



Négociation du secteur public: « Enfin! »

Après plus d'un an de négociation et de pandémie, la FTQ a obtenu des ententes de principes à toutes ses tables sectorielles et à sa table centrale. La FTQ devient donc la première centrale syndicale à obtenir une entente de principe avec le gouvernement pour l'ensemble de ses secteurs.

En entrevue, le président de la FTQ, Daniel Boyer, semblait fort heureux du dénouement. « Enfin! Après plus d'un an de négociation, nous avons amélioré les conditions d'exercice d'emploi des travailleurs et travailleuses du secteur public. Ça va faciliter

l'attraction et la rétention du personnel en santé, en éducation et dans les services sociaux, tout en améliorant la rémunération. »

L'entente de principe comprend des hausses salariales de 2% par année pour un contrat de 3 ans,

ainsi que des ajustements salariaux selon les catégories d'emploi. Le président de la FTQ a reconnu que l'inflation pourrait, selon certains économistes, dépasser 2% l'année prochaine. « On a quand même eu 2% la première année et

l'inflation était de 0,8%. Ça, c'est un vrai gain. Si jamais la situation économique se détériore, la bonne nouvelle c'est qu'on va reprendre la négociation dans un peu plus d'un an. On a négocié une convention de 3 ans », a-t-il rappelé. Les dernières conventions collectives dans le secteur public étaient d'une durée de 5 ans.

La FTQ a également convenu de l'intégration d'une nouvelle structure salariale pour la troisième année de la convention collective afin d'amorcer un rattrapage pour les plus bas salariés. « On est très fiers de ça! », a ajouté Daniel Boyer, visiblement satisfait des résultats. « Dans le secteur

public, il y a 28 rangements! Les rangements de 1 à 11 vont avoir une plus grosse augmentation à la troisième année de la convention. Je me dois de souligner l'écoute des représentants du gouvernement au cours des dernières heures et des derniers jours quant aux préoccupations que nous avons soulevées et aux solutions que nous avons proposées. Ça va sûrement aider pour la rétention de la main-d'œuvre ».

Sans rentrer dans les détails, Daniel Boyer a également laissé entendre que de nouvelles dispositions négociées permettraient de faire passer un certain nombre de postes à temps

PAGE 16



ERIC DEMERS

Une campagne de boycottage des produits de Shell Canada lancée au Québec

PAGE 4



ERIC DEMERS

La FTQ revoit sa revendication sur le salaire minimum

PAGE 14



Des reçus toxiques au bout des doigts!

PAGE 14



ERIC DEMERS



TAREQ SALAHUDDIN

Les travailleuses du vêtement du Bangladesh abandonnées par des marques canadiennes

PAGE 5



TRISTAN BILLET

Habitation: une nouvelle guerre de classe

PAGE 6



ERIC DEMERS

28 avril 2021 - Des commémorations à travers le Québec

PAGES 10 ET 11

ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL
ENVOI PUBLICATION CANADIENNE N° 40063488

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à la

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3

Dans ce numéro

ACTUALITÉS

Négociation du secteur public : « Enfin ! »	1, 16
Négociations de la construction : Entente de principe	2
Pour que l'on arrête de mourir de chaleur	4
Une campagne de boycottage des produits de Shell Canada lancée au Québec	4
Grève chez ArcelorMittal à Fermont et à Port-Cartier	4
Lockout déguisé à Mine Raglan (Glencore)	6
Tournée régionale : les effets de la pandémie sur l'économie	13
Un récit de la syndicalisation des travailleurs de SSP à l'aéroport	14
Des reçus toxiques au bout des doigts!	14
La FTQ revoit sa revendication sur le salaire minimum	14
Une première historique au Conseil québécois d'Unifor	15

CHRONIQUE ET OPINIONS

Éditorial : Hommage aux travailleurs et travailleuses	3
Les travailleuses du vêtement du Bangladesh abandonnées par des marques canadiennes	5
Travailleuses domestiques du Mexique : Les protections sociales, piliers de l'accès à des droits essentiels	5
Habitation : une nouvelle guerre de classe ?	6
Monsieur Legault, luttez avec nous contre la violence dans les écoles spécialisées !	7
Gestion des déchets radioactifs	12
Le mouvement syndical du Québec n'oublie pas la crise climatique	13
Revue de l'ouvrage <i>Plaidoyer pour un syndicalisme actuel</i> d'Éric Gingras	15
Les variants : le tournant de la pandémie	15

CONDITIONS FÉMININES

Mourir d'être femme	7
---------------------	---

REPORTAGE PHOTO

Un 1 ^{er} mai solidaire sous le signe de la relance	8, 9
--	------

À LA SOURCE

Projet de loi n° 59 : Les débats continuent	10
28 avril 2021 : Des commémorations à travers le Québec	10, 11
Des dîners-causeries virtuels pour les plaideurs et les plaideuses	10
Notre ami est mort au travail	10

LANGUE DU TRAVAIL

Réforme de la Charte de la langue française	3
---	---

CALENDRIER ET AVIS

Mon choix local	3
25 ^e conférence du réseau des DS de Québec et Chaudière-Appalaches	12
Mouvement de personnel à la FTQ	13
Invitation à la 9 ^e édition du Tournoi de golf Guy-Champagne le 10 septembre prochain	16
Bienvenue à la FTQ	16



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

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



ERIC DEMERS

NÉGOCIATIONS DE LA CONSTRUCTION

Entente de principe

NDLR : Au moment d'écrire ce texte, les parties venaient tout juste de signer une entente de principe en attente de ratification. Vous pouvez suivre les développements sur mondeouvrier.info.

Forts d'un mandat de 93 %, les syndicats de la construction se sont présentés avec plusieurs dossiers chauds à régler à la table de négociation. Il fallait injecter de l'argent frais dans les régimes d'assurance et de retraite, lutter contre les violations de la vie privée et assurer de bonnes conditions de travail pour retenir la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Le régime d'assurance MÉDIC Construction est autofinancé et autogéré. À cause de l'assurance médicaments et des manques chroniques d'investissement, il souffre actuellement de graves problèmes de sous-financement. Pour sa survie, les parties devaient s'entendre pour que des fonds additionnels soient injectés afin d'éviter de nouvelles coupes de bénéficiaires. De son côté, le régime de retraite de la construction n'a pas été indexé depuis sa conversion en un régime à cotisation déterminée, il était impératif que les employeurs augmentent leur contribution au régime.

Non à la géolocalisation en continu

Les employeurs demandaient également l'introduction d'applications mobiles sur un téléphone cellulaire qu'ils fourniraient ou sur le téléphone personnel des travailleurs et travailleuses afin de pointer les arrivées et les départs sur les chantiers. L'Alliance syndicale avait refusé puisqu'il s'agissait d'une intrusion importante dans la vie privée par la géolocalisation constante et par l'accès aux données

personnelles. De plus, l'utilisation du téléphone personnel engageait le travailleur ou la travailleuse dans une série de dépenses et l'obligeait à fournir son téléphone comme outil de travail.

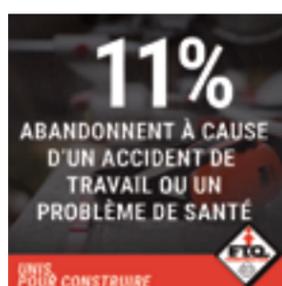
De toute façon, d'autres solutions existent, par exemple, les conventions collectives permettent déjà l'utilisation d'un téléphone cellulaire ou d'une tablette numérique fixe à l'entrée du chantier pour le pointage sans que cet appareil ait à suivre l'employé en continu. La FTQ-Construction avait d'ailleurs gagné une décision arbitrale confirmée par la Cour supérieure qui pré-

cise déjà que ces applications contreviennent aux conventions collectives.

Améliorer les conditions pour conserver la main-d'œuvre

L'industrie de la construction est confrontée à une rareté de main-d'œuvre et un récent sondage de la Commission de la construction du Québec (CCQ) révèle que les conditions de travail sont une des principales raisons pour quitter l'industrie :

- 57% des travailleurs et travailleuses trouvent que les délais de production sont trop serrés ;
- 45% des travailleurs et travailleuses trouvent l'industrie de la construction trop instable ;
- 35% des nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses dans l'industrie la quittent avant 5 ans ;
- 53% des causes d'abandon dans l'industrie sont liées aux conditions de travail ;
- 11% des travailleurs et travailleuses abandonnent à cause d'un accident de travail ou d'un problème de santé. ■



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
Éric Blais, Sébastien Campana, Clairandrée Cauchy, Laurence Fortier, Manon Fournier, Mélanie Gonthier, Gilles Grondin, Guillaume Hébert, Stéphane Hudon, Mouna Kamel, Judith Kohl, Annie Landry, Philippe Lapointe, Roxane Larouche, Jean Laverdière, Nicole Leblanc, Marie-Ève Lequin, Colin L'Ériger, Marie-Andrée L'Heureux, Caroline Mallette, François Ouellet, Steeve Poulin, Raymond Thibert, Catherine Veillette.

Conception graphique
Anne Brissette

Illustrations
Upperkut.

Photos
Tristan Billet, Normand Blouin, Clairandrée Cauchy, CRFTQ Montérégie, CRFTQ Outaouais, Éric Demers, Robert Girard, Frédéric Laroche GB Évolution, Daniel Mallette, Métallos, Claude Poirier, Tareq Salahuddin, Yuri.Samoilov.Online.

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

Tirage
32400 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

Des revendications enfin entendues !

Le 13 mai dernier, la FTQ a salué le projet de loi n°96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français. On constate rapidement, à la lecture de ce projet de loi, la volonté gouvernementale d'assumer, par des mesures concrètes, le rôle exemplaire que doit jouer l'État dans la promotion du français. La création d'un ministère de la Langue française et d'un poste de commissaire à langue française indépendant, nommé par l'Assemblée nationale, ainsi que le renforcement des champs d'action de l'Office québécois de la langue française (OQLF) montre, selon la FTQ, tout le sérieux du gouvernement en matière de promotion et de défense de la langue nationale du Québec.

Pour la centrale syndicale, il est satisfaisant de constater la volonté d'agir en matière de langue du travail. D'abord, le projet de loi du ministre

Simon Jolin-Barrette prévoit que les travailleurs et travailleuses auront droit à un milieu exempt de discrimination ou de harcèlement relativement à l'usage du français. De même, la mise en place de nouveaux moyens pour assurer la prédominance du français dans les milieux de travail permettra aussi de donner un souffle nouveau aux comités de francisation.

D'autres revendications en matière de langue du travail ont aussi été prises en compte, notamment l'application des mesures sur la langue du travail dans les entreprises de 25 employés et plus, le renforcement des mesures pour contrer les exigences de bilinguisme souvent farfelues de certains employeurs ainsi que l'assujettissement des personnes travaillant dans des entreprises de compétence fédérale aux dispositions de la Charte de la langue française.

La FTQ salue également la mise sur pied de Francisation Québec, un guichet unique voué à la francisation des personnes immigrantes. À ce propos, la FTQ exprime demeurer vigilante quant à l'accessibilité des programmes qui y seront offerts. Pour la centrale syndicale, le succès de la francisation demeure lié à une offre de cours de français pendant les heures de travail et sur les lieux de travail.

Par voie de communiqué, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a aussi souligné le fait que le ministre Simon Jolin-Barrette semble avoir livré la marchandise avec des mesures concrètes qui constituent, selon le syndicat, un juste équilibre entre les droits linguistiques des uns et la nécessité d'assurer la pérennité du français au Québec.

Pour le SCFP, qui représente plusieurs employés municipaux, la révision du statut de certaines villes bilingues doit être examinée de près. Le projet de loi prévoit en effet que les municipalités qui n'ont pas 50% de citoyens et citoyennes de langue anglaise et qui veulent conserver leur statut de ville bilingue devront expressément formuler une demande pour conserver ce statut. Il devra donc y avoir un débat démocratique et l'adoption d'une résolution par le conseil municipal pour pouvoir aller de l'avant.

Le SCFP rappelle également la

« ATTENDUE DEPUIS DES ANNÉES, LA RÉFORME DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE PROPOSÉE PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC RÉPOND ENFIN À PLUSIEURS DES REVENDICATIONS HISTORIQUES DE LA FTQ. »

– Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ

multiplication des postes exigeant la connaissance de l'anglais parlé et écrit dans de nombreux organismes municipaux, scolaires ainsi que ceux relevant du réseau de la santé et des services sociaux. « C'est un véritable problème pour les membres que nous représentons. L'exigence de maîtriser l'anglais parlé et écrit sur un nombre toujours grandissant de postes au sein d'organismes publics est trop souvent totalement arbitraire, injustifié, et a pour effet d'écarter beaucoup de nos membres face à des opportunités de promotion », d'indiquer le directeur québécois du SCFP, Marc Ranger.

Le projet de loi du ministre Jolin-Barrette promet aussi diverses mesures pour assurer la francisation des commerces de même que l'identification de moyens pour freiner la baisse de la fréquentation scolaire dans les cégeps francophones.

La FTQ entend évidemment participer aux travaux parlementaires sur ce projet de loi. ■



UPPERKUT
FTQ



Acheter local et syndical, c'est bon pour nous!

www.monchoixlocal.quebec



ERIC DEMERS

Hommage aux travailleurs et travailleuses

Nous voyons enfin la lumière au bout du tunnel. Nous sommes en voie de traverser cette troisième vague de la pandémie et nous avons enfin conclu une entente de principe dans le secteur public ainsi qu'une entente dans l'industrie de la construction.

Parlant de la pandémie, on ne peut passer sous silence l'immense effort ainsi que les sacrifices des travailleurs et travailleuses en santé, en éducation et dans les services sociaux qui, malgré des conditions de travail extrêmement difficiles, l'épuisement et le manque de personnel, et ce, en pleine négociation du secteur public ont maintenu les services à la population. Bravo!

Il faut également saluer tous les travailleurs et toutes les travailleuses qui ont maintenu les services dans le secteur alimentaire, dans les usines, les transports, l'ensemble des services à la population. Nous avons évidemment une pensée bien particulière pour les travailleurs et travailleuses qui ont été frappés de plein fouet par la pandémie: en culture, en restauration, dans l'hôtellerie, dans les secteurs de l'aérospatiale et du transport aérien.

Avec l'été qui arrive, espérons que nous aurons l'occasion de recharger nos batteries, comme le dit si bien l'expression, et que nous pourrons enfin côtoyer nos familles, parents et amis après plus d'un an de pandémie. En même temps, il faut déjà se préparer aux prochaines batailles et maintenir la pression sur les gouvernements pour que le retour à la normale s'accompagne d'une relance plus juste, plus verte et plus démocratique.

Mais cela ne se fera pas tout seul, il faudra ensemble se mobiliser, débattre et convaincre ceux et celles qui mettent en doute la nécessité de se serrer les coudes pour que tous et toutes puissent vivre dignement dans une société qui se préoccupe de sa population.

À titre d'exemple, nous aurons peut-être des élections fédérales cet automne. Comme elle le fait à chaque scrutin, la FTQ fera le bilan de ce gouvernement et va interpeller les différentes formations avec sa plateforme électorale afin d'améliorer les conditions de vie des Québécois et Québécoises et de les aider à faire un choix éclairé. L'implantation d'un régime d'assurance médicaments public et universel, l'assurance-emploi, la protection des régimes de retraite en cas de faillite, l'interdiction des clauses de disparité de traitement, la lutte contre les paradis fiscaux ne sont que quelques-uns des dossiers sur lesquels seront interpellés les formations politiques et les candidats et candidates.

Il sera aussi question de relance économique. Un plan de relance a déjà été présenté au gouvernement du Québec (<https://ftq.qc.ca/relance-economique-post-pandemie>). Cette relance ne pourra se faire sans dialogue social. Ce que nous voulons c'est un Québec plus juste, plus égalitaire, plus solidaire et plus vert. Nous voulons un système économique qui profitera à tous et à toutes tout en ayant à cœur la protection du bien commun.

En conclusion, au sortir de cette troisième vague, et avec l'espoir de passer un été un peu plus normal, nous voulons rendre hommage à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses qui, depuis plus d'un an, font en sorte de nous rendre la vie plus facile, prennent soin de nos familles, de nos enfants, de nos parents et de nos proches.

Un immense sincère et solidaire merci !

Daniel Boyer, président de la FTQ

Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ

Pour que l'on arrête de mourir de chaleur

Cet été, la FTQ lance une grande campagne afin de sensibiliser les travailleurs et les travailleuses du Québec au risque associé à la chaleur lors de canicules. Le réchauffement climatique et l'augmentation des périodes de chaleur intense dans l'ensemble des régions du Québec exposent de plus en plus les travailleurs et les travailleuses à ces risques. Chaque année, plusieurs personnes sont victimes des effets néfastes dus à une exposition excessive à la chaleur. Malheureusement, certaines vont même en mourir.

Pour la FTQ, il est primordial que les travailleurs et les travailleuses soient mobilisés afin d'exiger des mesures adéquates aux employeurs lorsqu'il y a une canicule.

La campagne incite les personnes qui se retrouvent exposées à de la chaleur intense sans qu'il y ait des mesures de protection mises en place à contacter la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et à porter plainte.

Une campagne publicitaire se déroulera pendant la saison estivale. Des affiches et des autocollants seront disponibles pour les milieux de travail.

Pour avoir plus d'informations sur cet enjeu : <https://ftq.qc.ca/coups-de-chaleur>. ■



Une campagne de boycottage des produits de Shell Canada lancée au Québec

À l'occasion d'une journée de mobilisation en soutien aux membres de la section locale 121 du syndicat Unifor qui sont en lockout depuis le 27 novembre 2020, le président de la FTQ, Daniel Boyer, et le directeur québécois d'Unifor, Renaud Gagné, ont annoncé le lancement d'un boycottage des produits Shell à Montréal le 13 avril dernier.

Rappelant les bénéfices de l'ordre de 4,85 milliards de dollars de Shell en 2020, et ce, dans un contexte de ralentissement en raison de la COVID-19, les dirigeants syndicaux ont dénoncé le comportement de la pétrolière. « Cette riche compagnie refuse de traiter équitablement les travailleuses et

travailleurs québécois. On veut nous faire croire qu'elle n'a pas les moyens d'offrir les mêmes conditions que celles prévues au contrat modèle des autres travailleurs et travailleuses de l'industrie au Canada alors que ça n'implique qu'une vingtaine de personnes. On n'y croit pas. C'est la raison pour laquelle on invite la population à ne

plus acheter leurs produits », a indiqué le président de la FTQ, Daniel Boyer.

Depuis le début du lockout, Shell refuse de négocier les clauses prévues au contrat modèle dans l'industrie pétrolière prétextant que la COVID-19 a changé la donne.

« Mais Shell ne dupe personne. En fait, la compagnie cherche à profiter de la pandémie pour casser le règlement modèle qui fixe les conditions de travail dans l'industrie pétrolière au Québec et au Canada, et ça, c'est vraiment inacceptable », a dénoncé pour sa part le directeur québécois d'Unifor, Renaud Gagné.

Le 13 avril dernier, c'est plus d'une centaine

de membres des syndicats affiliés à la FTQ qui sont venus soutenir les lockoutés d'Unifor en engageant leur organisation respective à soutenir le boycottage. Lors de la marche pour la Journée internationale des travailleuses et travailleurs du 1^{er} mai dernier, à Montréal, le contingent d'Unifor a marché en tête de défilé à titre de groupe en conflit de travail comme le veut la tradition.

« C'est David contre Goliath. Mais les membres en lockout ne sont pas seuls, car ils ont l'appui de milliers d'autres membres de la FTQ et d'Unifor. C'est la force de notre mouvement syndical. Nous ne les laisserons pas tomber », ont indiqué les dirigeants syndicaux. ■

GRÈVE CHEZ ARCELORMITTAL À FERMONT ET À PORT-CARTIER

Les ressources d'ici pour l'économie d'ici!

Les 2 500 travailleurs et travailleuses de la mine ArcelorMittal sur la Côte-Nord ont déclenché une grève générale illimitée le 10 mai dernier, après avoir rejeté une offre dite « finale et globale » dans des proportions oscillant entre 97 % et 99,6 %.

« La conjoncture est excellente, le prix du fer atteint des sommets. Une portion doit revenir dans la région, revenir au Québec, faire tourner l'économie régionale plutôt que de partir dans les poches des actionnaires à Londres », fait valoir le coordonnateur des

Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapierre.

Les sections locales représentant les 2 500 travailleurs d'ArcelorMittal sur la Côte-Nord réclament notamment davantage sur le plan des salaires et des retraites, ainsi

qu'au chapitre des primes pour la vie en territoire nordique. Les syndiqués de Port-Cartier s'opposent par ailleurs à un nouvel horaire de travail qui encouragerait le navettage et la perte de bons emplois dans la région.

Des promesses faites lors des négociations de 2017 et restées sans suite ont aussi creusé l'amertume des syndiqués, notamment quant à la salubrité de certains campements et de certains aliments servis aux travailleurs et travailleuses.

Le directeur québécois du Syndicat des Métallos, Dominic Lemieux, rappelle que des communautés entières sont organisées autour des activités de cette mine, autant à Fermont qu'à Port-Cartier : « Il y a du salaire, des conditions de travail, des primes en jeu. Mais il est aussi question du respect que cette multinationale a pour les travailleurs et les travailleuses, qui lui permettent d'enregistrer de généreux profits. La multinationale a beaucoup pressé le citron. Elle doit revenir à davantage de respect pour ceux qui rendent possibles ses profits ».

Le Syndicat des Métallos représente 2 500 travailleurs et travailleuses de la compagnie ArcelorMittal Mine Canada à Port-Cartier, Fermont et Fire Lake, réunis au sein des sections locales 5778, 6869, 8664, 7401 et 7401-FP. Des lignes de piquetage sont érigées en permanence devant

les installations de la compagnie à Port-Cartier ainsi qu'à Fermont.

Les Métallos ont par ailleurs demandé aux autorités de faire preuve de souplesse pour que le piquetage de nuit puisse être effectué malgré le couvre-feu. Soulignons qu'à la deuxième nuit du conflit, 14 constats d'infraction ont été donnés à des grévistes, pourtant munis d'une lettre d'autorisation de leur syndicat. « Il est ironique de constater que nos membres pouvaient entrer travailler, de nuit, sans problème la semaine dernière lorsqu'il était question d'enregistrer des profits pour la multinationale, mais qu'ils se font imposer des amendes lorsqu'ils exercent leur droit de grève pourtant tout à fait légal », fait valoir le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

Au moment de mettre sous presse, les travailleurs et les



travailleuses sont encore en grève et le syndicat conteste les avis d'infractions devant les tribunaux. Selon le syndicat, il en va du respect de droits fondamentaux prévus aux chartes canadienne et québécoise tels le droit d'association, le droit de négocier et, par conséquent, le droit de grève et le respect de la loi anti-briseurs de grève prévue au Code du travail.

Pour suivre tous les développements du conflit : <http://www.mondeouvrier.info/etiquettes/ greve-arcelormittal/>. ■



COURTOISIE MÉTALLOS

COURTOISIE MÉTALLOS

Les travailleuses du vêtement du Bangladesh abandonnées par des marques canadiennes

Par Judith Kohl, Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

Au Bangladesh, deuxième pays producteur de textiles et de vêtements au monde après la Chine, plus de 2,5 millions de femmes travaillent dans le secteur du vêtement de manière formelle et 10 millions, de manière informelle. Leurs conditions de travail sont bien connues et généralement effroyables : journées de 12 à 15 heures, agressions verbales, physiques ou sexuelles par leurs superviseurs, salaires misérables leur permettant à peine de survivre, faible taux de syndicalisation, etc.

Lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé, entraînant des pertes considérables pour l'industrie du vêtement, ces travailleuses ont été les premières à en subir les conséquences. Plus de 1931 marques, dont celles appartenant à 170 compagnies canadiennes, ont suspendu ou carrément annulé leurs commandes, alors que plusieurs d'entre elles étaient déjà en production ou même complétées. Du jour au lendemain, plus d'un million de travailleuses ont été mises à pied sans avoir reçu de salaire ou d'indemnités de départ, malgré qu'il s'agisse d'une obligation selon la loi du travail du Bangladesh.

Le Workers Rights Consortium estime ainsi que plus de 4000 manufactures de vêtements auraient fermé à travers le monde depuis le début de la pandémie et que les frais d'indemnités de départ associés à payer aux travailleuses du vêtement s'élèveraient à plus de 500 millions de dollars.

Pour la première fois, un rapport publié en mars 2021 par le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallos documente la responsabilité directe de compagnies canadiennes dans l'exploitation des ouvrières du textile du Bangladesh. Intitulé *Même pas le strict minimum*, il rassemble les témoignages de travailleurs et travailleuses à l'emploi de manufactures où s'approvisionnent des entreprises canadiennes comme Lululemon, Joe Fresh (Loblaw's), Reitmans et L'Équipeur (propriété de Canadian Tire) et a été publié dans le cadre de la campagne *Justice pour les travailleuses du vêtement du monde*.

Cette campagne du Syndicat des Métallos, appuyée par le CISO, exige des compagnies



TAREQ SALAHUDDIN, DHAKA, BANGLADESH

canadiennes de mettre fin aux pratiques de travail abusives, de payer des salaires viables et d'assurer des conditions de travail décentes pour les travailleuses qui fabriquent leurs vêtements.

Les conditions de travail de ces travailleuses rappellent tristement celles des couturières du Québec de la fin du 19^e siècle jusqu'aux années 1960 environ, lorsque ces emplois ont été délocalisés à la suite des gains obtenus grâce aux mobilisations historiques de ces femmes.

Ainsi, l'industrie du vêtement du Bangladesh s'est développée au début des années 1980, suivant les recommandations de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international qui imposaient des politiques de privatisation des entreprises d'État. Ces dernières ont souvent été redistribuées à des politiciens au pouvoir.

Aujourd'hui, les grandes compagnies internationales mettent en compétition les travailleuses à travers le monde pour maximiser leurs profits. La production à la demande et à la dernière minute entraîne une instabilité d'emploi et une pression intenable, des prix de production toujours à la baisse et des salaires toujours plus bas. Les multinationales se déresponsabilisent des violations de droits dans leurs chaînes d'approvi-

sionnement mondiales, la plupart d'entre elles refusant notamment de rendre publique la liste de l'ensemble des usines qui produisent leurs vêtements, ce qui leur permet de se dissocier des sous-traitants contrevenants, de qui elles sont pourtant complices.

Avec la pandémie et dans le contexte néolibéral du Bangladesh, les progrès réalisés depuis la mobilisation internationale consécutive à la tragédie du Rana Plaza (2013) risquent d'être anéantis. En effet, plus que jamais, les multinationales, les propriétaires des manufactures et le gouvernement du Bangladesh prioriseront le profit au nom de la reprise économique.

C'est pour cette raison que les Métallos, le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) et une coalition de plus de 200 organisations de défense des droits des travailleurs et travailleuses demandent la mise en place d'un «*fonds mondial de garantie des indemnités de départ financé par une prime que les marques verseraient sur le prix de leurs futures commandes*» pour protéger les travailleuses de l'exploitation des multinationales. Comme lors des mobilisations en appui aux ouvrières québécoises du textile du siècle dernier, il est grand temps de se solidariser avec ces travailleuses pour la défense de leurs droits. ■

TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES DU MEXIQUE

Les protections sociales, piliers de l'accès à des droits essentiels

Par Laurence Fortier, Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

Leur emploi consiste à faire le ménage, le lavage et la cuisine et à prendre soin des enfants, des personnes âgées, malades ou handicapées. Selon les chiffres officiels, on compte environ 2,3 millions de travailleuses domestiques au Mexique.

Pourtant, ces femmes qui rendent des services indispensables à la société n'ont, en très grande majorité (96%), accès à aucune protection sociale. Elles gagnent souvent moins que le salaire minimum légal et ne disposent d'aucun contrat de travail formel avec leur employeur (98%). Avec la pandémie de COVID-19 et les mesures sanitaires mises en place, plusieurs d'entre elles ont donc inévitablement basculé de la très grande précarité à la misère.

Du jour au lendemain, Cecilia, qui gagnait 300 pesos par semaine (un peu moins de 18 dollars canadiens) comme travailleuse domestique à Morelia, dans l'État du Michoacán, a perdu son emploi et s'est retrouvée devant rien. Comme elle n'avait pas de contrat de travail, elle n'a pas eu droit à une indemnité de départ et n'a eu accès à aucune prestation sociale.

Pour sa part, Claudia, une travailleuse domestique de la capitale mexicaine, rapporte avoir été renvoyée, sans solde ni indemnités, de trois des quatre maisons où elle œuvrait avant la pandémie. D'autres travailleuses domestiques, plus «*chanceuses*», ont pu conserver leur emploi, mais rapportent qu'elles n'ont plus le droit de sortir du foyer où elles travaillent. Avec le confinement et les mesures sanitaires, elles ont vu leur charge de travail augmenter de façon exponentielle et le versement de leur salaire a été suspendu ou réduit sans justification.

Pour comprendre la situation de très grande insécurité dans laquelle les travailleuses

domestiques mexicaines se retrouvent depuis le début de la crise sanitaire, il faut rappeler la perception historiquement discriminatoire de leur emploi. À l'intersection des discriminations basées sur le genre, la classe sociale et l'origine ethnique, le travail domestique au Mexique est, depuis l'époque de la colonisation, souvent associé à un courant migratoire du sud vers le nord et à l'exode rural. Généralement, des femmes provenant de secteurs appauvris et marginalisés de la population, souvent des migrantes autochtones dans le cas du Mexique, occupent un des métiers les plus invisibilisés, dévalorisés et sous-estimés du marché du travail.

Même si le Mexique a ratifié la Convention n°189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail domestique en juillet 2020, tout reste encore à faire pour que ces travailleuses puissent se prévaloir de leurs droits fondamentaux et avoir accès aux protections sociales prévues par la loi. En effet, il incombe aux États qui la ratifient d'assurer la mise en place de mécanismes adéquats pour donner aux travailleuses domestiques l'accès à l'information et à l'ensemble de leurs droits : protection sociale, mais aussi salaire décent, horaire normal de travail, congés, liberté de mouvement, environnement de travail exempt de discrimination, de violence et de harcèlement. À titre d'exemple, depuis avril 2019, un projet pilote a été mis en place pour permettre l'inscription des travailleuses domestiques du pays à l'Institut mexicain de sécurité sociale (IMSS). Celui-ci fournit des soins de santé et des couvertures sociales de base aux travailleuses et travailleuses de l'économie formelle. Cette initiative, qui dépend du bon vouloir

de l'employeur, faute de mécanismes de contrôle, n'avait permis d'inscrire que 23700 personnes en date du mois d'août 2020, soit moins de 1% des travailleuses et travailleuses domestiques du pays.

Pour Marta Ferreyra, directrice à l'Institut nationale des femmes (Mexique), «*la raison fondamentale pour laquelle les employeurs ne formalisent pas leur relation de travail avec les travailleuses domestiques est simplement qu'ils le peuvent (...)*; ils ont beaucoup de mal à s'identifier et se responsabiliser en tant qu'employeurs. Le changement qui doit s'opérer, plutôt qu'économique, est socioculturel, dans le sens de reconnaître, valoriser et traiter ce travail comme ce qu'il est : un travail».

En d'autres mots, il demeure extrêmement difficile de modifier la perception historique de ces travailleuses, et la dévalorisation de tâches traditionnellement féminines, pour faire en sorte que les employeurs et l'État mexicain assument leur responsabilité de garantir leur droit au travail décent. Comme le rappelle Marcelina Bautista, fondatrice du Centre d'appui et de formation pour les travailleuses domestiques (CACEH) et du Syndicat national des travailleuses domestiques (SINACTRAHO), «*le droit à la sécurité financière ne doit pas dépendre seulement des bonnes intentions, mais être appuyé par la loi*».

Ce que les travailleuses domestiques du Mexique, du Québec et d'ailleurs revendiquent est simple : une reconnaissance de leur statut de travailleuses, de leur apport essentiel au fonctionnement de l'économie globale et, par le fait même, l'accès aux mêmes droits que dans tous les autres secteurs d'emploi, y incluant le droit essentiel à une couverture sociale de base. ■



Une délégation syndicale organisée en 2017 par le CISO rencontre des représentantes du syndicat des travailleuses domestiques au Mexique.

ERIC DEMERS



Pour consulter le rapport *Même pas le strict minimum* des Métallos : https://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/justice-pour-les-travailleuses-du-vetement-du-monde/ressources/body/SHF-Report2020-FR-V2_web.pdf.



Pour vous renseigner sur la campagne des Métallos et signer leur pacte : <https://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/justice-pour-les-travailleuses-du-vetement-du-monde>.



Pour visionner le webinaire *Mondialisation et délocalisation : le cas de l'industrie du textile, du Québec au Bangladesh* sur YouTube : <https://www.youtube.com/playlist?list=PLPMEQHj02gkJ9nTHLUhe1C6CklnVbPxxk>

Habitation : une nouvelle guerre de classe ?

Par Guillaume Hébert, chercheur à l'IRIS

Au Québec, l'habitation est marquée par de multiples crises, et celles-ci ne datent pas d'hier. Depuis le début des années 2000, l'augmentation du coût des loyers cause des maux de tête à bien des locataires qui ne parviennent plus à trouver un logement abordable. Sur la même période, le marché immobilier a connu une hausse fulgurante qui laisse à penser qu'il est engagé sur la même trajectoire que des villes comme Vancouver ou Toronto, où le prix des propriétés atteint un niveau prohibitif.

IRIS Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

Dans les deux cas, l'évolution des prix met en péril la capacité des ménages de demeurer dans le quartier qu'ils habitent parfois depuis longtemps et auquel ils sont attachés. Or, la situation de l'habitation qui atteignait déjà au Québec un niveau critique s'est considérablement aggravée durant la pandémie.

Flambée des prix

Dans l'ensemble du Canada, alors qu'il n'avait qu'augmenté de 21 % dans les années 1990, le prix médian des maisons et des condos a augmenté de 195 % entre 2000 et 2019¹. Puis, la pandémie a fait s'accélérer encore davantage cette tendance, alimentée notamment par de bas taux d'intérêt. Les données de l'Association canadienne de l'immeuble (ACI) nous apprennent récemment que le prix moyen des maisons au Canada avait atteint 716 828 \$ en mars 2021 alors qu'il était de 544 824 \$ un an plus tôt, soit une augmentation de 32 % en une année seulement !

Le Québec connaît une flambée similaire des prix de l'immobilier. Alors que certaines projections « optimistes » envisageaient des hausses annuelles de 2 à 3 % au début des années 2000, la valeur des propriétés a finalement évolué en moyenne de 5,74 % si l'on se fie au rôle d'évaluation foncière du Québec. Et si on considère plutôt les données du marché telles que mesurées par l'ACI au Québec, le véritable chiffre serait de 6,7 % d'augmentation annuelle moyenne... avant la pandémie !

Cette tendance se répercute bien vite sur les loyers,

puisque les propriétaires ont parfois recours à différents stratagèmes pour rentabiliser l'immeuble qu'ils ont acheté. Plusieurs cas médiatisés montrent que certains évincent des locataires sous prétexte de mener des rénovations majeures et fixent ensuite des loyers qui peuvent aisément être deux fois plus élevés.

Une tension irréconciliable

Au fondement de ces tendances économiques difficilement soutenables, et qui se traduisent pour de nombreuses personnes par de véritables drames, se trouve une tension entre le logement comme bien immobilier et le logement comme bien essentiel. En effet, alors qu'il doit répondre à un besoin fondamental, soit celui de se loger, le logement est aussi pour plusieurs un placement ou un investissement à faire fructifier. Le bonheur des uns devient vite le malheur des autres.

De fait, certains chercheurs qui s'intéressent à la question des inégalités croient désormais que le cœur de celles-ci dans nos sociétés concernerait moins désormais le statut d'emploi (patron, employé, chômeur), mais plutôt la capacité d'acquérir des actifs qui prennent de la valeur plus rapidement que l'inflation et les salaires. Dans cette perspective, le transfert de richesse d'une génération à l'autre prend une importance souvent cruciale².

Plutôt que de chercher à réduire cette pression financière de plus en plus difficile à porter pour les ménages, l'État participe à cette dynamique en se bornant à stimuler l'accès à la propriété et donc à contribuer lui aussi à la surchauffe.



Des solutions existent

Des solutions existent. Elles peuvent être divisées en deux catégories : celles qui ont pour objectif de réagir d'urgence aux crises actuelles et celles qui ont une portée réellement transformatrice de l'habitation.

D'une part, des outils sont à la portée des pouvoirs publics pour refroidir l'euphorie du marché locatif. En 2019, l'IRIS identifiait quelques solutions politico-légales. Parmi elles, la possibilité pour les municipalités d'imposer davantage de conditions avant d'accorder des permis de rénovation, par exemple celle de maintenir des logements abordables sur le marché. Autre avenue à explorer : intervenir pour que le zonage permette non seulement de spécifier l'usage d'un secteur, mais aussi sa « tenure », c'est-à-dire que certaines zones urbaines seraient tenues d'offrir uniquement du logement locatif. D'autres solutions de court terme sont bien connues : mettre en place un registre des baux en ce qui a trait aux loyers, resserrer les règles pour l'obtention de prêts hypothécaires et favoriser une plus grande transparence à propos des ventes sur le marché.

D'autre part, il faudra aussi envisager une transformation de l'habitation par des politiques globales et cohérentes. Lutter contre l'embourgeoisement ou l'étalement urbain ne sera possible à terme qu'en acceptant de réduire la part du marché dans la fourniture de logements. Les pouvoirs publics ont la capacité de dépenser pour construire massivement des logements sociaux et communautaires de façon à accroître le taux d'occupation et offrir davantage d'options aux ménages qui cherchent à se loger à prix abordable. Ces politiques

devraient également favoriser l'accès à la formule coopérative d'habitation pour les ménages qui souhaitent quitter le marché locatif sans devenir propriétaire.

Mais l'État peut faire bien davantage et une réforme fiscale devra aussi tôt ou tard être envisagée. Dans l'état actuel des choses, l'impôt foncier est fortement régressif puisqu'il ne fait aucune distinction entre le niveau d'endettement des propriétaires ni de l'ensemble des actifs détenus par les par-

ticuliers. Il faudrait plutôt concevoir un impôt sur le patrimoine net qui permettrait d'imposer plus justement les grandes fortunes tout en ménageant les plus jeunes ménages qui souhaitent accéder à la propriété.

Évidemment, de telles mesures ne sont envisageables que si l'on renoue avec un plus grand contrôle démocratique dans le domaine de l'habitation. Le marché laissé à lui-même, qui fait la part belle aux promoteurs et aux inves-

tisseurs qui cherchent le profit à court terme sans égard aux communautés qui en subissent les frais, cause tellement de torts qu'une réformette sera insuffisante. Si l'on souhaite contrer la croissance effrénée du marché immobilier et remettre le cap sur un développement local harmonieux, les pouvoirs publics devront réaffirmer la présence de la volonté démocratique sur celles des marchés, ainsi que celle du droit au logement sur le « droit » au profit. ■

Lockout déguisé à Mine Raglan (Glencore)

Glencore a congédié tous les agents de sûreté du site de Mine Raglan au Nunavik après que ces derniers eurent refusé unanimement les offres patronales dans le cadre des négociations pour le renouvellement de leur convention collective. « C'est un lockout déguisé ! », a dénoncé le coordonnateur des Métallos pour la région Nord-Nord-Ouest, Benoit Locas.

« Ce genre de pratique antisyndicale est illégale et immorale. Glencore doit comprendre que ce syndicat est là pour rester et doit cesser de se comporter en cowboy. Les lois du Québec protègent le droit à la syndicalisation et à la négociation », a fait valoir le coordonnateur du Syndicat des Métallos pour la région Nord-Nord-Ouest.



La minière multiplie les manœuvres pour tenter de nier le droit à la syndicalisation du groupe de cinq syndiqués qui a obtenu son accréditation avec la section locale 9449 des Métallos en 2014. « L'employeur n'a jamais vraiment collaboré », explique le président de la section locale composée 9449, Éric Savard. La première convention collective a été obtenue à la suite d'un arbitrage et l'employeur en conteste encore des aspects devant les tribunaux. Ces manœuvres de mauvaise foi doivent cesser pour qu'on négocie ensemble une convention dans le respect des lois en vigueur au Québec. »

Depuis le lockout déguisé de mars, le travail est fait illégalement par des personnes extérieures à l'accréditation syndicale. Les procureurs des Métallos ont contesté le geste en Cour supérieure, faisant valoir que l'employeur s'est ingéré dans les affaires syndicales et qu'il a entravé ses activités en mettant ainsi à pied les cinq agents de sûreté. De plus, l'employeur manque à son obligation de négocier de bonne foi, balisée par le Code du travail. ■

1. Selon les données de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). Louis GAUDREAU et al., *Analyse du marché de l'immobilier et de la rentabilité du logement locatif*, note socioéconomique, IRIS, juin 2020.

2. Lisa ATKINS et al., « The Asset Economy », *Los Angeles Review of Books*, 11 août 2020. https://lareviewofbooks.org/article/the-asset-economy/?fbclid=IwAR1AvMlnkj45k0LKD7ZNiwc6lFutW90MRJYHKcSL2-bZuCVvUR_Gan6c7Q

Mourir d'être femme

Depuis le début de l'année 2021, onze Québécoises ont été assassinées par des hommes violents. Onze féminicides en seulement quelques mois. Que veut dire exactement le terme féminicide ? Ce mot désigne le meurtre d'une femme en raison de son genre.

Les féminicides peuvent s'inscrire dans un contexte conjugal ou pas. Par exemple, l'attaque antiféministe de la Polytechnique, en 1989, est un féminicide, alors que 14 femmes ont été assassinées parce qu'elles étaient des femmes.

La violence faite aux femmes est un mécanisme d'oppression et de contrôle qui s'inscrit dans les rapports inégalitaires entre les hommes et les femmes. Les féminicides sont l'expression la plus violente de cette inégalité persistante. En 2020, au Canada, c'est 160 femmes et filles qui ont été assassinées, dont 23 au Québec. C'est une femme ou une fille assassinée tous les 2,5 jours. Presque tous les féminicides ont été commis par des hommes. Une victime sur cinq était autochtone, alors que les autochtones ne représentent que 4 % de la population féminine canadienne. En effet, les femmes racisées, immigrantes, autochtones, transgenres et autres femmes marginalisées sont plus à risque de subir de la violence ou d'être assassinées.

L'importance des mots

On entend souvent dans l'espace public les termes « drame familial », « crime passionnel », « perte de contrôle » pour désigner les meurtres conjugaux. Ces termes ont pour effet de banaliser la violence des gestes posés, mais aussi de masquer l'enjeu sous-jacent à ces tragédies, celui de la violence conjugale et familiale. L'utilisation du terme « crime passionnel » renforce l'idée que la violence conjugale puisse se faire par amour ou passion. La violence, ce n'est pas de l'amour ou de la passion, et l'amour ne tue pas. Jamais.

Perte de contrôle ? En fait, selon les experts, les hommes qui tuent leur partenaire le font de façon préméditée. Loin d'une perte de contrôle, le féminicide dans un contexte de violence conjugale est précisément le moyen choisi par le meurtrier pour affirmer ou réaffirmer son pouvoir et son contrôle. C'est ce qui explique notamment que les féminicides arrivent souvent à la suite de la séparation, dans un moment où l'homme violent a le sentiment qu'il perd le contrôle sur sa partenaire.

La violence faite aux femmes est un enjeu de société et il est crucial de nommer les manifestations de cette violence comme telles. Utiliser les bons mots, c'est aussi une façon de sauver des vies parce que cela permet aux victimes et aux agresseurs de se reconnaître.

Pour la FTQ, nommer les choses telles qu'elles sont, parler de féminicides avec les bons mots, c'est montrer que la violence n'a rien de romantique et qu'elle s'inscrit dans un contexte plus large de violences fondées sur le genre. Le corollaire, c'est aussi que la lutte contre les féminicides ne doit pas être une simple lutte contre la criminalité, mais aussi et surtout une lutte contre les violences faites aux femmes. C'est une démarche plurielle qui doit s'inscrire dans divers contextes et à plusieurs niveaux.

Un enjeu syndical

Derrière chacune de ces femmes assassinées, il y en a des milliers d'autres qui vivent quotidiennement dans la peur ou qui subissent la violence sexiste. Lutter contre ces violences et contre la violence conjugale en particulier s'inscrit directement dans les actions syndicales que nous avons toujours menées pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Une femme sur trois est touchée par la violence conjugale et, dans bien des cas, cette violence se transporte sur le lieu de travail. Selon une enquête menée par le Congrès du travail du Canada et le Western University en Ontario, à laquelle a participé la FTQ, en 2014, une personne employée sur trois (33,6 %) a été victime de violence conjugale. Plus de la moitié de ces personnes (53,5 %) indiquent qu'au moins une des formes de violence conjugale a continué sur leur lieu de travail et 81,9 % des victimes déclarent que la violence conjugale nuit à leur rendement professionnel.

Elles sont donc à risque de perdre leur emploi et ainsi de se voir encore plus isolées et de perdre leur autonomie financière. On remarque souvent chez les victimes une diminution de leur rendement, des absences plus fréquentes, des retards, des appels incessants sur les lieux de travail, etc. L'impact négatif sur les collègues de travail et l'employeur est l'un des facteurs qui nous rappellent que la violence conjugale n'est pas une affaire privée.

Pour la FTQ, il est important et urgent d'agir syndicalement contre la violence conjugale en posant des actions concrètes telles que la négociation de clauses permettant de soutenir les victimes, en faisant des pressions auprès des gouvernements pour améliorer le soutien aux victimes ainsi qu'aux agresseurs et, également, en ayant des discussions avec les employeurs afin de mettre en place des plans d'urgence pour les victimes dans les milieux de travail.



Pour en savoir davantage, vous pouvez consulter un guide préparé par la FTQ, Violence conjugale et milieux de travail : des arguments pour agir syndicalement : https://femmes.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/20190517_Violence-conjugale-et-milieux-de-travail.pdf. ■

Le 2 avril dernier, alors que la population était horrifiée des huit féminicides commis en huit semaines, quelques milliers de personnes se sont mobilisées partout au Québec pour exprimer leur indignation face à la récente vague de féminicides et à la violence faite aux femmes, ainsi que pour donner un message clair au gouvernement. Les femmes en ont assez. Il faut faire plus, il faut faire mieux.

Pour voir les photos de la manifestation : <http://www.mondeouvrier.info/en-photos-manifestation-contre-les-violences-conjugales>.

OPINION

Monsieur Legault, luttez avec nous contre la violence dans les écoles spécialisées !

Par Sébastien Barraud, Vice-président du SEPB-579 et du SEPB-Québec (personnel de soutien administratif et technique, Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys)

Monsieur le Premier Ministre,

Entre septembre 2012 et juin 2020, le personnel de soutien administratif et technique du centre de services scolaire que nous représentons a déclaré 2134 agressions physiques, dont 1350 d'entre elles se sont déroulées dans une seule école. Elle est spécialisée dans l'éducation des élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA). Ces agressions ont conduit à plus de 60 arrêts de travail, dont certains extrêmement longs (plusieurs mois à plusieurs années), voire définitifs. Le personnel est victime de commotions cérébrales – parfois à répétition – d'entorses cervicales et lombaires, de mâchoires et de nez fracturés, de troubles d'adaptation.

En effet, cette école à vocation régionale reçoit des élèves vulnérables qui ont des besoins immenses. Nombre d'entre eux vivent avec un trouble du spectre de l'autisme très sévère. Ils sont souvent « non verbaux », et peuvent alors parfois présenter des troubles graves du comportement (TGC). Cela les conduit à s'exprimer par la violence. Les micro-agressions sont quotidiennes : cris, crachats, morsures, griffures, poussages, pincements. Les coups de poing et de pied dangereux sont hebdomadaires. Heureusement, il ne s'agit que d'une minorité d'élèves. Mais elle n'a cessé de croître avec le temps. Les outils adéquats et les ressources suffisantes n'ont pas suivi. Conséquences des années d'austérité.

Toujours moins de ressources

Avec la dernière réforme libérale du réseau de la santé, les ressources intermédiaires pour les élèves EHDA violents ont diminué, voire disparues. Or, ils ont le droit d'être scolarisés jusqu'à 21 ans (et c'est une bonne chose). Ils restent donc dans des écoles inadaptées avec un personnel sous-payé qui se sent en permanence en danger :

hypervigilance et anxiété usent anormalement sa santé mentale. Jour après jour, il répond à l'appel parce qu'il est dévoué et se donne pleinement à ces élèves si démunis, permettant de colmater les déficiences existantes, la pénurie toujours plus accrue de personnel, tout en soulageant des parents.

Heureusement que nous avons de bons rapports avec ce centre de services scolaire. Nous avons mis en place un programme de formation et d'accompagnement continu pour prévenir les risques. L'employeur fait des pieds et des mains chaque année pour obtenir du Ministère des fonds supplémentaires dédiés à cette école. Il a même demandé l'aide de la CNESST pour nous soutenir dans la recherche de solutions. Nous continuons de collaborer. Mais la construction d'une nouvelle école et des salaires décents pour ce type hyperspécialisé et très risqué de travail se font attendre depuis des années.

La CNESST choquée

Les inspectrices de la CNESST ont été choquées par ce qu'elles ont vu : un niveau de violence et de risque équivalant à celui d'un hôpital psychiatrique. Imaginez-vous devoir tenir à distance un grand gaillard de 6 pieds et 180 livres en crise, à l'aide d'un ballon géant et de 4 adultes, pour éviter qu'il ne blesse le personnel, les autres élèves ou lui-même ? C'est pourquoi le SEPB-Québec demande à chaque négociation pour le renouvellement de notre convention collective que ses membres travaillant avec des élèves TGC obtiennent les mêmes droits que les travailleurs et travailleuses du réseau de la santé et des services sociaux qui travaillent avec la même « clientèle » : primes « TGC », journées de répit supplémentaires, accompagnements psychologiques post-agressions, etc. Cela est systématiquement refusé par le comité

patronal de négociation. Nous nous sentons seuls et désespérés. Ironie du sort, cette école a été la première à réouvrir lors du premier confinement et n'a jamais fermé depuis, hormis l'été dernier. Son personnel doit utiliser des équipements de protection individuels comme dans les hôpitaux ou les CHSLD (masques, blouses, gants, visières). Il est en première ligne, mais une prime exceptionnelle COVID lui a été refusée, alors que le personnel administratif des hôpitaux sans contact avec la clientèle en a touché une. Une illustration du mépris social que les gouvernements successifs nous ont adressé.

Nos gouvernants nous laissent tomber

Nos gouvernants ont en effet depuis trop longtemps démissionné de leurs responsabilités essentielles. Comme pour le changement climatique, le filet social le plus « juste » d'Amérique du Nord est arrivé à un point de non-retour : il est temps de réagir, de nous soutenir, et surtout de nous entendre. Cette violence scolaire augmente et elle commence à se répandre dans d'autres écoles (nos statistiques le démontrent). Une société démocratique a besoin de services publics performants. Lorsqu'elle traite de la sorte ses élèves les plus vulnérables, c'est qu'elle a été trahie par sa classe politique. Le personnel de soutien en éducation mérite enfin reconnaissance, respect et protection.

Monsieur le Premier Ministre, démontrez-nous que vos promesses comme chef de l'opposition n'étaient pas vaines et que vos promesses électorales seront tenues. Les services publics ne sont pas une dépense, ce sont des investissements. Nous le manifesterons les 11 et 13 mai lors de nos premières journées de grève. Nous continuerons tant que nous ne serons pas entendus. Nous sommes au bout du rouleau ! ■

Un 1^{er} mai solidaire sous le signe d

Les travailleurs et les travailleuses de Shell en lockout ont ouvert la marche du 1^{er} mai à Montréal. Le Syndicat des débardeurs du Port de Montréal suivait de près. Le 29 avril, une loi spéciale de retour au travail a été adoptée à la Chambre des communes. Les débardeurs ont déclenché une grève générale illimitée le 26 avril dernier après deux ans d'échéance de leur convention collective. Le rassemblement a eu lieu au parc La Fontaine.

Cette année, la Coalition montréalaise du 1^{er} mai demande de mieux protéger au quotidien la santé des travailleuses et des travailleurs.

Rassemblés sous le thème *Sortir de la crise*

Au moment où le Québec commence à voir la lumière au bout du tunnel, les participants et participantes à la marche ont réclaté une sortie de la crise avec un salaire décent. Alors que de nombreux de travailleurs et travailleuses peinent à joindre les deux bouts financièrement, offrir de meilleures conditions de travail constitue un levier concret qui permet de réduire les inégalités en favorisant une plus grande justice sociale.

Les manifestants et les manifestantes ont également demandé une sortie de la crise avec des droits renforcés, des services publics forts et un réel engagement environnemental. ■



e la relance



PROJET DE LOI N° 59

Les débats continuent

L'étude, article par article, du projet de loi n°59 sur la réforme du régime de santé et de sécurité du travail du gouvernement Legault a repris le 11 mai dernier après un arrêt de deux semaines pour l'étude des crédits. La reprise des travaux a débuté avec la continuation des articles sur la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), et les partis d'opposition pensent qu'il est fort probable que l'étude ne soit pas terminée pour le 11 juin prochain. Le volet prévention n'a même pas encore été entamé alors qu'il reste 12 jours de commission sur les 30 prévus initialement.

Malgré des amendements déposés par le ministre Boulet qui ont permis de corriger le tir en ce qui concerne le retrait préventif de la femme enceinte et de l'indépendance du médecin chargé de la santé au travail, les reculs en indemnisation semblent se confirmer. Selon la FTQ, les pouvoirs réglementaires de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) seront augmentés afin de limiter l'accès à la réadaptation des victimes de lésions professionnelles, et la reconnaissance de certaines surdités professionnelles sera plus difficile à l'avenir.

En ce qui a trait à la prévention, le 10 mars dernier, le ministre Boulet a déposé des amendements qui incluaient des modifications afin d'abolir les niveaux de risques qui modulaient l'application des mécanismes de prévention dans le projet de loi. En place et lieu de cette modulation, le ministre propose maintenant que le comité de santé et sécurité et les libérations du représentant à la santé et la sécurité soient négociés entre les travailleurs et leur employeur, sans aucun minimum à respecter. S'il n'arrive pas à s'entendre, ce serait à la CNESST de rendre une décision, contestable devant les tribunaux.

On renvoie donc la prévention à la négociation, au même titre que les salaires et les vacances, dans un principe de relation de pouvoir totalement inégal entre les travailleurs et travailleuses et les employeurs. Pour la FTQ, ces modifications sont inacceptables.



Pour en savoir plus :
<https://www.sante-a-rabais.ca> ou <https://ftq.qc.ca/sante-a-rabais>.



28 AVRIL 2021

Des commémorations à travers le Québec

Le 28 avril dernier, c'était la *Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail*. En 2020, au Québec, 173 personnes sont décédées d'une lésion professionnelle, d'un accident du travail ou d'une maladie liée à celui-ci.

Cette année, la FTQ a organisé des commémorations à travers l'ensemble des régions du Québec. Des centaines de personnes ont participé à ces activités afin de souligner le décès des travailleurs et des travailleuses du

Québec et de réclamer une prévention qui permettra de sauver des vies.

À Québec, les représentants de la FTQ, de la CSD et de la CSN ont souligné l'importance de changements législatifs à la hauteur. Le député Alexandre Leduc, critique en matière de travail pour Québec solidaire, a également pris la parole. Les allocutions ont été suivies par une minute de silence à la mémoire des personnes décédées.

Partout ailleurs au Québec, des manifestations ont également eu lieu devant des bureaux de députés et

députées, de la CNESST, ou encore devant des établissements d'employeurs où il y avait eu des décès. Les activités en région ont permis à plus de membres de la FTQ de participer aux commémorations et de souligner l'importance de la prévention dans les milieux de travail.

Pour visionner les différentes activités qui ont eu lieu: <https://ftq.qc.ca/28-avril-2021>.



Des dîners-causeries virtuels pour les plaideurs et les plaideuses

Afin de permettre des échanges et de la formation continue aux plaideurs et plaideuses des dossiers de santé et sécurité du travail (SST) auprès du Tribunal administratif du travail (TAT), la FTQ organise, depuis 2021, des dîners-causeries pour les personnes qui plaident les cas des travailleurs et travailleuses victimes d'une lésion professionnelle. On vous invite à y participer de manière virtuelle pendant la pandémie.

Pour y assister et connaître les dates des prochaines rencontres, vous pouvez communiquer avec votre représentant ou votre représentante SST. On vous y attend! ■

OPINION

Notre ami est mort au travail

Par Éric Blais, président de la section locale 9238 des Métallos, General Dynamics

Monsieur François Legault, député de L'Assomption, Le 10 février dernier, un drame horrible s'est passé à l'usine de General Dynamics à Le Gardeur. Notre collègue Philippe Cusson

est décédé dans une explosion. Philippe, c'est le gars que tout le monde aimait. Il était toujours là pour organiser des activités sociales, un tournoi de hockey ou jouer le lutin au déjeunement

de l'arbre de Noël. Il mettait de la vie dans l'usine, mais aussi dans toute la région avec son implication dans le sport pour nos jeunes. Sa mort a causé tout un choc. On le sait qu'on ne travaille pas dans une usine de bonbons, mais cet accident nous rappelle brutalement à quel point c'est dangereux. Après cet accident, un comité a été formé avec la représentante en prévention pour faire enquête, comprendre ce qui s'est passé et prendre des mesures pour que ça ne se reproduise plus. L'accident survient au moment même où votre gouvernement prépare une réforme du régime de santé et sécurité du travail. Nos lois s'appuient sur l'implication des

travailleurs : on connaît nos usines, on sait ce qui est dangereux, et quand on fait partie des solutions, ça fonctionne mieux. Mais voilà, cette notion d'implication des travailleurs est affaiblie.

Avec le projet de loi n°59, les employeurs pourraient choisir seuls le médecin chargé de la santé dans une usine comme la nôtre et décider seuls du programme de prévention, qui est la feuille de route de notre action commune avec l'employeur.

Avant l'accident qui a coûté la vie à Philippe, on n'avait eu que très peu d'accidents ces dernières années ; c'est le fruit de notre travail conjoint avec l'employeur pour réduire les risques et faire les suivis lorsque des accidents arrivent.

Si le principe du travail paritaire est amoindri dans la réforme, je crains des conséquences, non seulement dans mon usine, mais aussi dans toutes celles où la culture du travail conjoint n'est pas bien installée. C'est l'implication des travailleurs qui fait la différence entre une prévention réelle ou de beaux mots sur un papier que personne ne lit.

Il faut revenir au principe même de la santé et sécurité : empêcher des morts, des accidents graves, des maladies et aider ceux blessés ou rendus malades à cause du travail.

Du côté du soutien aux travailleurs blessés ou accidentés, votre réforme est désastreuse. La durée et la nature des traitements vont être limitées, les mesures de réadaptation aussi. Plusieurs maladies professionnelles, comme des cancers et la surdité, seront plus difficiles à

faire reconnaître. On coupe dans le soutien auprès de ceux dont le travail ruine la santé.

Il y a un sentiment d'impuissance devant ce qui est arrivé à Philippe. On peut seulement continuer d'épauler sa famille, sa conjointe, ses trois enfants, et tous les collègues, amis et proches qu'il a marqués par sa joie de vivre et ses implications.

Nous prendrons toutes les mesures nécessaires afin que ça n'arrive pas à un autre de nos confrères. Je vous en supplie, Monsieur Legault, votre gouvernement ne doit pas affaiblir la prévention ou couper dans le soutien à tous ceux blessés ou rendus malades à cause du travail. On ne veut pas d'autres morts. On ne veut pas voir des travailleurs blessés ou accidentés laissés à eux-mêmes parce que le système les a laissés tomber. ■



Les membres de la section locale 9238 des Métallos chez General Dynamics ont souligné le jour de deuil du 28 avril par une manifestation devant le bureau du premier ministre François Legault à L'Assomption, leur député qui a refusé de les rencontrer après le décès de leur confrère Philippe Cusson. On voit, au centre, au premier plan, l'auteur de la lettre, Éric Blais, président de la section locale 9238.



ERIC DEMERS



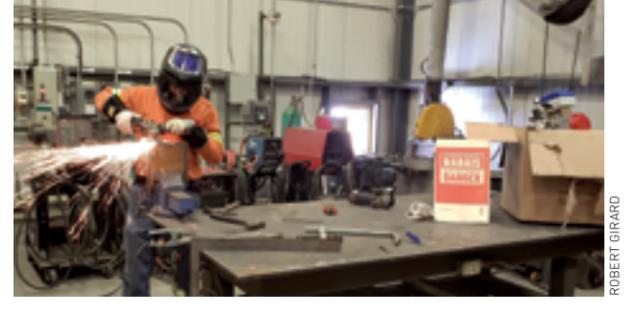
FREDERIC LAROCHE, GB ÉVOLUTION



COURTOISE CRFTO, OUTAOUAIS



ERIC DEMERS



ROBERT GIRARD



FREDERIC LAROCHE, GB ÉVOLUTION



NORMAN BLOUIN



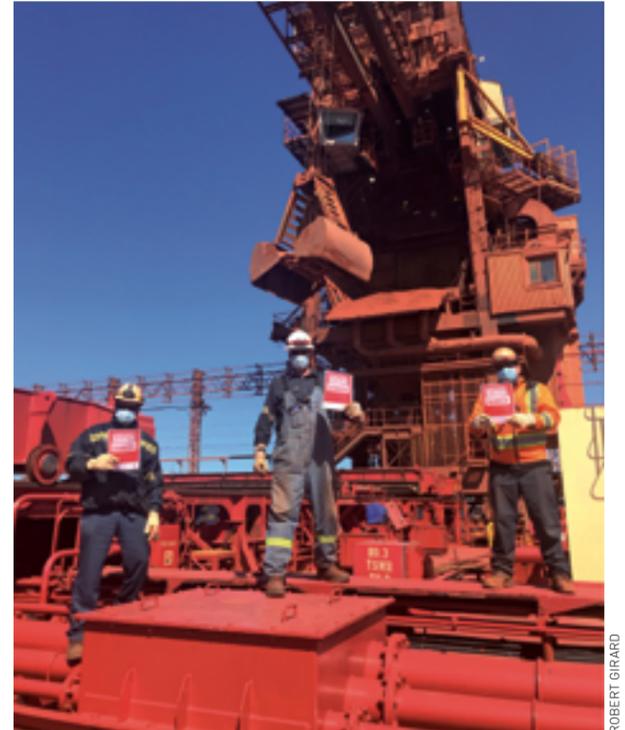
FREDERIC LAROCHE, GB ÉVOLUTION



COURTOISE CRFTO, MONTRÉGIE



CLAUDE POIRIER



ROBERT GIRARD

La politique, la gestion... et le marchand de sable

Par Raymond Thibert, président du Comité de santé, sécurité et environnement d'Unifor Québec

Pas besoin d'être expert en sable, gravier et *slush* de bottes pour savoir que si on les balaye toujours sous le tapis, le plancher flottant va éventuellement être égratigné et va relever... et que quelqu'un va finir par s'enfarger et se casser la gueule.

Même si le vendeur de tapis dit «*Inquiète-toi pas! Check le tissu, les designs et la couleur!*», on sait très bien qu'il raconte n'importe quoi! C'est malheureusement et dangereusement ce qui en est de la gestion des déchets radioactifs au Canada! La gestion appropriée, bien sûr, est de passer le balai, l'aspirateur, la moppe, la guenille, et de mettre ça dans un sac ou un seau, et si notre sac de sable et de grenailles se perce, on le réemballe en attendant que les poubelles passent.

Il faut dire que depuis la Seconde Guerre mondiale, les centrales nucléaires et la médecine nucléaire, notre héritage de déchets radioactifs, ne cessent d'augmenter. Il n'existe nulle part au monde une solution sécuritaire et à perpétuité de disposer de ces déchets nucléaires. Rappelons que ceux-ci peuvent avoir une durée de vie d'une centaine de milliers d'années.

Nous avons beaucoup de ces déchets indésirables et nous devons les gérer de façon responsable. Cette meilleure façon est en fait de classer les déchets par ordre d'activité radioactive (intensité et durée de vie), de les emballer sécuritairement de façon récupérable et de les placer dans des voutes souterraines profondes dans le rock, loin de toute source d'eau et de biodiversité, où l'on garderait un contrôle continu pour les siècles à venir dans l'attente d'une éventuelle technologie qui nous permettrait d'en disposer de façon sécuritaire. Bref, en attendant que les poubelles passent...

Un peu de politique avant la politique

À la suite des modifications apportées à la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale par le gouvernement Harper en 2012, la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN), un organisme non élu, a la responsabilité exclusive de l'approbation des projets nucléaires. Les modifications de la loi ont notamment aboli l'obligation d'obtenir l'avis d'une commission indépendante pour les projets nucléaires et ont exclu le ministre de l'Environnement de la prise de décisions. Puis, l'administration Harper a donné le contrôle de la

gestion des obligations fédérales en matière de déchets nucléaires d'une valeur de 8 milliards à SNC-Lavalin et à ses partenaires américains et britanniques (sous la nouvelle bannière: Laboratoires nucléaires canadiens (LNC)), passant au modèle PPP, avec comme mandat de réduire ces obligations le plus rapidement et au moindre coût possible. Et les idées de projets commencent...!

En septembre 2019, à la suite des plaintes de groupes citoyens, le Service intégré d'examen de réglementation de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) visite le Canada. Dans son rapport, il recommande au gouvernement fédéral d'améliorer sa politique actuelle et d'établir la stratégie connexe pour donner effet aux principes énoncés dans la politique-cadre en matière de déchets radioactifs du Canada. Le gouvernement fédéral cède aux pressions de l'AIEA et des groupes de la société civile et décide de moderniser sa Politique canadienne en matière de déchets radioactifs. Ressources naturelles Canada organise des discussions publiques, en quatre volets, en mars et mai 2021. Le manque de transparence et d'inclusion est flagrant. Autre décision stupéfiante du gouvernement de Justin Trudeau est de laisser l'élaboration de la stratégie de gestion à la Société de gestion de déchets nucléaires (SGDN), et ce, avant même que la réforme de la politique ne soit complétée! Le manque de balises laisse le champ libre aux organismes et à l'industrie d'agir comme bon leur semble, sous l'œil complaisant de la CCSN. Il est insensé que le gouvernement fédéral délaisse ses responsabilités nucléaires à des sociétés privées!

D'abord les déchets

Notre inventaire de déchets consiste en de faible, moyenne et haute radioactivité provenant d'isotopes et d'équipements médicaux, de mines, d'anciennes centrales et réacteurs CANDU et de combustible usé.

Un premier projet mis de l'avant est une installation de gestion des déchets près de la surface (IGDPS), un gigantesque monticule où seront confinés, *ad vitam aeternam* et pêle-mêle, 1,5

million de mètres cubes (superficie équivalente à 70 patinoires de la LNH) de déchets radioactifs de faible activité ainsi qu'une installation de stockage de réacteurs nucléaires. De plus, nous avons eu la surprise d'apprendre que nous recevons le Cobalt-60 (isotopes médicaux) de plus de 40 pays, parce que nous les avons fournis!

Nous avons également fait la lumière sur le reclassement arbitraire de certains déchets, changeant de moyenne de radioactivité à faible, qui paraît bien sur papier dans un rapport, mais qui est très dangereux dans un pêle-mêle de déchets. Ce projet de Chalk River est à moins d'un kilomètre de la rivière des Outaouais, l'affluent du Saint-Laurent, et source en eau potable pour des millions de Québécois. Ce dépotier serait exposé aux intempéries et événements météorologiques (pluie, neige, vents, microrafales, tornades, etc.), rajoutés à la corrosion des contenants et au mélange de lixiviat. Et on met notre espoir à la dernière barrière, entre ce bouilli toxique et notre eau potable, dans une membrane qui devrait avoir une durée de vie de 500 ans.

Autre surprise: l'émission Enquête a récemment dévoilé un projet secret d'enfouissement de déchets hautement radioactifs étrangers au Labrador avec comme promoteur, l'ancien premier ministre Jean Chrétien.

Qu'en est-il de nos anciennes centrales? La meilleure façon de déclasser les anciennes installations est de les démanteler au complet, de tout emballer, de stocker soigneusement et sécuritairement, puis d'assainir le site contaminé. L'option envisagée par SGDN, appelée «mise en tombeau – In Situ», est de carrément remplir les bâtiments avec leurs composantes hautement radioactives de béton et de les abandonner ainsi sur le bord des lacs et rivières. Selon l'AIEA, cela devrait être la méthode «dernier recours» en cas d'accident majeur (Fukushima ou Tchernobyl), car une fois bétonnés, il serait impossible d'intervenir en cas de fissure et d'écoulement.

Et arrive le marchand de sable

Le ministre des Ressources naturelles, Seamus O'Regan, a déclaré en septembre 2020 «*Nous n'avons pas vu de modèle où nous pourrions atteindre le zéro-net émission pour 2050 sans le nucléaire... et les PRM [petits réacteurs modulaires]. On*



y consacre une page sur le site Internet du gouvernement fédéral. Les liens d'écoblanchiment sont déjà tissés entre le fédéral, l'industrie nucléaire et les provinces de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Le gouvernement fédéral a récemment octroyé une subvention de 70,5 millions de dollars à des entreprises privées pour le développement d'une goutte d'eau parmi des milliards nécessaires avant de voir quelconque résultat d'ici bien longtemps. On s'assure aussi que ces PRM, qui seraient utilisés par les industries lourdes en régions éloignées, produisent juste

assez d'énergie pour éviter les évaluations environnementales. L'autre facette de ce projet est le retraitement (recyclage) des combustibles usés pour en extraire le plutonium, un procédé encore embryonnaire et qui créera un nouveau déchet éternel à gérer.

La promesse nucléaire n'est ni sécuritaire, ni verte, ni abordable et ni réalisable à temps pour contrer les changements climatiques. Nous avons déjà des technologies efficaces et accessibles comme l'éolien, le solaire, la géothermie (et d'autres à développer comme l'hydrogène vert) qui eux sont promoteurs d'emplois décents et durables.

Nous faisons face à une autre distraction qui menace notre santé, notre sécurité et notre environnement!

Nous avons des déchets radioactifs et il faut s'en occuper responsablement à perpétuité. Nous devons aussi éviter d'en créer d'autres et encore moins les importer et devenir le dépotier nucléaire de la planète.

Vous pouvez laisser un commentaire à Ressources naturelles Canada:

<https://www.rncanengagenrca.ca/fr/collections/modernisation-de-la-politique-canadienne-en-matiere-de-dechets-radioactifs>. ■

25^e conférence du réseau des DS de Québec et Chaudière-Appalaches



Une quarantaine de personnes ont participé virtuellement les 22 et 23 avril au rendez-vous printanier des délégués sociaux et des déléguées sociales (DS). Sur le thème *Aider malgré les apparences*, la conférence annuelle portait sur différents sujets d'actualité.

La première journée traitait de la violence conjugale. Une présentation de l'organisme Violence-info a permis de mieux comprendre le sujet et les échanges qui ont

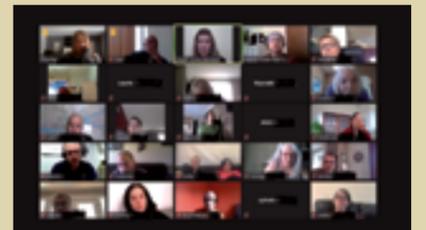
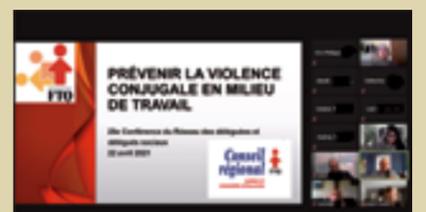
suivi avec les conférencières ont été fort appréciés par les participants et participantes.

La question de la violence conjugale a également été abordée sous l'angle syndical avec une présentation de Serge Beaulieu et de Myriam Zaïdi, du service de l'éducation de la FTQ. L'objectif était d'aider les personnes présentes à s'outiller pour entamer des actions syndicales dans leurs milieux respectifs afin d'atténuer les conséquences et aider les victimes potentielles.

La deuxième journée avait comme thème la cyberdépendance. La présentation de Marie-Josée Michaud du centre Le Grand Chemin a permis de poser les bases de la question pour ensuite savoir comment aider et sensibiliser notre entourage.

Quant au dernier après-midi, il était consacré à l'entraide en temps de pandémie avec François Ouellet, conseiller technique au dossier du réseau des DS. Une période d'échanges a permis de mieux comprendre les interventions des DS depuis le début de la pandémie. Pour clore les ateliers, les DS étaient amenés à s'exprimer sur ce qui leur manque pour améliorer l'entraide dans leurs milieux. Les résultats de ces échanges serviront à élaborer des propositions pour aider le développement du réseau, et ce, à différents niveaux.

Malgré les défis que l'éloignement impose, cette première conférence du réseau virtuelle a permis aux gens de se rapprocher! ■





Mouna Kamel

Embauchée pour un remplacement au service de la recherche en 2019, Mouna Kamel a obtenu le poste d'adjointe administrative au service de la santé et de la sécurité du travail à la suite du départ de la retraite de Diane Bélanger. Bienvenue dans l'équipe, Mouna! ■



Diane Bélanger

Embauchée à la centrale en 1997, Diane a travaillé au service de la condition féminine et au service de la santé et sécurité du travail, où elle a passé la majeure partie de sa carrière à la FTQ. Merci pour tout, Diane, et bonne retraite! ■



Lucie Morissette

En mai 2021, Lucie Morissette a fait son entrée à la FTQ en tant que conseillère syndicale au service de la recherche. Auparavant, elle était professeure agrégée au Département de gestion des ressources humaines à HEC Montréal. Ses recherches portaient, entre autres, sur les relations de travail, le secteur aérospatial et les économies de plateformes (Uber). Elle remplace Jonathan Vallée-Payette qui est retourné à l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Bienvenue à FTQ, Lucie! ■



Le mouvement syndical du Québec n'oublie pas la crise climatique

À l'occasion du Jour de la Terre, le mouvement syndical québécois a lancé le Réseau intersyndical pour le climat qui a pour objectif d'unir nos efforts vers une transition énergétique juste pour les Québécoises et les Québécois. La crise sanitaire dans laquelle nous sommes plongés depuis plus d'un an ne doit pas nous faire perdre de vue l'urgence climatique. Toutes deux sont d'ailleurs liées. Sans surprise, les mêmes phénomènes causent les changements climatiques et augmentent les risques de pandémie. Des scientifiques mandatés par l'ONU en pleine pandémie mondiale nous avertissent d'ailleurs que des crises sanitaires encore plus graves sont à prévoir si la dégradation de la nature se poursuit. Alors que la crise de la COVID-19 devrait avoir une durée limitée, les dérèglements climatiques, eux, vont se poursuivre longtemps encore et risquent de s'aggraver : il n'y aura pas de vaccin contre la crise climatique... Le remède est connu, il faudra toutefois l'appliquer avec autant d'énergie et de diligence que la lutte contre la pandémie pour atténuer les effets de la catastrophe annoncée.

Pour contrer la menace des changements climatiques à l'échelle mondiale, des transitions vers des économies sobres en carbone doivent s'opérer. Au Québec, nous avons la chance d'être dans une position particulièrement choyée pour réussir rapidement une telle transition énergétique.

Au-delà du secteur de l'énergie, la crise climatique entraînera des transformations majeures dans



l'ensemble de l'économie et dans le monde du travail. Faisons alors en sorte que la transition soit juste pour les travailleuses et les travailleurs de même que pour la santé des écosystèmes.

Partout, nos organisations syndicales veilleront à ce que les transformations dans les milieux de travail n'entraînent pas de précarisation, mais bien une amélioration des conditions de vie des travailleurs et travailleuses, ainsi que de leurs communautés. Nous visons une transition juste.

Dans les secteurs où il y a aujourd'hui la plus haute intensité d'émissions de gaz à effet de serre, il faut permettre aux travailleuses et aux travailleurs de participer avec d'autres acteurs de leur communauté à l'identification et à la mise en place de solutions locales concrètes; la transition deviendra alors préventive et non seulement réactive. Nos modèles de travail seront à repenser pour ouvrir des perspectives de diversification économique pour nos régions. Il faudra évidemment prévoir des programmes de formation pour la requalification des travailleurs et des travailleuses qui verront leur emploi se transformer. Les travailleuses et travailleurs ne doivent pas être laissés à eux-mêmes en raison de nos choix collectifs de tran-

sition. Il en va de notre responsabilité commune.

Pour rendre l'économie du Québec viable au regard du défi climatique, il faudra de plus favoriser les emplois d'utilité sociale et environnementale, dont les emplois du secteur public. Non seulement ils ont en général une empreinte carbone faible, mais ils ont aussi pour effet de renforcer l'accessibilité et la qualité des services publics permettant ainsi de rendre le Québec plus résilient face aux crises, tout en favorisant une transition juste. Nous refusons en ce sens toute politique d'austérité et de privatisation des services publics. Pour soutenir une transition énergétique juste, nous revendiquons une politique fiscale plus progressiste qui redistribue mieux les richesses et qui finance adéquatement les services publics en privilégiant des initiatives porteuses pour relever le défi climatique.

Finalement, qu'importe le secteur d'emploi, les travailleuses et travailleurs devront être informés des transformations nécessaires à la transition et prendre part activement aux décisions quant à ces changements. Du petit comité dans le milieu de travail jusqu'à celui à l'échelle québécoise et au-delà, les syndicats auront un rôle clé à jouer dans la transition.

C'est pourquoi nous avons décidé de former une alliance pour unir nos efforts en ce sens : le Réseau intersyndical pour le climat. Forts de cette alliance, nous allons partager nos expériences et déployer des initiatives conjointes pour favoriser une transition écologique juste pour le Québec. Nous souhaitons vivement que l'après-crise sanitaire soit l'occasion de refonder notre économie sur des bases plus justes et plus viables. La portée du plan de relance devrait être fondée sur cet objectif.

La planète mérite mieux. Les travailleurs et travailleuses du Québec méritent mieux. Le Québec mérite mieux. ■

Signataires

Andrée Poirier, présidente de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

Luc Vachon, président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Sonia Ethier, présidente de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Jacques Létourneau, président de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Dominique Daigneault, présidente du Conseil central du Montréal métropolitain - CSN (CCMM-CSN)

Marc-Édouard Joubert, président du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (CRFTQMM)

Sylvain Mallette, président de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE)

Daniel Boyer, président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Nancy Bédard, présidente de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

Christian Daigle, président général du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)

Line Lamarre, présidente du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

TOURNÉE RÉGIONALE : LES EFFETS DE LA PANDÉMIE SUR L'ÉCONOMIE

Aller à la rencontre des acteurs et actrices du développement

La FTQ a organisé une tournée de formation visant à faire le portrait des impacts de la pandémie sur les milieux de travail et sur le rôle que la centrale jouera dans la relance de l'économie.

En décembre 2020, la FTQ a amorcé une tournée provinciale. Cette tournée de formation était une occasion unique d'aller à la rencontre des travailleurs et travailleuses pour discuter des effets qu'a eu et que continuera à avoir la pandémie sur nos milieux de travail.

À la mi-juin 2021, la centrale aura visité l'ensemble des régions du Québec et rencontré près de 400 travailleurs et travailleuses membres de la FTQ, afin d'en apprendre plus sur les impacts de cette crise sanitaire sur leurs milieux de travail.

Une tournée virtuelle du Québec

Cette tournée du Québec, règles sanitaires obligent, s'est faite au moyen d'une plateforme virtuelle. Elle fut organisée avec le soutien du Centre de formation économique du Fonds de solidarité FTQ et avec la collaboration de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC).

Le directeur général de l'IRÉC, Robert Laplante, a accompagné la FTQ et le Fonds de solidarité pour chacune des rencontres.

Dans chaque région, les participants et les participantes ont pris un temps d'arrêt pendant trois journées, pour faire le portrait socioéconomique de leur région, identifier ses forces et les défis à relever, et imaginer comment dessiner une relance juste, solidaire et verte. La connaissance intrinsèque qu'ils et elles ont des différents milieux de travail a permis d'identifier comment se redéfinir pour être prêts, si une nouvelle crise venait à frapper.

Ces trois journées permettaient aussi d'évaluer les coûts associés à une crise de cette ampleur. Comment les différents programmes impactent les finances publiques et comment, en fonction du portrait qui est fait, les régions pourront compter sur des outils de soutien pour permettre à l'économie de se relever du choc subit au cours de la dernière année? Enfin, les trois journées ont permis également de rêver à un avenir heureux pour les régions.

Une chose semble certaine : une crise telle que celle que nous traversons est révélatrice des limites du modèle économique actuel. Quand il est économiquement plus avantageux de bénéficier de prestations d'urgence que de travailler à temps plein, certaines conclusions sautent aux yeux. Dans l'équation prestations versus petit salaire, il semble que les travailleurs et les travailleuses sont aussi capables de compter.

Pour la prospérité et le bien-être de tous et toutes

Des emplois disparaîtront, certains seront modifiés, de nouvelles possibilités de carrière s'ouvriront et les entreprises qui tiendront compte de l'expérience des travailleurs et des travailleuses sont sans contester celles qui pourront s'en tirer le mieux.

L'histoire du Québec démontre comment son territoire immense s'est développé et est devenu prospère. Les matières premières qui en sont issues permettraient plus que des projets extractivistes. L'agriculture et les terres québécoises devraient permettre de nourrir la population l'année durant grâce à des sources d'énergies propres et renouvelables.

Acteurs et actrices du développement

Le territoire québécois s'est développé grâce aux travailleurs et aux travailleuses. L'économie se portait bien avant la crise grâce à la main-d'œuvre qui répondait « présente » quand les besoins se faisaient sentir. Pour que la relance de l'économie réussisse, elle devra à nouveau faire place aux travailleurs et travailleuses, ces acteurs et actrices incontournables du développement! ■

SE SYNDIQUER, ÇA RESSERRE LES LIENS !

Un récit de la syndicalisation des travailleurs de SSP à l'aéroport

En décembre dernier, les 250 travailleurs et travailleuses des comptoirs alimentaires SSP à Dorval réunis en visioconférence ont poussé un soupir de soulagement chacun chez soi : quasiment à l'unanimité, ils ont adopté une première convention collective et, surtout, une lettre d'entente spéciale sur la pandémie protégeant leur droit de rappel et leur assurance collective pendant deux ans.

« Le fait d'être syndiqués, c'est ce qui a sauvé nos emplois quand est arrivée la pandémie », affirme le président de l'unité syndicale représentant les travailleurs et travailleuses d'une quinzaine de restaurants à l'aéroport, Youri George Szabo.

Pour l'instant, seulement cinq membres travaillent

« Les membres dorment plus tranquilles aujourd'hui parce qu'ils se sont syndiqués. On a aussi pu donner un coup de main dans les demandes d'assurance-emploi, de PCU, avec les problèmes de santé et sécurité... »

Le barman serveur a joué un rôle clé dans la syndicalisation. Hésitant au début, Youri George Szabo a fait le saut devant la dégradation des conditions de travail et la réduction des heures de travail : « Ça n'allait plus. Il fallait avoir deux emplois pour arriver. Il y avait du favoritisme. »

Surmonter la peur

On sentait néanmoins la peur de la syndicalisation. « Les gens avaient peur de mordre la main qui les nourrit. Il y avait aussi beaucoup d'immigrants récents, dont plusieurs



ne parlaient pas très bien ni le français ni l'anglais, peu au courant des lois et de leurs droits comme travailleurs », explique Youri.

Ce n'était pas son cas. Déjà impliqué dans plusieurs syndicats par

le passé, il connaissait très bien les Métallos par son emploi de barman au Sheraton Laval depuis une quinzaine d'années : « Je savais de quelle façon travaillaient les gens de la section locale 9400. Je voyais bien qu'il y avait du

cœur dans ce syndicat-là, qu'ils allaient chercher le plus possible pour les travailleurs. »

En collaboration avec la recruteuse Geneviève Baril, également travailleuse à l'aéroport à la chaîne de restaurants HMS, un travail minutieux s'est amorcé pour tisser un réseau de « poteaux » dans toutes les sections de l'aéroport. « On a réussi à trouver du monde de confiance dans des nationalités différentes. [...] On est devenu tranquillement une famille d'employés. C'est très touchant de voir ça se construire. »

La publication d'un dépliant a aidé à venir à bout des craintes. « Je suis parti de chez moi à minuit pour aller le distribuer dans tous les casiers. Le lendemain, ça a commencé à se parler plus ouvertement. Les gens

étaient plus curieux. On a pu expliquer comment la syndicalisation protégeait nos droits et nos conditions de travail. »

Ça a fait « boule de neige », et une majorité de cartes se sont signées aux quatre coins de l'aéroport. Le groupe a finalement obtenu son accréditation en décembre 2019...

Un an plus tard, en pleine pandémie, alors que les membres vivent une grande précarité, le syndicat est encore soudé. « Je suis fier de mes membres. Ils suivent tous les jours le groupe Facebook, posent des questions, restent impliqués », confie Youri. Comme ses confrères et consœurs, il a hâte de retrouver cette grande famille au travail et « de voir des passagers, des enfants excités de partir en voyage, de voir la vie ! ». ■

Des reçus toxiques au bout des doigts!

Il existe des produits chimiques et toxiques d'apparence anodine qui sont présents dans la vie quotidienne et sont absorbés par l'organisme. Le bisphénol A (BPA) et le bisphénol S (BPS), qui sont utilisés dans la fabrication des reçus de caisse faits de papier thermique, font partie de ces produits toxiques.

En raison du nombre élevé de reçus que les caissières et les caissiers manipulent quotidiennement, cette situation devient très préoccupante pour les travailleuses et les travailleurs du commerce de détail.

Il faut comprendre que le BPA est un perturbateur endocrinien. Le système endocrinien produit et sécrète des hormones régulant l'activité des cellules de l'organisme et celle des microorganismes qui y sont présents; or, le BPA et le BPS peuvent nuire à ces cellules et à ces microorganismes, ce qui entraîne des tumeurs cancéreuses, des anomalies congénitales et d'autres troubles du développement.

Les travailleurs et les travailleuses laissés pour compte

Le Canada a interdit le BPA dans les biberons en 2010 après qu'une évaluation eut déterminé qu'il était toxique en vertu de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (LCPE). Mais le gouvernement a choisi de ne pas tenir compte de l'exposition des travailleuses et



des salarié(e)s du commerce de détail au Canada, qui sont surtout des femmes et des adolescentes et qui sont physiologiquement plus vulnérables aux effets des bisphénols sur la reproduction et les hormones.

Les TUAC demandent de l'action

En réponse aux appels des TUAC Canada et de leurs partenaires en matière d'environnement et de défense des droits, Les Compagnies Loblaw Limitée se sont engagées publiquement à éliminer progressivement de leurs magasins, d'ici la fin de 2021, les reçus contenant du BPA, du BPS et d'autres bisphénols dangereux.

En collaboration avec Environmental Defence Canada, Action cancer du sein du Québec et Mind the Store, le Comité des droits au travail du Conseil national des TUAC Canada a contribué à faire avancer cette campagne essentielle. Les militants et militantes en santé et sécurité des TUAC Canada, et en particulier Mary Shaw (sections locales 175 et 633 des TUAC), ont joué un rôle clé pour soulever cette question et obtenir un soutien jusqu'à présent. Loblaw rejoint Costco dans la liste des principaux détaillants qui ont, jusqu'à présent, accepté de ne plus utiliser de reçus toxiques.

Vous pouvez en savoir plus sur la campagne en utilisant le code QR ci-dessous. ■



1. <https://environmentaldefence.ca/report/bpa-and-bps-in-receipts/>

La FTQ revoit sa revendication sur le salaire minimum

Lancée en mai 2016, la campagne *Minimum 15\$* a joué un rôle déterminant pour améliorer les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses. Sans la mobilisation de la FTQ, de ses syndicats affiliés et des autres forces progressistes, les hausses du salaire minimum auraient été moins élevées. Il reste toutefois beaucoup de chemin à parcourir dans cette lutte. « Plus de cinq ans après le lancement de notre campagne, on constate que 15\$ l'heure ne permet plus de vivre décemment. Il faut viser plus haut », affirme le président de la FTQ Daniel Boyer.

Au 32^e Congrès de la FTQ (2019), une résolution a été adoptée demandant à la centrale de revoir sa revendication sur le salaire minimum à l'aide d'études et en collaboration avec d'autres organisations. La campagne *Minimum 15\$* s'inscrivait d'abord dans le contexte américain du *Fight for 15*. Elle ne reposait pas sur une méthodologie précise. Pour répondre à la résolution de Congrès, il a donc fallu réfléchir aux façons d'établir la revendication sur le salaire minimum, laquelle a été guidée par les positions déjà adoptées par la centrale.

Un salaire minimum indexé

Première exigence, le salaire minimum doit améliorer le pouvoir d'achat des bas salariés et contribuer à lutter contre les inégalités. L'indexation du 15\$ à l'indice des prix à la consommation est à rejeter, car elle ne permet pas aux travailleuses et aux travailleurs au bas de l'échelle de profiter pleinement de la croissance économique. Ainsi indexée, la revendication du salaire minimum aurait été d'un peu plus de 16\$ l'heure en 2021.



Deuxième exigence, le salaire minimum doit permettre à une personne qui travaille à temps plein de se sortir de la pauvreté. Pour ce qui est du travail à temps plein, la FTQ revendique traditionnellement une semaine de travail à 35 heures. De plus, comme les personnes seules doivent supporter un fardeau financier plus élevé et vivent plus dans la précarité, il faut tenir compte de leur réalité avant tout.

Un salaire minimum qui permet de sortir de la pauvreté

Malheureusement, il n'existe pas de chiffre magique ou d'indicateur tout désigné qui permettrait d'établir une sortie de pauvreté avec une certitude absolue. Malgré cette difficulté, la FTQ a opté pour la mesure de faible revenu à 60% (MFR-60) pour guider sa prise de décision. *Grosso modo*, la MFR-60 indique qu'une personne est à faible revenu lorsqu'elle gagne moins de 60% du revenu médian. Il ne s'agit pas d'un indicateur officiel de sortie de pauvreté.

S'appuyant sur cet indicateur et en interprétant les données de manière prudente pour une personne seule travaillant 35 heures par semaine, le salaire minimum aurait dû correspondre à un peu plus de 18\$ l'heure en 2021. En arrondissant à la baisse, la revendication sur le salaire minimum s'établira donc à 18\$ l'heure pour l'année prochaine. Contrairement à *Minimum 15\$*, la revendica-

tion sera mise à jour chaque année. En parallèle à ces démarches, la FTQ a réalisé une dizaine d'entrevues avec des travailleuses qui gagnent moins de 15\$ l'heure afin de mieux connaître leurs conditions de travail et de vie. Ces discussions ont permis de confirmer que le salaire minimum est insuffisant et aussi qu'il faut aller au-delà de 15\$ l'heure pour vivre décemment.

18\$ l'heure, le minimum viable

« Ce qui est important, c'est de pouvoir affirmer avec suffisamment de certitude que notre revendication permet à une personne seule qui travaille à temps plein de se sortir de la pauvreté. Avec 18\$ l'heure, on est assez sûrs que c'est le cas », précise Daniel Boyer. Dans sa dernière étude sur le sujet, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) a établi que, pour 2021, le revenu d'une personne seule gagnant 18\$ l'heure et travaillant 35 heures par semaine correspond à 95% du revenu viable. Cet indicateur produit par l'IRIS permet d'évaluer le revenu nécessaire pour un niveau de vie digne et sans pauvreté.

Au-delà des débats de chiffres, un constat demeure : le salaire minimum actuel est beaucoup trop bas. Toutes les organisations engagées dans cette lutte devront travailler ensemble pour que le salaire minimum soit suffisant pour se sortir de la pauvreté. ■

Revue de l'ouvrage *Plaidoyer pour un syndicalisme actuel* d'Éric Gingras

Par Caroline Malette, conseillère syndicale à la FTQ

Éric Gingras est président du Syndicat de Champlain (CSQ) et militant syndical depuis plus de 20 ans. Le sous-titre du livre *Changer pour s'adapter* résume bien le message que l'auteur tente de passer dans cet essai qui porte un regard critique sur les pratiques et structures syndicales et propose des pistes de solution pour les renouveler.

En effet, dans son plaidoyer d'environ 200 pages, l'auteur martèle l'importance de pouvoir adapter nos organisations syndicales et transformer les pratiques de celles-ci qui ne permettent pas, selon lui, de répondre aux enjeux et aux besoins des membres actuels des syndicats, ni de se projeter dans l'avenir. L'essentiel de ses propositions repose sur une refonte de nos modes de communication qui, selon lui, devraient cesser de passer par les médias traditionnels pour miser sur la communication directe aux membres dans un langage simple et adapté. Il propose également d'accorder une plus grande place aux membres dans les processus de négociations collectives, notamment en utilisant les technologies disponibles pour consulter et informer en temps réel. L'auteur identifie également ce qu'il considère comme les enjeux sociaux de la décennie sur lesquels le mouvement syndical devrait s'attarder et exercer un leadership : immigration, lutte environnementale, égalité et équité, question autochtone, personnes retraitées.

Dans la lignée d'*Agir ensemble : penser la démocratie syndicale* de Christian Nadeau, *Plaidoyer pour un syndicalisme actuel* est un point de vue critique intéressant pour toute personne syndicaliste, qu'elle soit d'accord ou non avec les diagnostics posés et les solutions proposées. ■



Une première historique au Conseil québécois d'Unifor

Lors du dernier Conseil québécois d'Unifor tenu à la fin d'avril dernier, les personnes déléguées ont élu le confrère Lionel Ngoket au poste de membre-directeur au sein de l'exécutif de leur structure québécoise. Depuis la création d'Unifor en 2013, il s'agit de la première personne racisée qui accède à un poste de dirigeant dans la structure syndicale au Québec.

« [Lionel Ngoket] est un syndicaliste engagé qui viendra compléter de belle manière l'équipe au sein de l'exécutif du Conseil québécois », a commenté le directeur québécois d'Unifor, Renaud Gagné.

Le président du Conseil québécois, Benoît Lapointe, a joint sa voix au directeur québécois pour souhaiter la bienvenue au confrère Ngoket sur l'exécutif. « Nous avons besoin de diversité et l'élection de Lionel est un bel apport à notre équipe. J'ai très hâte de poursuivre le travail en sa compagnie », a-t-il commenté.

Lionel Ngoket est président de la section locale 170. Il travaille comme inspecteur pétrolier chez Vopak, un terminal de pétrole et produits chimiques. Son implication syndicale remonte à plusieurs années déjà alors qu'il a participé à la syndicalisation de son groupe en 2011.

Pour les membres élus du Comité des travailleurs et travailleuses autochtones et de couleur du syndicat Unifor Marie-France Fleurantin et Karim Mazouz, « le succès récent de notre confrère Lionel Ngoket au poste supérieur de membre-directeur du Conseil québécois d'Unifor pourrait inspirer d'autres membres issus des groupes ethnoculturels et autochtones ». ■

Les variants : le tournant de la pandémie

Collaboration spéciale de Sébastien Campana, secrétaire-archiviste au SFCP-3783

Depuis le début de l'année 2020, notre vocabulaire s'est tout à coup enrichi de plusieurs termes scientifiques. Il faut dire que depuis le début de la pandémie, nous avons été plongés soudainement dans une situation sanitaire inédite.

Tenter de comprendre des termes jusque-là réservés aux spécialistes en sciences de la vie nous est apparu inévitable pour saisir cette nouvelle situation. Des termes comme mutant, lignée, ADN, ARN, etc. Pas une journée ne se passe où nous n'entendons pas un de ces termes. Mais le terme qui, depuis janvier 2021, revient sans cesse est celui de « VARIANT ».

Sera-t-il l'élément déclencheur qui provoquera une nouvelle épidémie? Les systèmes de santé portés à bout de bras par le personnel de santé pourront-ils tenir le coup? Va-t-il rendre inutiles les efforts collectifs des campagnes de vaccination?

Autant de questions qui assaillent nos esprits fatigués et usés après plus d'une année de pandémie.

Mais un variant, c'est quoi? Pourquoi s'est-il inséré dans nos vies? Est-ce la même chose qu'une mutation? Un variant est-ce quelque chose de normal?

Pour tenter de répondre à ces questions, il faut tout d'abord comprendre l'élément clé qui a déclenché tout ça : le virus SARS-CoV-2. Tous les virus possèdent un matériel génétique, qu'ils soient composés d'ADN ou d'ARN, et ils ne peuvent se reproduire de manière indépendante et se propager par eux-mêmes. Une cellule hôte leur est nécessaire pour leur survie, mais surtout, elle leur est nécessaire pour qu'ils puissent se répliquer. Son objectif principal est de réussir à fabriquer des milliers de lui-même.

La répllication virale peut prendre différentes formes d'un virus à un autre, et les modes de répllication peuvent là encore être différents selon le génome du virus qu'il soit à ADN ou à ARN.

Une fois à l'intérieur de la cellule hôte, le virus détourne la machinerie cellulaire à l'aide de son propre matériel génétique (l'ARN dans le cas du SARS-CoV-2) et c'est là que la cellule infectée exécute les

instructions en fabriquant des doubles du virus.

Mais comme dans tout mécanisme de reproduction, la répllication virale n'est pas parfaite. Pour un virus, dupliquer son matériel génétique n'est pas un processus exact. Par conséquent, des erreurs surviennent et celles-ci sont inévitables. Ce processus d'évolution est normal et c'est ce qu'on appelle la mutation.

Mais si ces mutations sont normales pourquoi faut-il s'en inquiéter?

Effectivement, il n'y a rien de surprenant à observer des mutations chez un virus, car tous les virus mutent. Mais, en général, ces mutations n'ont pas de conséquences sur les propriétés biologiques du virus. Depuis le début de la pandémie, le SARS-CoV-2 a muté des milliers et des milliers de fois, mais aucun changement manifeste n'avait été observé.

Ce qui devient inquiétant c'est lorsque ces mutations leur permettent de perdurer, de pénétrer plus facilement les cellules, de se transmettre plus vite et de s'adapter de manière plus adéquate à leur nouvel environnement. C'est ce qu'on pourrait nommer le hasard... mais pas seulement.

En clair, plus la pandémie se répand, plus il y a d'infections. Plus il y a d'infections, plus le risque de mutation augmente. Plus le risque de mutation augmente, plus le risque

de variants du virus SARS-CoV-2 augmente également.

En janvier 2021, un premier joueur s'est invité officiellement sur la scène internationale :

Le variant britannique provenant de la lignée B.1.1.7 (le variant 501Y.V1). Dans la presse, les termes « lignée » ou « variant » sont souvent utilisés sans que la différence soit faite. Mais une lignée peut contenir plusieurs variants distincts à la suite de plusieurs mutations du virus original.

Dans cette frénésie qui s'est emparée de l'actualité COVID-19, tout le monde s'est mis à jongler avec les termes mutations, lignées et variants, surchargés de différentes nationalités : anglais, sud-africain, brésilien, etc.

Ces nouveaux virus SARS-CoV-2 ont très vite été accusés d'être résistants aux vaccins et de se transmettre plus rapidement. Ils ont mis à mal l'optimisme lié à la vaccination de certains et depuis font craindre les effets d'une reprise de l'épidémie mondiale en surchargeant encore plus les systèmes de santé de divers pays.

Comment se fait-il que le variant britannique ait pu remplacer le virus original ?

Même si ça reste une hypothèse, le hasard ne semble pas être la seule cause de l'émergence des nouveaux variants, le principe de sélection naturelle semble aussi jouer un rôle.

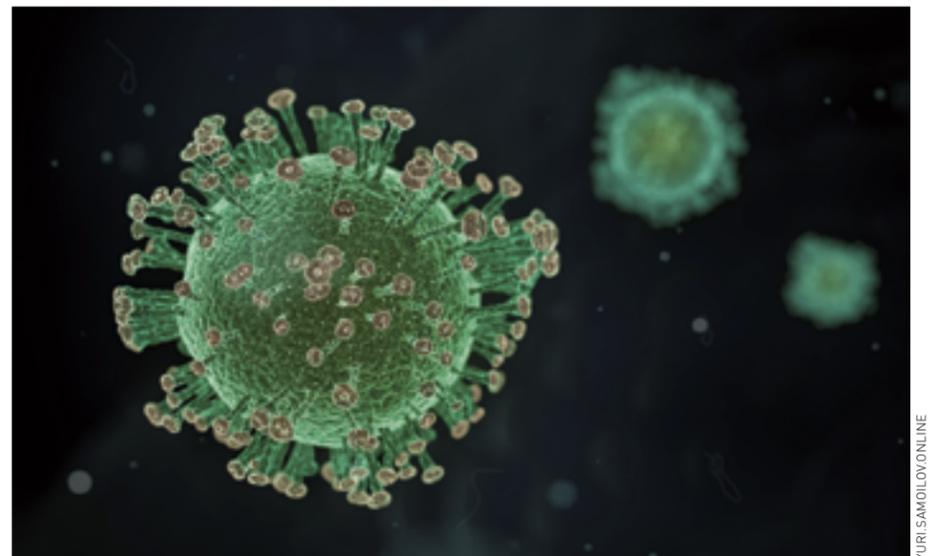
L'adage : « Que le meilleur gagne » s'applique donc également aux virus qui se retrouvent dans une sorte de compétition. Celui qui se répliquera le mieux se transmettra le plus, donc celui qui va perdurer le

mieux dans le temps sera le virus gagnant.

La sélection naturelle commence alors son processus : les variants possédant une ou des mutations qui leur sont défavorables disparaissent, tandis que ceux dont la modification génomique leur apporte un avantage prolifèrent et deviennent majoritaires.

Depuis le début de la pandémie, le virus a eu beaucoup trop de liberté d'évolution sur la planète. Les pays qui n'ont pas pris cette pandémie au sérieux seront en partie responsables d'avoir favorisé les chances du virus d'accumuler des mutations. Ce que l'on peut voir aujourd'hui, en Inde ou au Brésil entre autres, ne sont que les conséquences de ce laisser-faire. D'autre part, chez les personnes immunosupprimées, le virus se multiplie pendant plusieurs semaines. Il reste plus longtemps chez ces personnes, car le virus arrive à contourner le système immunitaire devenu plus faible. Et, à chaque cycle de répllication, des mutations apparaissent. Les scientifiques ont découvert que la mutation N501Y, dans la zone de Spike (protéine de spicule S), qui rend le virus plus contagieux, est apparue dans les trois variants principaux. Ceci expliquerait peut-être une évolution convergente du virus, et donc une évolution qui lui aurait permis de survivre.

Avec une intensification des séquençages et des criblages qui sont effectués partout, il est probable que de multiples mutations soient découvertes et aboutissent à des variants contenant des mutations inquiétantes comme ce que nous avons connu, mais également et espérons-le, à un plateau de la variation du SARS-CoV-2. ■



CONFLITS FTQ AU 3 JUIN 2021

EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
ARCELORMITTAL MINE CANADA	FERMONT, PORT-CARTIER	2500	MÉTALLOS-5778, 6869, 8664, 7401 ET 7401-FP	2021-05-10 (GRÈVE)
EXCELDOR COOPÉRATIVE	SAINT-ANSELME	525	TUAC-1991 P	2021-05-23 (GRÈVE)
SHELL	MONTRÉAL	20	UNIFOR-121	2020-11-30 (LOCKOUT)

Enfin!

partiel vers des postes à temps plein. De plus, la prime de l'employeur pour l'assurance médicaments serait doublée.

Daniel Boyer a souligné à de multiples reprises l'apport des membres et des différents comités de négociations. « Je veux rendre hommage aux travailleurs et travailleuses de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui maintiennent à bout de bras les services publics, particulièrement pendant cette crise de la COVID-19. Leur détermination et leur mobilisation ont grandement aidé à faire aboutir cette négociation. Quand tu fais une grève, tu le fais pour tes conditions futures, mais aussi pour ceux et celles qui vont te succéder. Tu le fais pour construire un rapport de force sur le long terme qui bénéficie à tout le monde. Quand tu te tiens debout comme ça pendant une pandémie, on ne peut dire que chapeau. Merci pour votre courage! »

Les détails de l'entente seront d'abord présentés aux travailleurs et travailleuses avant d'être rendus publics. Les membres des syndicats affiliés à la FTQ dans le secteur public (SCFP, SQEES-298, SEPB, UES 800) seront appelés à se prononcer au courant des prochaines semaines.



Pour suivre les négociations et être à jour : <http://www.mondeouvrier.info/etiquettes/secteur-public/>.



PHOTOS ERIC DEMERS

Invitation à la 9^e édition du Tournoi de golf Guy-Champagne le 10 septembre prochain



L'évènement au profit de Centraide Richelieu-Yamaska et de Centraide Sud-Ouest aura lieu au club de golf Saint-Césaire. La formule du tournoi reste à être déterminée compte tenu des mesures sanitaires. Les inscriptions sont pour le moment limitées à 124 personnes, donc inscrivez-vous rapidement. Vous pouvez le faire dès maintenant sur le portail de la FTQ : <https://monteregie.ftq.qc.ca>. ■

DANIEL MALLETT

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 + fondstq.com/automatique



*Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15% au Québec et de 15% au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$. Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site www.fondstq.com, auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

Bienvenue à la FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / AVRIL-MAI 2021

- ▼ MÉTALLOS : Estrimont Suites et Spa Orford – Orford / Gelpac sacs inc. – Marieville / Lafarge Canada inc. – Vaudreuil.
- ▼ SCFP : Office municipal d'habitation du Haut-Richelieu – Tous les établissements de l'employeur sur son territoire / Municipalité d'Hébertville – Tous les établissements / Services Préhospitaliers Paraxion inc. – Lotbinière / Ville de Desbiens – Tous les établissements / Municipalité régionale de comté de la Matapédia – Tous les établissements.
- ▼ SEPB : Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (SERQ) – Québec / Investissement Québec – Tous les établissements.
- ▼ SQEES-298 : Résidence Le Jardin des Saules inc. – Laval.
- ▼ TEAMSTERS : Groupe Colabor inc. – Boucherville / Régie intermunicipale des Trois-Lacs – Sainte-Agathe / Municipalité du Canton D'Amherst – Tous les établissements.
- ▼ TUAC : Maison du Père – Montréal / Indigo Parc Canada inc. – Stationnement Odéon, Le QG – Québec / Les Fermes Lufa – Laval.
- ▼ UES 800 : 9169-1022 Québec inc. faisant affaire sous la dénomination sociale ABM Internationale inc. (Humaniti Montréal) – Montréal / 9169-1022 Québec inc. (Hilton Garden Inn) – Montréal / AXIA SERVICES – Tous les établissements du territoire du décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics, région de Montréal, salariés visés : « Tous les préposés à l'entretien ménager, salariés au sens du Code du travail. ».
- ▼ UNIFOR : Suncor Energy Products Partnership – Montréal-Est / Vopak Terminaux de l'Est du Canada – Montréal-Est.

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