, vraisemblablement par son conjoint.

Les confrères et consœurs de Nadège Jolicoeur m'ont parlé d'une dame fantastique et mes pensées vont vers ses enfants et tous ceux qui l'ont côtoyée.

On a le devoir d'aller plus loin. De tout faire pour que la violence conjugale cesse. C'est un devoir que nous avons comme société, comme organisation syndicale, comme militants et

militantes, comme hommes aussi...

## Briser le cycle de la violence

J'ai vu moi-même de proche la violence. Mon père a déjà été violent avec ma mère et aussi avec moi. Je l'ai vu essayer de contrôler ma mère, l'isoler de ses amis. J'ai vu aussi ma mère avoir peur qu'il pète

les plombs encore plus fort, jusqu'à un point de non-retour. C'est enfoui dans mes souvenirs d'enfance, un peu flous.

Ce qui est plus net toutefois dans ma mémoire, c'est le moment où j'ai vu ma mère courageuse mettre fin à la violence. Et pour ça, je lui dois beaucoup... Merci, maman, d'être là et d'être cette grande dame.

## Le devoir d'agir

C'est maintenant à titre de syndicaliste que je souhaite m'adresser à tous les militants et militantes. Nous avons tous ensemble un devoir d'agir, d'intervenir, pour contrer la violence conjugale.

Mettons notre pied à terre. La violence, ça ne passe pas. Rien ne peut

l'expliquer, la justifier, l'excuser. La violence, ce n'est pas de l'amour, ni du contrôle ou de la jalousie.

Je suis convaincu que même les hommes violents ont des remords. Si vous pensez que vous êtes trop contrôlant, jaloux, que vous avez des impulsions de violence, vous avez le devoir de demander de l'aide. Si vous pensez que votre chum est violent, contrôlant, ne restez pas seule avec ça, ouvrez-vous, demandez de l'aide. J'invite aussi tous les militants syndicaux, tous les travailleurs et travailleuses à être attentifs aux signes et ne pas fermer les yeux devant la violence.

Comme organisation syndicale, nous pouvons aussi être une porte d'entrée pour accueillir ceux et celles aux prises avec la violence, sans

jugement. Dans plusieurs de nos milieux de travail, le réseau des délégués sociaux peut soutenir et orienter vers des ressources. L'ensemble de la structure syndicale peut aider.

On dit souvent que lorsqu'une ou lorsqu'un de nous est attaqué, c'est tout le groupe qui les défend. C'est aussi vrai en cas de violence conjugale.

Et on s'attend à ce que les gouvernements, la police, les autorités fassent aussi leur bout, fassent mieux pour que les victimes ne se retrouvent pas sans recours.

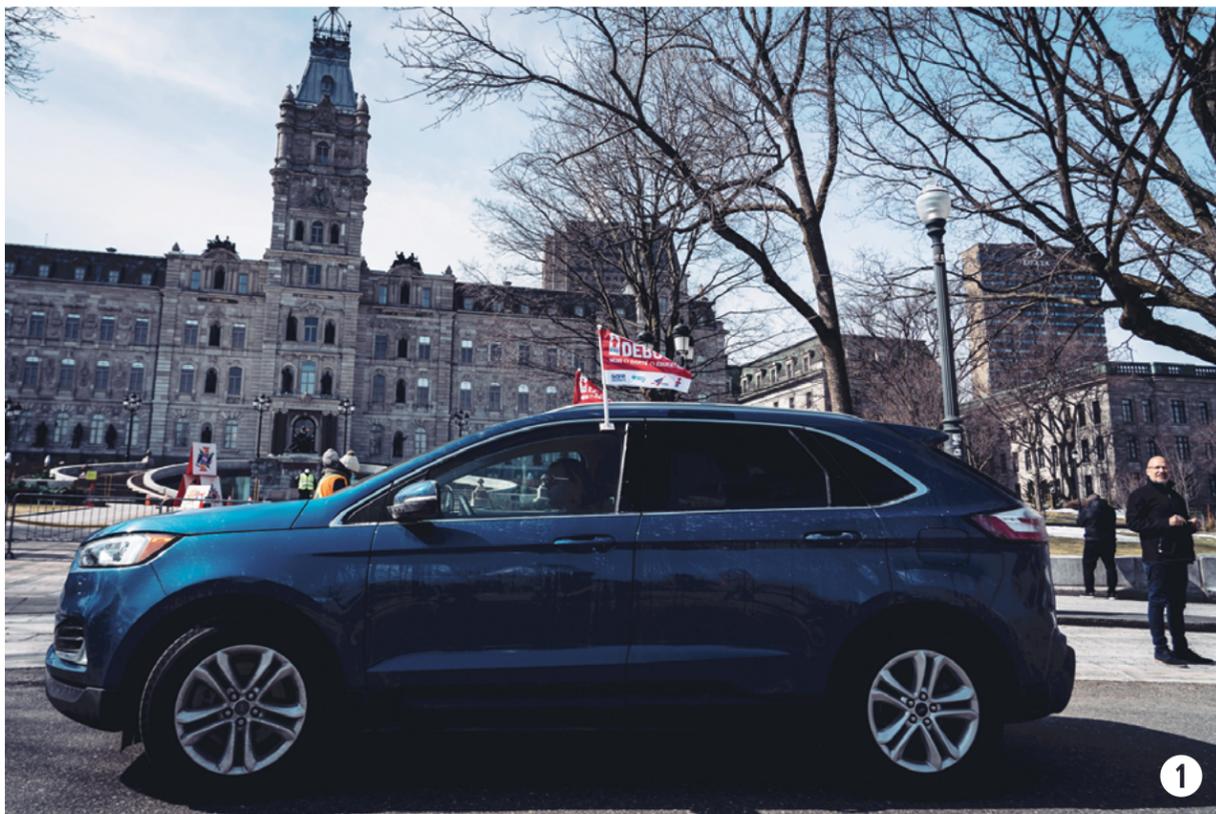
Hommes ou femmes, agresseurs ou victimes, demander de l'aide, ce n'est surtout pas une preuve de faiblesse. C'est justement être fort. ■

**SOS violence conjugale**  
1 800 363-9010  
438 601-1211 (texto)



JEAN-LUC ICHARD

# Un an sans contrat de travail : le pers



# Personnel du secteur public se mobilise !



3



4



5



7

## Manifestation du 29 mars : Tournée de sensibilisation auprès de ministres

Malgré les demandes répétées pour les rencontrer virtuellement, quatre ministres de la CAQ responsables des régions n'ont fait aucun retour d'appel. Des militants et des militantes de la FTQ sont allés visiter les bureaux de François Bonnardel, Geneviève Guilbault, André Lamontagne et Marie-Ève Proulx.

## Manifestation du 30 mars : Un grand convoi de Montréal à Québec

Des centaines de personnes sont allées porter un message fort à François Legault. « Les bottines doivent suivre les babines. Négociez! »

## Manifestation du 31 mars : On sonne l'alarme pour les services publics

Une manifestation intersyndicale pour souligner l'anniversaire de la fin des conventions collectives.

## Un déferlement de témoignages des travailleurs et travailleuses du secteur public

Lancée le 15 mars dernier, une campagne de valorisation des titres d'emploi du personnel du secteur public a connu un franc succès. Les travailleuses et travailleurs étaient invités à tourner de courtes vidéos pour dire au gouvernement pourquoi ils sont essentiels au bon fonctionnement des services publics.

Plus d'une centaine de témoignages vidéo ont illustré, souvent avec émotion, les difficultés auxquelles font face les travailleurs et les travailleuses du secteur public au quotidien.

« Les travailleuses et travailleurs que nous représentons en ont assez. Ces négociations trainent depuis trop longtemps et nos membres en ont ras le bol de se faire dire constamment par le gouvernement qu'ils sont beaux et fins. Ce n'est pas un secret, les personnels de la santé, l'éducation et des services sociaux sont fatigués, épuisés et maintiennent les services à bout de bras. La reconnaissance de leur travail, leur dévouement doit passer par de meilleures conditions d'exercice d'emploi afin de faciliter l'attraction et la rétention du personnel et une rémunération qui tient compte de leur compétence », a déclaré le président de la FTQ, Daniel Boyer.

« Malgré les appels du premier ministre en mars 2020 pour régler rapidement les négociations, rien ne bouge. Pourtant, des demandes raisonnables et acceptables ont été présentées au gouvernement, mais en vain. Malheureusement, les négociations piétinent alors que nous attendons toujours des offres acceptables de la part du Conseil du trésor. », a conclu Daniel Boyer.

## Statistiques pour déboulonner quelques mythes et mieux comprendre les enjeux de cette négociation

Moyenne salariale des employés du secteur public (FTQ) : 39 818,76 \$ ;

Moyenne salariale des employés occasionnels et temporaires (FTQ) du secteur public (autres que réguliers) : 28 184,06 \$ ;

Retard salarial du secteur public (FTQ) : 9,2 % ;

Pourcentage de femmes que nous représentons (FTQ) : 73,8 % ;

Pourcentage de travailleurs et travailleuses qui n'ont pas de permanence ou de poste à temps complet (FTQ) : 42,3 %.



Vous pouvez visionner les vidéos ici : [http://bit.ly/titres\\_d\\_emploi](http://bit.ly/titres_d_emploi).

- 1 Des travailleurs et des travailleuses du secteur public et membres de la FTQ ont défilé en voiture devant l'Assemblée nationale. Photo Eric Demers
- 2 Une manifestante écoute les discours des porte-paroles syndicaux à la manifestation de Québec devant l'Assemblée nationale. Photo Eric Demers
- 3 Des travailleurs et des travailleuses du secteur public et membres de la FTQ se dirigent vers l'Assemblée nationale. Photo Eric Demers
- 4 Une manifestante fait savoir avec humour sa façon de penser au gouvernement Legault. Photo Eric Demers
- 5 Des travailleurs et des travailleuses rendent visite à la députée Marie-Ève Proulx. Photo Yannick Proulx
- 6 Des manifestants et des manifestantes de la FTQ étaient présents à la manifestation intersyndicale à Québec. Photo Eric Demers
- 7 Daniel Boyer, président de la FTQ, accorde une entrevue avant la rencontre des syndicats avec la ministre Sonia LeBel, qui a déposé des nouvelles offres dans les négociations du secteur public. Photo Eric Demers

## Une travailleuse du Manoir Laval est-elle décédée à la suite d'une négligence patronale ?

Un plancher en piètre état dans une Résidence Soleil de Laval a provoqué la chute d'une aide alimentaire, syndiquée avec la section locale 106 du syndicat des Teamsters. La femme s'est retrouvée par terre, le visage ensanglanté, et a été admise d'urgence à l'hôpital.

L'accident malheureux s'est produit au Manoir Laval faisant partie des Résidences Soleil appartenant au Groupe Savoie.

La travailleuse, qui se nommait Micheline Lauzon, a immédiatement constaté que quelque chose n'allait pas : elle ne sentait plus ses bras ni ses jambes. Des consœurs et confrères de travail lui sont venus en aide quelques instants après la chute. Hospitalisée d'urgence, la travailleuse a subi une intervention chirurgicale à la colonne vertébrale puisque tous ses membres étaient paralysés. Elle est décédée dans la nuit du 7 mars, près de deux semaines après son accident de travail.

« Je désire présenter mes sympathies à la famille et à ses amis-es et collègues de travail, a déclaré le président de Teamsters Canada, François Laporte. Je trouve épouvantable de savoir qu'une salariée est décédée de ce qui apparaît être à cause d'un accident de travail. Le problème avec le plancher avait pourtant été rapporté à la direction de l'établissement à plusieurs occasions. »

La chute s'est produite dans un réfrigérateur commercial de grande taille au Manoir Laval. C'est dans cette pièce qu'on entpose les denrées périssables afin de nourrir les résidents de l'établissement. La travailleuse est d'abord entrée dans le réfrigérateur afin d'aller y déposer des aliments. Le plancher, qui était abîmé depuis plusieurs mois, avait fait l'objet d'une réparation de fortune afin d'éviter les chutes. L'employeur avait fait installer une plaque de métal dont l'un des coins s'est retroussé au fil du temps. En fait, il semble que le revêtement du plancher, devenu inégal avec le temps, aurait dû être refait au complet.

Tous les ingrédients pour provoquer un accident de travail étaient réunis.

« Nous estimons que cette chute était évitable, fait remarquer le président de la section locale 106 des Teamsters, Jean Chartrand. Madame Lauzon était une travailleuse loyale et dévouée, appréciée de ses collègues de travail et des résidents. Son décès a provoqué une onde de choc au Manoir Laval. »



Une plainte à la CNESST a été déposée en rapport avec cette histoire, mais la question qui est sur toutes les lèvres des personnes salariées de l'établissement en ce moment est : la travailleuse est-elle décédée à la suite d'une négligence de la part de l'employeur ? ■

## La non-reconnaissance des lésions professionnelles

Le type de lésion peut grandement influencer la reconnaissance du lien avec le travail par la CNESST et l'acceptation d'une demande d'indemnisation. En 2019, 18,1% des personnes qui ont fait une demande à la CNESST se sont vu refuser leur dossier. Alors que les accidents sont plus facilement reconnus, les maladies, quant à elles, sont beaucoup plus difficiles à faire accepter.

Pour les maladies d'ordre psychologique, autres que le trouble du stress post-traumatique, la reconnaissance est pratiquement inexistante : seulement 4% des demandes pour une maladie psychologique due à un stress chronique en 2015 ont été acceptées. Pour les cancers, les données sont aussi accablantes. L'IRSST estime, à partir des données de 2005 et 2007, qu'il y aurait environ 1800 à 3000 personnes diagnostiquées avec des cancers liés au travail annuellement alors que la CNESST en reconnaît moins d'une centaine par année.

Il faut aussi prendre en considération que le refus de la CNESST n'est que la pointe de l'iceberg. Beaucoup de travailleurs et de travailleuses ne font pas de réclamation à la CNESST. La sous-déclaration est particulièrement

présente chez les femmes, les personnes racisées, les jeunes et les personnes immigrantes. La précarité, la stigmatisation et la difficulté de faire reconnaître une maladie professionnelle sont autant de facteurs qui incitent la sous-déclaration.

Les cancers et les troubles musculo-squelettiques sont particulièrement révélateurs de cette problématique. En 2011, le rapport sur l'EQCOTESST notait que, parmi les 238000 personnes salariées qui se sont absentes du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique à au moins une région corporelle perçue comme étant liée partiellement ou complètement à leur emploi principal, 13,3% ont fait une demande d'indemnisation à la CSST, soit près de 32000 personnes.

Donc, pour un nombre important de personnes, la CNESST n'est pas la solution pour obtenir une indemnisation ou un revenu à la suite d'une lésion professionnelle. Les assurances privées sont largement utilisées pour pallier la CNESST et pour les personnes qui n'y ont pas accès, c'est l'assurance-emploi qui offrira un soutien financier. Après l'assurance-emploi, c'est

malheureusement l'aide sociale ou la famille qui subvient aux besoins de la personne.

Avec les modifications prévues dans le projet de loi n°59, la reconnaissance des maladies professionnelles va devenir encore plus difficile. L'analyse de l'impact réglementaire prévoit que la Commission pourrait économiser 158 millions par année avec les nouvelles mesures limitant l'accès au régime d'indemnisation et de réadaptation. C'est ainsi des milliers de personnes qui viendront s'ajouter à celles qui n'ont d'autre choix que de vivre aux crochets de la société à la suite d'une lésion professionnelle. C'est inacceptable, et contraire à ce que devrait être une modernisation du régime de santé et de sécurité. Le gouvernement doit s'assurer que c'est l'inverse qui se produit : que la totalité des personnes ayant subi une lésion professionnelle ait accès à l'indemnisation et à la réadaptation afin de continuer d'avoir une vie active et significative pour elle et la société. Les logiques comptables ont plus d'une fois démontré leur limite et l'impact négatif sur la vie des personnes. Il est temps de passer à une réelle couverture pour tous et toutes. ■

## Le projet de loi n° 59 amendé : toujours inacceptable

Le 10 mars dernier, le ministre du Travail, Jean Boulet, a déposé 102 amendements afin de modifier le projet de loi n° 59. Bien que des correctifs aient été apportés à des articles décriés, comme le retrait préventif de la femme enceinte, force est de constater qu'il n'est toujours pas un projet de loi qui va permettre la protection, l'indemnisation et la réadaptation des travailleurs et des travailleuses du Québec. Selon le service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ, pour répondre à l'objectif premier de la Loi sur la santé et la sécurité

du travail (LSST), qui est l'élimination à la source des dangers, il faut assurer un paritarisme à tous les niveaux. Un principe que semble avoir oublié le ministre en délaissant les minimums requis pour les mécanismes de prévention. En plus de retirer la modulation des mécanismes de prévention selon les niveaux de risque dans le projet de loi, le ministre a aussi enlevé tout minimum requis pour la mise en place du comité de santé et de sécurité et du représentant à la prévention. Selon les amendements déposés, les représentants des



travailleurs et des travailleuses devront dorénavant négocier pour obtenir un comité de santé et sécurité fonctionnel et des libérations suffisantes pour que le représentant à la prévention puisse faire son travail. Au lieu d'assumer l'objectif de prévention de la LSST et d'imposer un minimum à tous, le ministre Boulet renvoie la prévention et la protection des travailleuses et des

travailleurs du Québec aux relations de travail. La Commission peut rendre une décision si les parties ne s'entendent pas et, par la suite, le tout peut être contesté devant les tribunaux. Le gouvernement judiciarise ainsi l'application des mécanismes de prévention. Pour la FTQ, il est difficile de voir comment une telle application des mécanismes de prévention pourrait permettre de diminuer le nombre d'accidents et de maladies professionnelles dans les milieux de travail. En ce qui concerne la réparation et les modifications à la Loi

sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les amendements proposés ne permettent pas de corriger les reculs prévus dans le projet de loi. Quelques aberrations ont été corrigées, mais les pouvoirs réglementaires limitant l'accès à la réadaptation sont maintenus ainsi que l'introduction des critères limitatifs à la liste des maladies professionnelles est maintenue. Selon Annie Landry, directrice du service de la santé et de la sécurité du travail, le projet de loi n°59 sert les intérêts des employeurs pour économiser dans

Pour en savoir plus sur le projet de loi n°59, visitez le site Internet <https://www.sante-a-rabais.ca/>. Pour télécharger de la documentation ou du matériel promotionnel, visitez la page



<https://ftq.qc.ca/sante-a-rabais/>  
l'application du régime d'indemnisation, tout en évitant de les bousculer en esquivant la prise en charge de la prévention dans les milieux de travail. Pour la FTQ, nous sommes encore loin de moderniser le régime de santé et de sécurité du Québec afin de servir l'intérêt des travailleuses et es travailleurs du Québec. ■

## OPINION

### Projet de loi n° 59 : un obstacle de plus pour les femmes dans la construction

Sophie Roy, Isabelle Taillon, Nathalie Kègle du Comité des travailleuses de la FTQ-Construction

Le gouvernement tente chaque année de favoriser l'accueil et le maintien de travailleuses dans la construction. Malgré les belles paroles, leurs beaux programmes et les publicités, les femmes représentent moins de 2% de cette main-d'œuvre.

De nombreuses travailleuses qui choisissent notre industrie n'y restent pas et leur départ n'est pas sans raison. La discrimination et le traitement que leur réservent certains patrons sur les chantiers ne sont pas dignes du 21<sup>e</sup> siècle. Malheureusement, le projet de loi n° 59, qui vise

à moderniser la Loi sur la santé et la sécurité du travail, n'aidera pas à rendre la construction plus accueillante pour les femmes.

#### Une industrie dangereuse pour tous et toutes

La construction est une industrie dangereuse pour tous et toutes, sans discrimination de genre. En ce qui concerne les décès au travail, elle est chaque année surreprésentée, comptant 20% des décès alors que l'industrie n'emploie que 5% de la main-d'œuvre du Québec.

Pourtant, la Loi sur la santé et la sécurité du travail actuelle ne prévoit

pas de mécanismes de prévention pour la construction. Le projet de loi n° 59 introduit des mécanismes de prévention en ouvrant la porte à des représentants à la santé et sécurité sur les petits chantiers, mais propose de placer ces représentants dans une position vulnérable face à leur employeur. S'ils craignent pour leur emploi, les représentants n'oseront pas défendre la sécurité de leurs collègues, d'où la nécessité d'avoir des représentants indépendants.

#### Inclure les femmes dans la prévention

Équipements de sécurité inadaptés, absence de

vestiaires non mixtes : les travailleuses ont besoin de représentantes et de représentants indépendants pour faire appliquer les mesures de prévention qui tiennent compte des réalités des femmes.

La santé et la sécurité concernent également les mesures d'hygiène, particulièrement en temps de pandémie. Tous les jours, nous devons rappeler à l'ordre des patrons qui contreviennent aux règles d'installations sanitaires. Même si, par exemple, les piètres conditions des toilettes touchent autant les hommes que les femmes, les inconvénients sont décuplés pour les travailleuses lorsque

les installations sont insalubres. La configuration des toilettes, l'absence d'eau pour se nettoyer les mains et l'absence d'installations pour les produits hygiéniques sont tous des facteurs qui incommode davantage les femmes que les hommes.

#### Protéger le retrait préventif

Le projet de loi proposé par le gouvernement de la CAQ ose s'attaquer au programme Pour une maternité sans danger (PMSD) qui permet le retrait préventif des femmes enceintes. Une attaque incompréhensible envers les femmes qui seront maintenant soumises à un lourd protocole provincial lorsque viendra le temps de se prévaloir du retrait préventif. Pour être mères et travailleuses, nous devons nous battre

davantage pour faire reconnaître nos droits. C'est déjà assez difficile d'avoir un congé parental dans la construction sans craindre de perdre son emploi, le ministre Boulet nous impose en plus un recul de 40 ans sur les droits des femmes durement acquis.

#### Un rendez-vous manqué

Avec le projet de loi n° 59, le ministre Boulet avait la chance de nous donner des munitions afin d'adapter notre industrie à toutes. Nous sommes travailleuses de la construction par passion et désirons rendre les chantiers plus attrayants pour toutes les femmes. Malheureusement, ce n'est pas le projet de loi n° 59 qui pourra nous aider. ■

## OPINION

### Réduisons les risques, pas l'aide aux travailleurs

Nelson Breton, président de la section locale 7065 du Syndicat des Métallos (Côte-Nord)

Je fais ce qu'on appelle de « l'asthme de soudeur » depuis 1989 à cause de conditions de travail nocives. Je peux encore aujourd'hui continuer d'exercer mon métier en toute sécurité grâce aux mesures de réadaptation. Mais je crains que ce ne soit plus possible pour les prochaines générations de travailleurs, en raison des modifications contenues dans le projet de loi n° 59 sur la santé et la sécurité.

Ma condition a été reconnue en 1989 par la CSST de l'époque qui, à ce moment, me recommandait de trouver un autre travail. Mais j'aimais mon métier et je ne me voyais pas trouver

un emploi aussi payant ailleurs. Avec l'aide de mon syndicat, j'ai contesté cette décision pour qu'on me fournisse un équipement adapté : un casque de soudure ventilé, qu'on appelle un *racal*. Avec ça, je peux travailler en toute sécurité.

J'ai gagné ma cause et, depuis ce temps, mon masque spécial et les filtres qui viennent avec sont fournis par la CNESST. Un juge a estimé que c'était nécessaire à ma réadaptation, même si ça ne figurait pas dans la politique de ce qui devait normalement être payé par la CNESST.

Avec la réforme, ce que paie ou pas la CNESST

figurerait désormais dans un règlement. Les juges n'auraient plus la même marge de manœuvre pour ordonner des mesures de réadaptation qui sortent du cadre habituel. Asthmatiques, sourds, amputés... ça deviendra plus compliqué d'obtenir des mesures de réadaptation spécifiques à la réalité d'un travailleur accidenté ou atteint d'une maladie.

Grâce à la réadaptation, je peux continuer d'exercer le métier que j'aime. Je souhaite que tous les travailleurs puissent en faire autant. La réforme vise à couper dans les coûts de la réadaptation. Au-delà des chiffres dans le budget



du gouvernement et des employeurs, il est question de notre vie, de notre qualité de vie, de notre dignité, une fois que le travail nous a rendus malades ou blessés.

Oui, il y a moyen de faire des économies. En investissant dans la réduction des dangers dans nos milieux de travail, il va y avoir moins de travailleurs blessés

ou malades. Réduisons les risques, pas l'aide aux travailleurs et travailleuses une fois que leur santé a été affectée. ■

## OPINION

### Projet de loi n° 59 : il ne faut pas diluer la prévention

Sylvain Maltais, président de la section locale 9490 du Syndicat des Métallos représentant les travailleurs et travailleuses de l'aluminerie d'Alma

Je vais me rappeler toute ma vie du 30 avril 2013. Une amie, une collègue, la mère d'une petite fille de 9 ans, perdait la vie dans mon usine. Il y avait un silence de mort quand je suis rentré dans l'usine, ce matin-là.

À l'époque, il y avait des publicités-chocs de la CSST sur des accidents de travail. On pense toujours que ce genre d'accidents est pour les autres. Mais ce jour-là, c'était pour nous. Des accidents mortels, il y en a eu deux depuis que je travaille dans l'aluminium... et beaucoup plus de « ouf »,

des fois où c'est « passé proche ».

Dans le secteur industriel, la santé et la sécurité, c'est concret. C'est la vie de nos confrères et consœurs, la nôtre. C'est moi qui fais des acouphènes et qui souffre de surdité à 50 ans. C'est des plus vieux qui ont des maladies pulmonaires obstructives chroniques (MPOC) à cause de l'exposition aux gaz toxiques ou des cancers de la vessie.

Depuis des années, on pousse pour améliorer les façons de faire, réduire le bruit des machines, avoir de

meilleurs équipements de protection. On le fait au sein d'un comité de santé et sécurité, formé moitié représentants de l'employeur et moitié travailleurs, où on identifie les risques et on cherche des manières de les éliminer. On réussit à améliorer les choses, même si ce n'est pas toujours facile et qu'il faut insister souvent auprès de l'employeur.

Or, avec le projet de loi n° 59, ce comité perd ses dents. On perd un levier important. Ce dernier n'aurait plus son mot à dire sur le programme de prévention, sur le choix du médecin chargé

de la santé. L'employeur ne sera même plus tenu de fournir la liste des contaminants auxquels nous sommes exposés. Pire, le nombre d'heures minimal dont dispose le représentant à la prévention pourrait être réduit. Bref, moins de prévention et plus de marge de manoeuvre à l'employeur.

Ce même projet de loi permettrait à un employeur de diluer le rôle du comité et du représentant à la prévention en n'en ayant qu'un seul pour tous ses établissements. C'est complètement illogique, la force de la prévention,

c'est que c'est collé sur la réalité de notre usine, avec un représentant à la prévention qui connaît ses collègues.

Il y a aussi des conséquences dramatiques pour les travailleurs accidentés à cette réforme. La loi permettrait à un agent de la CNESST de te retourner à l'ouvrage avant que ton médecin donne le feu vert. Imaginez, actuellement, quand on appelle à la CNESST, on tombe sur le premier agent disponible, peu importe la région. On tombe sur des agents qui n'ont aucune idée de ce que c'est une aluminerie.

On va se retrouver avec du monde hypothéqué au travail.

On demande à tous les députés de la région de questionner un peu plus le projet de loi. Ce n'est pas dans l'intérêt de qui que ce soit de baisser la garde en santé et sécurité dans le secteur industriel.

Quand il y a moins d'exigence en prévention, un certain laxisme s'installe. C'est un passeport pour avoir plus d'accidents. Plus d'accidents, à un moment donné, ça peut vouloir dire un silence de mort dans une usine. ■

## Le Programme d'aide en Montérégie (PAM)

Le Conseil régional FTQ Montérégie mettra en place au mois d'avril un programme d'aide de « dernier recours » pour des membres de sections locales affiliées aux prises avec une problématique financière ponctuelle. Les sections locales affiliées au conseil pourront adhérer au Programme d'aide en Montérégie (PAM) en payant 1 \$ par membre une seule fois.

Pour venir en aide à un de leurs membres, les sections locales soumettront leur demande à Marc Champagne, le coordonnateur du réseau des délégués sociaux et délégués sociaux en Montérégie.

À titre d'exemple, un membre désirant suivre une thérapie pour une problématique d'alcoolisme et qui aurait besoin d'aide financière pour y arriver pourrait faire une demande de prêt sans intérêts. L'argent ainsi prêté sera remis directement à l'organisme qui offre la thérapie. Les modalités pour le remboursement du prêt seront déterminées par un contrat liant la section locale du membre, le membre et le Conseil régional FTQ Montérégie. Les demandes d'aide seront confidentielles.

Les organisateurs du programme croient que le PAM pourra avoir un impact positif dans la vie de leurs membres et se disent très fiers de cette offre de service. Toutes les modalités entourant le programme seront bientôt connues et envoyées aux syndicats affiliés au mois de mai prochain. Le Conseil régional FTQ Montérégie tient à remercier le Conseil régional FTQ de l'Outaouais et, plus particulièrement, le conseiller régional de la FTQ, Dino Lemay, pour son aide dans le développement de notre projet. ■



## Franc succès des caravanes de solidarité en Montérégie!

Le 19 février dernier, des caravanes de solidarité sur le thème *Toujours debout* se sont déployées partout au Québec. En Montérégie, ce sont quelque 80 militantes et militants de syndicats affiliés aux trois exécutifs du Conseil régional FTQ Montérégie, du SCFP, de l'UES 800, du SEPB, du SQEES-298, des Métallos et d'Unifor qui ont participé à l'événement. Pendant plusieurs heures, ils ont parcouru la région à bord de leur voiture pour aller témoigner leur soutien aux employés et employées de la santé et de l'éducation. De Salaberry-de-Valleyfield à Granby, ils ont visité une vingtaine d'établissements, dont des hôpitaux, des CHSLD et des écoles. Sortis de leurs véhicules, porte-voix à la main et banderole déployée, ils se sont adressés aux travailleuses et travailleurs qui les saluaient chaleureusement aux fenêtres à l'intérieur comme à l'extérieur des bâtiments pour leur dire avec émotion « merci » et qu'ils étaient solidaires de leurs revendications pour des conditions de travail et des salaires décentes. ■

### OPINION

## Au Québec, aucun arbre n'est coupé pour fabriquer des circulaires

Renaud Gagné, directeur québécois d'Unifor

Nous tenons à réagir aux propos que Martin Matte a tenus lors de l'émission de *Tout le monde en parle* (TLMEP) le 24 janvier dernier. Dans une portion de l'entrevue, M. Matte aborde sa récente publicité de Maxi, qui a décidé de ne plus imprimer sa circulaire, en expliquant que l'entreprise lui avait dit que « ça n'a pas de sens de couper des arbres » pour imprimer des centaines de milliers de circulaires. Il ajoute « j'espère que dans cinq ans, on va dire que je peux pas croire qu'on imprimait puis qu'on abattait des arbres pour faire des circulaires ».

Comprenons-nous bien, M. Matte a tous les droits de s'exprimer sur les sujets de son choix et notamment contre l'utilisation du papier pour les circulaires. Cependant, ce qui nous pousse à déplorer cette prise de position est qu'il la justifie par une fausseté.

Car rien n'est plus faux que de dire qu'on coupe des arbres pour produire des circulaires. La réalité est qu'il ne se coupe AUCUN arbre pour la production de papier journal (qui sert aux circulaires). Parlez-en aux travailleuses et travailleurs des usines de Dolbeau ou de Gatineau, qui sont représentés par notre syndicat, ils pourront vous le dire. Le papier journal produit dans les usines est fait à partir des résidus de bois engendrés par l'industrie du sciage (production du bois d'œuvre).

### Plaidoyer pour les circulaires

Qui plus est, le taux de récupération des circulaires est de 86 %. Ce papier recyclé entre ensuite dans la fabrication de papier tissu (papier de toilette, mouchoir, essuie-tout) et de carton notamment. En fait, les usines qui fabriquent ces produits recyclés devraient s'alimenter sur des marchés extérieurs si les circulaires n'existaient plus.

Nous aimerions aussi souligner que les circulaires font vivre bien des familles et des communautés dont certaines sont situées en région. Unifor à lui seul représente quelques centaines de membres dans les exploitations forestières, les scieries et les papeteries, dont les emplois sont entièrement ou partiellement liés aux circulaires. Si l'on ajoute la production, l'impression et la distribution des Publisacs, il est question de 4 500 emplois supplémentaires. ■



NORMAND BLOUIN

## Plaidoyer pour les travailleuses et travailleurs de la forêt

Le syndicat Unifor a récemment réagi à une émission d'*Enquête* de Radio-Canada qui dévoilait diverses problématiques dans la gestion de la forêt québécoise. On comprendra que l'émission a beaucoup fait réagir au sein des rangs d'Unifor, le plus important syndicat dans le secteur de la foresterie au Québec.

En fait, le syndicat s'inquiète toujours des répercussions de ce genre de reportage qui polarise l'opinion publique en contribuant à opposer la population des grands centres urbains à celle des régions. La forêt est un secteur industriel extrêmement complexe et méconnu.

Quant aux allégations de vol de bois, le syndicat

Unifor s'interroge notamment sur la possibilité d'y parvenir, compte tenu des nombreux moyens de contrôler les volumes récoltés, comme ceux à même la machinerie en forêt, avec les camions de transport et en usines de transformation. Le syndicat insiste sur le fait que si des gens ont fraudé, ils doivent assumer

les conséquences de leurs actes.

### La forêt, cette ressource renouvelable, doit être cultivée

Mais pour Unifor, il importe d'établir un consensus large sur le caractère essentiel de la forêt pour la vitalité économique autant des régions que des grands centres. La forêt nous procure une matière première essentielle à de nombreux secteurs névralgiques de notre économie. Bien que le secteur du papier journal soit en déclin, les secteurs du bois de sciage, des panneaux, du papier tissu, de l'emballage alimentaire, du transport de marchandises (carton) et bien d'autres sont en santé et ont de

l'avenir. Et que dire des secteurs à développer avec les nombreuses applications que laisse entrevoir la cellulose de bois!

Au-delà de tout, les travailleurs, les travailleuses, leur famille et leur communauté ne doivent pas être laissés pour compte dans ce débat. Ils participent au maintien de la vitalité économique des régions. Il faut s'entendre sur une donnée fondamentale: la forêt est une ressource renouvelable qui doit continuer d'être récoltée. « *Maintenant, pouvons-nous améliorer la gestion de cette forêt? Certainement. Consacrons-nous-y comme nous l'avons toujours fait* », a conclu le directeur québécois du syndicat Unifor, Renaud Gagné. ■



# L'impact des médias numériques sur le droit du travail

La 30<sup>e</sup> édition du *Séminaire sur le droit du travail et de l'arbitrage de griefs* de la FTQ s'est déroulée sous la forme d'un webinaire offert en deux parties le 7 décembre 2020 et le 27 janvier 2021. Au moment de la désignation du thème, à la fin de l'année 2019, nul n'aurait pensé que le titre se serait aussi bien collé à la réalité vécue par une grande partie de la population depuis maintenant un an. C'est quelque 180 personnes qui ont participé virtuellement à cette édition.

Le webinaire a débuté par une présentation de Marie-Josée Michaud, de l'organisme Le Grand Chemin, sur la cyberdépendance et l'utilisation problématique d'Internet en milieu de travail.

C'est la thématique de l'apparence de conflits d'intérêts et l'éthique chez les représentantes et représentants syndicaux qui a clos la première journée du webinaire. M<sup>e</sup> Elena T. Fournier-Dery, du cabinet Gaggino Avocats, a fait une présentation sur le devoir de loyauté et ce que pourrait être un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel dans le cadre d'un travail de représentation. Dans un deuxième temps, les participants et les participantes ont pu avoir quelques exemples pertinents tirés de la jurisprudence.

C'est la présentation usuelle de la revue de la jurisprudence dans le domaine du droit du travail qui a occupé la majeure partie de la deuxième journée du webinaire. Accompagnés par M<sup>e</sup> Laure Tastayre, du SFCP, M<sup>e</sup> Laurent Roy, M<sup>e</sup> Alexandre Grenier et M<sup>e</sup> Elizabeth Perreault, du cabinet Roy Bélanger avocats, ont décortiqué et expliqué les principaux jugements et décisions marquantes dans le domaine.

Enfin, le séminaire s'est terminé avec la présentation de M<sup>e</sup> Céline Allaire et de M<sup>e</sup> Gabrielle Leblanc, du cabinet Phillon Leblanc et Beaudry, sur le portrait juridique de la problématique de la cyberdépendance.

Les documents présentés lors du webinaire se retrouvent sur le site Internet de la FTQ à : <https://formation-syndicale.ftq.qc.ca/limpact-medias-numeriques-monde-travail>. ■



Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs



# La famille FTQ en deuil d'un grand militant



LOUIS-MICHEL GUÉNÉTTE

C'est avec tristesse que la FTQ a appris le décès d'un collaborateur et militant de longue date, Michel Lizée. Michel était une personne d'exception qui a grandement contribué à sensibiliser les travailleuses et les travailleurs à tout ce qui touche le vaste dossier de la retraite.

Tout au long de sa carrière, Michel s'est aussi investi dans la vulgarisation et la démocratisation du dossier de la retraite. Maintes fois conférencier au séminaire de la FTQ sur la retraite et les assurances, il a donné le goût et la passion à de nombreux militants et militantes de s'investir et de prendre ce dossier à bras-le-corps malgré son apparente complexité.

« Michel a contribué à façonner ma vision de ce que devrait être un "acteur" du monde du travail. Le voir défendre les intérêts qui lui tenaient à cœur avec humanisme, ouverture et dans un esprit démocratique était inspirant », a souligné la conseillère à la FTQ responsable du dossier retraite, Marie-Josée Naud.

Michel Lizée a été le cœur et le moteur de la stratégie d'éducation en matière de retraite avec Marie-Josée Naud, Denise Gagnon et Pierre Dupuis du service de l'éducation de la FTQ. Par ailleurs, Michel fut un des initiateurs et le premier directeur informel du service de l'éducation de la FTQ. Parmi ses réalisations, il a innové avec la mise en place du régime de retraite par financement salarial pour les travailleuses et travailleurs des groupes communautaires et de femmes (RRFS). Ce régime a reçu le prestigieux prix Plan Sponsor de Benefits Canada à Toronto en 2010. Il a aussi été l'un des principaux artisans de la mise sur pied et du développement du Service aux collectivités de l'UQAM qui existe depuis plus de 30 ans pour soutenir le travail des syndicats et des groupes communautaires au Québec.

« Merci, confrère Michel, pour tout ce que tu as donné à la FTQ, aux travailleuses et aux travailleuses : ton temps, ton énergie, ainsi que ton amour contagieux de ce dossier parfois mal aimé. À sa conjointe Ruth Rose, son fils Charles, ainsi qu'à tous ses proches, parents et amis, la FTQ offre ses plus sincères condoléances », a ajouté le président de la FTQ, Daniel Boyer. ■

# Nouveau coordonnateur du réseau des DS en Montérégie



ERIC DENERS

Depuis plus de 22 ans, Marc Champagne s'implique comme délégué social et, en 2003, il devient le responsable des délégués sociaux et déléguées sociales (DS) de la section locale 6586 du Syndicat des Métallos chez Arcelor Mittal à Contrecoeur où il travaille comme manœuvre depuis 1988. Il siège également au comité alcoolisme, toxicomanie et autres dépendances de la FTQ depuis 2004.

Il n'en est pas à sa première expérience comme coordonnateur du réseau des DS, puisqu'il a déjà occupé ce poste en Montérégie en 2013 et 2014 et, depuis 2020, il remplace Apélété Adoukonou.

Depuis 2012, à la suite de la formation de formateurs et formatrices qu'il a suivie à la FTQ, il a donné une trentaine de formations de base sur les délégués sociaux et déléguées sociales ou sur la prévention du suicide et la gestion de conflit. Impliqué dans des groupes communautaires, il soutient notamment les campagnes de Centraide en Montérégie.

Bonne chance dans tes nouveaux défis, Marc, et merci pour tout, Apélété! ■



COOPÉRATIVE BELVÈDÈRE

# Protéger nos retraites

Le 18 mars dernier, c'est sur le thème *Résilients dans la tourmente!* que se tenait virtuellement le séminaire annuel sur la retraite de la FTQ. Près de 400 personnes se sont réunies pour discuter des enjeux entourant la retraite et mettre à jour leurs connaissances.

La pandémie de COVID-19 amène son lot d'incertitudes sur l'avenir de l'économie, des entreprises et des régimes de retraite.

L'année 2021 voit également l'arrivée d'un nouveau type de régime, le régime de retraite à prestations cibles (RRPC). Un panel de dirigeants syndicaux de la FTQ a tenté de prévoir l'impact que ce nouvel outil aura dans le cadre des négociations et de

définir les stratégies à mettre en place afin de tirer notre épingle du jeu. Dans ce contexte, le RRFs-FTQ, régime mis sur pied par la FTQ, est plus pertinent que jamais.

## Comment protéger nos retraites en cas de faillites d'entreprises

Bien que les bourses aient étonnamment bien résisté à la COVID-19, qu'en sera-t-il demain? Dans ce contexte, il est à prévoir que certaines entreprises soient plus susceptibles de faire faillite. Malgré les plans d'aide gouvernementale, certaines entreprises ne passeront pas au travers. La FTQ a pris position et prône des mesures visant à protéger les

rentes des travailleuses et travailleurs actifs et les personnes retraitées en cas de faillite de leur employeur.

La FTQ a profité du séminaire pour lancer la vidéo *Comment protéger nos retraites en cas de faillites d'entreprises*. Pour visionner la vidéo ou pour tous les détails sur le sujet, consulter

le <https://ftq.qc.ca/proteger-nos-retraites>.

Vous pouvez consulter l'ensemble des présentations et les vidéos des personnes invitées du séminaire à l'adresse suivante : [https://formation-syndicale.ftq.qc.ca/seminaire\\_retraite2021/](https://formation-syndicale.ftq.qc.ca/seminaire_retraite2021/). ■

## La FTQ propose quatre mesures

**Mesure 1 :** Modifier les lois afin qu'en cas de faillites, les caisses de retraite ne soient pas les dernières à être payées dans le processus de liquidation

**Mesure 2 :** Améliorer le financement des régimes à prestations déterminées

**Mesure 3 :** Prévoir une gouvernance d'entreprise où l'intérêt des travailleurs, des travailleuses et des personnes retraitées est mieux respecté

**Mesure 4 :** Offrir un véhicule collectif à la terminaison, bonifier l'offre de Retraite Québec

# Le gouvernement fédéral interpellé de toutes parts

À l'initiative du Bloc québécois, le Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie au Parlement du Canada s'est penché sur le développement et le soutien de l'industrie aérospatiale au cours du mois de mars dernier. Au nombre des témoins invités, mentionnons l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) et le syndicat Unifor qui ont comparu afin de présenter leurs préoccupations et leur vision d'avenir du secteur.

Sans surprise, l'inaction du gouvernement fédéral à agir pour soutenir l'industrie aérospatiale a été montrée du doigt par les deux affiliés de la FTQ et plusieurs autres organismes.

Pour le directeur québécois d'Unifor, Renaud Gagné, « c'est important de répéter ce qui a été dit par de nombreux témoins avant nous. Il est capital de tout mettre en œuvre pour assurer la pérennité et le développement du secteur aérospatial. C'est un appel que je vous lance à vous, les élus, mais aussi aux membres du gouvernement. Et au-delà de la crise de la COVID-19, nous devons nous assurer d'avoir un cadre qui assure à cette industrie une position de chef de file mondial. C'est le même message que nous avons porté à plus d'une centaine de députés du Parlement lors de notre campagne de lobby en début d'année ».

« La question ici n'est pas de se demander s'il y aura une reprise des activités dans le secteur aérospatial, mais plutôt si le Canada est prêt à mettre les efforts nécessaires afin qu'on puisse en bénéficier socialement et économiquement. Notre écosystème aérospatial est actuellement fragilisé et vulnérable et pour lui assurer une relance durable, on doit se doter d'une politique ciblée capable d'aller au-delà de la survie ou la rentabilité des entreprises et de proposer un véritable projet de société, » a ajouté le coordonnateur québécois de l'AIMTA, David Chartrand. ■



## Les impacts sur les activités

- ▼ Réduction des prévisions de production d'environ 50 % pour Airbus et Boeing.
- ▼ Les livraisons d'aéronefs en 2020 ont totalisé 723 appareils, soit une réduction de 42 % par rapport à 2019 et de 55,3 % par rapport à 2018.
- ▼ Baisse de 59 % des commandes d'avions par rapport à 2019. Des 567 nouvelles commandes de 2020, 52 % ont été réalisées en janvier 2020, soit avant que la pandémie frappe.
- ▼ Réduction au minimum des activités de maintenance et de réparation (MRO) en dehors des activités régulières.
- ▼ Les fournisseurs dont la situation financière est précaire se retrouvent à court de fonds, perdent leur personnel ainsi que des ressources précieuses.
- ▼ Hausse de la demande d'avions-cargos en raison de la réduction de la capacité de transport dans les avions de passagers.
- ▼ La nouvelle réalité de l'aviation commerciale pourrait faire augmenter la demande pour les appareils monocouloirs de nouvelle génération ou ceux de taille intermédiaire NMA.
- ▼ Sur les 27 500 appareils en service début 2020, moins de 7 500 volent encore.
- ▼ Le nombre de transporteurs aériens passera de 900 transporteurs en service actuellement à environ 600 au cours des trois prochaines années en raison des fermetures et des regroupements.
- ▼ Annulation ou report de nombreuses commandes.
- ▼ Enquête de l'AIAC :
  - 95 % de ses membres fonctionnent à une fraction de leur pleine capacité ou ont carrément interrompu leurs activités.
  - 60 % ont mis à pied des travailleurs et travailleuses.
  - 76 % prévoient le faire au cours des six prochains mois.
  - 40 % de baisse du chiffre d'affaires en 2020.
- ▼ Perte d'expertise et de main-d'œuvre.
- ▼ Ralentissement des activités des donneurs d'ordres jusqu'aux PME/fournisseurs.
- ▼ Risques élevés d'un mouvement de consolidation au sein de l'industrie.
- ▼ Les entreprises tentent de déterminer les capacités clés qu'elles doivent retenir pour éviter une perte d'expertise et de main-d'œuvre.

## Les impacts sur l'emploi

Le contexte de la pandémie a mené à des licenciements massifs un peu partout dans le monde. En voici quelques exemples :

- ▼ **France** : Durant les six premiers mois de la pandémie, le secteur aérospatial français a perdu la totalité des 11 783 emplois créés entre 2009 et 2019.
- ▼ **Royaume-Uni** : En décembre 2020, 12 000 emplois dans avaient disparu ou étaient sur le point de disparaître dans l'industrie.
- ▼ **États-Unis** : Entre mars et décembre 2020, le secteur a perdu 100 000 emplois. Actuellement, 220 000 emplois supplémentaires sont menacés.
- ▼ **Canada** : Durant les six premiers mois de la pandémie, 50 % des entreprises d'aérospatiale canadienne avaient procédé à des licenciements. Au Québec seulement, il s'est perdu plus de 5 000 emplois directs sur un total de 43 400 depuis le début de la pandémie.

## Les impacts transport aérien et entretien réparation révision d'aéronefs (ERR)

- ▼ 25 millions d'emplois menacés en transport aérien.
- ▼ Activités d'ERR en forte baisse en raison de la diminution du taux d'utilisation des avions, du retrait accéléré des vieux avions et du report des opérations discrétionnaires.
- ▼ En 2020, baisse de 66 % du trafic aérien et de 55 % du transport de voyageurs à l'échelle internationale en 2020.
- ▼ Les réservations à terme pour l'été 2021 (juillet-août) « sont actuellement 78 % inférieures au niveau de février 2019 ».
- ▼ En 2021, le trafic aérien ne dépassera pas 33 % des niveaux de 2019 dans le pire des scénarios et 39 % dans le meilleur des scénarios.
- ▼ Aéroports de Montréal prévoit un recul de 71 % du volume de passagers par rapport à 2019.
- ▼ Un retour au niveau l'activité d'avant la pandémie dans plus ou moins 3 ans selon l'OACI.
- ▼ Pour l'année 2021, les compagnies aériennes brûleraient entre 75 milliards et 95 milliards de dollars de trésorerie.

## OPINION

# Les travailleuses domestiques ont le droit d'être protégées

Laurence Fortier du Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

Partout dans le monde, la crise sanitaire mondiale de la COVID-19 a exacerbé des inégalités sociales déjà bien ancrées, en particulier pour les personnes racisées, immigrantes et des femmes.

Les travailleuses domestiques embauchées dans le contexte du Programme fédéral des aides familiaux (PAF) n'y font pas exception. Depuis le début de la pandémie, ces travailleuses, en majorité des femmes migrantes, se sont retrouvées dans une situation particulièrement vulnérable et avec une situation d'emploi extrêmement précaire.

Selon un rapport du Migrant Rights Network, une travailleuse sur trois au Canada a perdu son emploi et de celles qui l'ont conservé, une sur deux a dénoncé une charge de travail significativement augmentée et le non-paiement de ses heures supplémentaires.

La vulnérabilité des travailleuses domestiques en période de COVID-19 peut être expliquée en partie par les conditions liées à leur permis de travail, octroyé par le gouvernement fédéral.

Le caractère nominatif de ce permis lie les travailleuses à un employeur unique, ce qui signifie qu'en cas de perte d'emploi ou de congédiement, elles se retrouvent sans statut, sans permis de travail et n'ont donc plus accès à l'assurance maladie provinciale et ont souvent des difficultés à accéder à l'assurance-emploi.

## L'accès aux protections de base

Un autre facteur contribuant à la précarité des travailleuses domestiques pendant la COVID-19 est leur accès limité aux protections de la CNESST. En effet, elles ne sont pas incluses dans la définition de « travailleur » de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et n'ont donc pas accès à ces protections à moins de cotiser elles-mêmes à la CNESST en tant que travailleuses autonomes, ce qui est assez rare considérant que plusieurs ne maîtrisent pas assez la langue et ne sont pas conscientes de leurs droits au Québec.

Malgré un avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) jugeant ces dispositions discriminatoires, celles-ci persistent toujours. Le fait que les travailleuses domestiques fassent partie des seules catégories de travailleurs à ne pas être protégées est inacceptable. Si elles se font renvoyer parce qu'elles sont malades ou accidentées, elles n'ont pas accès aux indemnités normalement octroyées et l'employeur n'a pas l'obligation de les réintégrer au travail. En période de crise sanitaire publique, la problématique devient encore plus alarmante.

En octobre 2020, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, présentait le projet de loi n°59 qui prétend moderniser le régime de santé et de sécurité au travail. Plusieurs groupes de défense des droits des travailleuses domestiques avaient bon espoir que ce dernier retire complètement les articles discriminatoires à leur endroit. Cependant, bien que les modifications suggérées incluent les travailleuses domestiques sous la définition de « travailleur », elles doivent selon ce projet de loi compléter un nombre d'heures spécifiques sur une période déterminée pour avoir accès aux protections prévues par la LATMP, ce qui n'est le cas pour aucun autre groupe de travailleurs et maintient donc une importante discrimination à leur égard.

Le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) a déposé un mémoire en commission parlementaire. Ce mémoire fut rédigé en collaboration avec l'UTTAM et l'ADDPD. Il est essentiel que le gouvernement effectue plusieurs modifications au projet de loi afin de corriger l'injustice et de mieux protéger ces travailleuses vulnérables. ■

**LE FAIT QUE LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES FASSENT PARTIE DES SEULES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS À NE PAS ÊTRE PROTÉGÉES EST INACCEPTABLE.**

# Crise énergétique au Texas : un exemple des effets du conservatisme économique

Bertrand Schepper, chercheur à l'IRIS



En février dernier, le Texas a connu l'une de ses pires tempêtes. La neige et le verglas ont paralysé l'État alors que d'ordinaire la température y descend rarement sous la barre des 9 °C. Les installations du secteur énergétique ont été fortement endommagées, ce qui a privé des milliers de Texans et Texanes d'électricité pendant plusieurs jours.

La droite états-unienne a tôt fait de jeter le blâme sur l'approvisionnement en électricité éolienne pour expliquer la crise. Ces commentateurs sont allés jusqu'à affirmer que toute proposition visant à abandonner les énergies fossiles entraînerait des cas similaires à travers les États-Unis. D'autres blâment plutôt la mauvaise gestion du Parti républicain.

Dans les faits, cette crise – qui aurait pu être évitée – est le pur produit de vieux dogmes économiques qui refusent de mourir. Voyons de quoi il s'agit en cinq questions.

## Est-ce que les énergies vertes étaient le problème ?

Non ! D'emblée, soyons clairs, toutes les formes d'approvisionnement en énergie ont été affectées par la tempête. Les centrales nucléaires et celles au charbon ou au gaz qui produisent l'électricité n'ont pas été davantage en mesure de démarrer que les industries visées par les critiques des conservateurs. Dans les faits, les énergies éolienne et solaire ne sont responsables que d'environ 13% des pertes d'énergie totale<sup>1</sup>. Ce sont donc les centrales à l'énergie conventionnelle qui ont échoué.

## Est-ce que le Texas pouvait prévoir ce type de tempête ?

Oui ! Si l'on peut difficilement imaginer des vaches côtoyer des motoneiges

1. Will Wade, Naureen S Malik, Brian Eckhouse, *Frozen Wind Farms Are Just a Small Piece of Texas's Power Woes*, Bloomberg green, 16 février 2021, [En ligne] <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-02-16/frozen-wind-farms-were-just-a-small-piece-of-texas-s-power-woes>

dans un ranch texan, le Texas subit néanmoins de plus en plus fréquemment d'événements météorologiques extrêmes impliquant de la neige et du verglas. Dès 2011, cet État du Sud avait essuyé une tempête de neige ayant paralysé le système électrique. En 1989, un blizzard avait causé, lui aussi, des pannes de plusieurs jours<sup>2</sup>. Le Texas a délibérément choisi de ne pas se préparer pour ce type de phénomènes. Et ce, même si la Commission fédérale de la régulation de l'énergie des États-Unis (FERC) avait fortement recommandé, à la suite d'une tempête en 2011, d'exiger des producteurs d'électricité qu'ils soient préparés à faire face à ce type de situation<sup>3</sup>.

## Pourquoi le Texas ne l'a-t-il pas fait ?

Le système texan a ceci de particulier : il a été complètement dérégulé. Les besoins en énergie sont gérés par un OBNL nommé ERCOT qui doit assurer les achats aux différents producteurs d'électricité. Ainsi, ERCOT achète l'électricité au plus bas soumissionnaire de sorte que les Texans et Texanes aient les meilleurs prix. Ces soumissionnaires ayant tout intérêt à diminuer leurs coûts de production, ils ont négligé d'investir dans la protection de l'équipement en prévention de chutes de température.

La crise a été exacerbée par le fait que, pour assurer des subventions indirectes à l'industrie pétrolière et gazière, qui produit l'essentiel de l'électricité de l'État, le gouvernement texan est le seul aux États-Unis à avoir refusé de connecter son réseau énergétique avec le reste du pays. En conséquence, les États voi-

2. Tanya Eiserer, Jason Trahan, *30 years of warnings to winterize Texas power plants, yet they still froze. Will Austin finally require it?*, ABC, 22 février 2021, [En ligne] <https://www.wfaa.com/article/news/local/investigates/30-years-of-warnings-to-winterize-texas-power-plants-yet-they-still-froze-will-austin-finally-require-it/287-20540908-dbce-4e17-90a3-19aa4f4690>

3. FERC, *Report on outages and curtailments during the southwest cold weather event on February 1-5, 2011: Causes and recommendation*. Août 2011, 357 p. [En ligne] <https://www.ferc.gov/sites/default/files/2020-04/08-16-11-report.pdf>



Austin, Texas – 15 février 2021 : La neige recouvre l'avenue du Congrès près de la capitale du Texas après une tempête hivernale.

sins ne peuvent pas lui fournir de l'électricité, et ce, même en cas d'urgence ! Bref, le Texas a historiquement fait le choix des faibles factures électriques et du financement d'industries polluantes au péril de la sécurité de sa population.

## Qui profite des bas tarifs ?

Le coût de l'électricité au Texas est donc l'un des plus bas aux États-Unis, mais ce n'est pas nécessairement la population qui en bénéficie. Depuis des décennies, cet État fait campagne pour attirer des entreprises énergivores sur son territoire. C'est ainsi que les Apple, Facebook et Samsung s'y sont installées. Ces compagnies qui créent peu d'emplois profitent non seulement des faibles prix de l'électricité, mais aussi des taux de taxation pour

société quasi nuls du Texas. Au final, plus de la moitié de l'énergie consommée dans l'État l'est par des entreprises.

En d'autres mots, la priorité de l'ERCOT est de soutenir ses plus gros clients avec d'importants rabais, le tout au détriment des ménages qui sont les premières victimes lors des défaillances du système.

## Qui devra payer la note désormais ?

L'ensemble du réseau texan devra être repensé pour éviter une énième catastrophe. Dans ces conditions, nous pouvons nous demander qui devra assumer la facture de cette réorganisation.

Généralement, dans ce type de réseau, de petits clients en côtoient des gros. Si ces derniers peuvent rapporter d'importantes sommes d'argent pour un

distributeur d'énergie, ce sont les petits clients tels que les ménages ou les PME qui assurent la consommation de base. Si un ménage déménage, il est généralement remplacé par un autre qui consomme de l'énergie. Les ménages constituent ainsi la colonne vertébrale du réseau. Au contraire, les grandes entreprises dont la consommation énergétique est élevée ont le loisir de déménager quand elles veulent leurs installations et leurs consommations énergétiques et ne sont pas nécessairement remplacées. Ce qui leur donne un important levier de négociation lorsqu'il faut déterminer qui paiera pour rénover les installations.

C'est pourquoi les distributeurs d'électricité, plus particulièrement dans un système complètement privé, tentent de refiler une

grande part de la facture à la clientèle stable : les petits clients. On peut donc s'attendre à ce que ce soit les ménages qui, à travers l'augmentation de la tarification ou à travers leurs impôts, assument la part du lion de la sécurisation du réseau électrique texan.

Comme nous l'avons vu, les énergies vertes ne sont pas en cause dans la crise texane et, bien que les dirigeants soient certainement à blâmer pour des années de mauvaises gestions, le problème est beaucoup plus profond. C'est celui des vieilles idées économiques qui favorisent la grande entreprise à travers la dérégulation, les subventions indirectes et les baisses d'impôts d'entreprises qui obligent les citoyens à payer la note lorsque le système déraile. ■



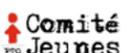
### Activités (3) offertes par le Comité Jeunes de la FTQ :

- » Projet de loi 59
- » Les négos du secteur public
- » Impacts positifs des jeunes dans l'action syndicale

### En ligne - Aucuns frais de participation!

Pour consulter le programme complet et vous inscrire, visitez : <https://ftq.qc.ca/releve2021>

Questions : [mfournier@ftq.qc.ca](mailto:mfournier@ftq.qc.ca) ou 514 383-8039



## CONFLIT FTQ AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2021

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



UPPERKUT

## Rencontre annuelle des membres des comités de francisation

C'est avec optimisme qu'une centaine de militantes et militants en francisation de la FTQ se sont retrouvés virtuellement le 19 mars dernier pour la 27<sup>e</sup> Rencontre annuelle des membres des comités de francisation sur le thème *J'agis syndicalement en français*.

Cet enthousiasme, on le devait à la perspective de modifications législatives importantes que le gouvernement du Québec souhaite donner à la Charte de la langue française dans les prochaines semaines.

Le ministre responsable de la Langue française, Simon Jolin-Barrette, est venu lui-même exprimer sa volonté de doter le Québec d'un plan d'action costaud en faveur du français, avec, en prime, des modifications à la loi 101.

La FTQ met de l'avant plusieurs revendications pour améliorer l'état du français au Québec. On pense notamment à l'application des dispositions de la Charte aux entreprises de 25 employés et plus; à la création de comités de francisation dès qu'on retrouve 50 employés à un endroit; à l'application de la Charte de la langue française aux entreprises de compétence fédérale; et, finalement, à la mise en place de mesures précises sur la francisation de la main-d'œuvre, dont l'organisation de cours de français pendant les heures de travail.

L'exemplarité de l'État dans ses communications avec les personnes morales fait aussi partie des demandes de la FTQ et de plusieurs groupes de la société civile afin de généraliser l'usage du français au Québec.

Également présente à la rencontre, la présidente-directrice générale de l'Office québécois de la langue française (OQLF), Ginette Galarneau, a aussi parlé de la réalité linguistique québécoise.

Depuis son arrivée à la direction de l'Office, plusieurs études sont venues montrer le recul du français et plusieurs indicateurs sont d'ailleurs au rouge. En août dernier, notamment, l'OQLF a publié une importante enquête de l'Institut de la statistique du Québec concernant les exigences linguistiques des employeurs québécois du privé et des municipalités et arrondissements de Montréal<sup>1</sup>.

Rappelons que cette étude nous a permis d'observer que près de 40% des entreprises du Québec et 63% à Montréal ont exigé des compétences linguistiques en anglais pour procéder à leurs dernières embauches. De même, la moitié des arrondissements ou municipalités de Montréal ont exigé ou souhaité l'anglais ou le français et l'anglais lors de leurs embauches.

La journée de réflexion a aussi permis de discuter des enjeux de francisation dans les milieux de travail et de la mobilisation syndicale en faveur du français. Malheureusement, au sein des instances syndicales comme dans la société en générale, l'heure est moins à la mobilisation linguistique. Or, les défis sont grands pour maintenir le français, une langue très minoritaire en Amérique. La centrale syndicale devra se questionner sur les moyens à mettre de l'avant pour renverser cette tendance de fond et pour contrer l'anglicisation de Montréal, la métropole du Québec. ■

1. Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal*, 2020, 73 pages, <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/sociolinguistique/2020/rapport-descriptif-exigences-linguistiques-mtl.pdf>



LISE GAUVREAU

Le Conseil régional FTQ Outaouais a organisé sa traditionnelle levée de fonds au profit de Centraide Outaouais. La crise sanitaire actuelle et les restrictions qui en découlent nous obligent à trouver des façons différentes afin d'aider les personnes les plus vulnérables de notre société. C'est 8000\$ qui ont été amassés cette année au profit de Centraide Outaouais. Merci à tous les donateurs et à toutes les donatrices! Sur la photo, on reconnaît notre conseiller régional Dino Lemay et notre adjointe Francine Bourré. ■

**FONDS**  
de solidarité FTQ

S'INVESTIR POUR  
UNE MEILLEURE SOCIÉTÉ.

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

À chaque paie, un montant fixe est prélevé et déposé dans votre REER+.

- Vous fixez le montant de la retenue.
- Vous pouvez modifier ou cesser la retenue en tout temps.
- Vous pouvez bénéficier des économies d'impôt\* à chaque paie.

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



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

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

## Bienvenue à la FTQ

### REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / FÉVRIER-MARS 2021

- ▼ AFPC : Centre de transformation du logement communautaire – Tous les établissements.
- ▼ AIMTA : Daher – Tous les établissements au Québec à l'exception du siège social à Montréal / Clean International (Usine de Yamachiche) – Yamachiche.
- ▼ MÉTALLOS : Prévention Noctis inc. – Beauceville – Mont-Joli – Québec – Rimouski – Thetford Mines / 9399-0695 Québec inc. / Gouverneur inc. – Sept-Îles – Beauceville / Imerys Graphite & Carbon Canada Inc. – Terrebonne / Les industries Harbour (Canada) Ltée – Farnham.
- ▼ SCFP : Ambulance Demers inc. – Beloeil / Services Préhospitaliers Paraxion inc. – Sayabec – Pasbébiac – Saint-Jean-Port-Joli – Saint-Alexis-de-Matapédia – Montmagny / Service Secours Baies-des-Chaleurs Ltée – Carleton / HRH Services Préhospitaliers inc. – Sorel-Tracy / Ambulance 22-22 inc. – Shawinigan / Coopérative des techniciens ambulanciers de la Montérégie (CETAM) – Greenfield Park / Les ambulances Val-d'Or inc. – Val-d'Or / Dessercom inc. – Bedford / Ambulances Senneterre inc. – Senneterre / Alliance de la fonction publique du Canada – Tous les établissements sur le territoire du Québec / Société québécoise du cannabis – Saint-Nicolas.
- ▼ SEPB : Edgar inc. – Tous les établissements.
- ▼ TEAMSTERS : 9329-3108 Québec inc. (Château Bellevue) – Thetford Mines / Lafarge Canada inc. – Vaudreuil-Dorion.
- ▼ TUAC : Super C, une division de Metro Richelieu inc. – Québec / Hyundai Gatineau – Gatineau / Loblaws inc., faisant affaires sous Provigo – Matane / Marché DesRosiers inc. – Matane / Gestion Tremblay & Leboeuf inc. – Normandin / Indigo Parc Canada inc. – Québec.
- ▼ UNIFOR : Datavalet Technologies inc – Montréal / Germain & Frère 3391205 Canada inc. – Trois-Rivières.

## 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