



ÉLECTIONS FÉDÉRALES

Retour à la case départ

Justin Trudeau n'aura finalement pas gagné son pari d'obtenir une majorité en déclenchant des élections avant la fin de son mandat. En effet, le résultat de l'élection fédérale s'est soldé en un formidable copier-coller de l'ancien Parlement. Les libéraux ont 159 sièges (+2), les conservateurs 119 (-2), le Bloc québécois 33 (+1) et le NPD 25 (+1). Le taux de participation s'élevait à un famélique 59 %.

Tout au long de la campagne, Justin Trudeau n'a pas su justifier, aux yeux d'une grande partie de l'électorat, une réelle raison pour le déclenchement hâtif de l'élection. Malgré son statut minoritaire, le gouvernement avait réussi, en s'appuyant avec au moins un des partis d'opposition, à faire adopter les projets de loi qu'il déposait et le Parlement fédéral a pu venir en aide aux Canadiens et aux Canadiennes malgré l'absence d'un parti majoritaire. En résumé, le Parlement était fonctionnel.

La FTQ invite le gouvernement libéral à livrer la marchandise

Après six ans au pouvoir, quatre ans comme gouvernement majoritaire et deux ans comme gouvernement minoritaire, le gouvernement Trudeau a eu beaucoup de temps pour remplir ses engagements. Que ce soit en matière d'assurance-emploi ou sur la mise en place d'un régime d'assurance médicaments public et universel, les résultats se font attendre.

« Ça fait trop longtemps que les gouvernements qui se sont succédé à Ottawa ont ignoré la détresse des travailleurs et travailleuses ayant perdu leur emploi ou des personnes qui doivent se priver de leurs médicaments faute d'argent en reportant année après année les réformes nécessaires pour améliorer le filet social. Il est temps que ça change », a déclaré le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

En matière d'engagements électoraux, la FTQ avait fait parvenir un questionnaire aux différents partis politiques pour

connaître leurs positions à l'égard des priorités de la FTQ. Seuls le Bloc Québécois et le NPD ont répondu à l'appel. Vous pouvez consulter les réponses des deux partis ici : <https://ftq.qc.ca/election-federale-2021-outil-faire-choix-eclairer/>.

En ce qui a trait à plusieurs revendications de la FTQ comme la lutte contre les paradis fiscaux, l'assurance médicaments publique et universelle ou la bonification du régime d'assurance-emploi, les libéraux ont à de nombreuses reprises exprimé leur soutien à ces mesures. La FTQ espère que leurs réalisations, cette fois-ci, seront la bonne.

« La FTQ a bien l'intention de poursuivre les revendications nécessaires auprès du gouvernement fédéral afin de faire de notre société une société plus

juste, plus démocratique et plus verte », a conclu le secrétaire général, Denis Bolduc.

Alexandre Boulerice élu pour une 4^e fois dans Rosemont – La Petite-Patrie

Le conseiller syndical au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a été élu sous la bannière du NPD pour une quatrième fois d'affilée. Alexandre Boulerice a obtenu 48,6 % des votes dans sa circonscription située au cœur de Montréal. Élu pour la première fois en 2011 avec la vague orange, il a occupé les postes de critique pour les dossiers du Conseil du trésor, critique en environnement, critique pour les dossiers des langues officielles et il est présentement chef adjoint. ■



La FTQ en commission parlementaire
PAGE 3



FTQ

États généraux sur le syndicalisme
PAGE 3



Vaccins contre variants
PAGE 5



MICHEL RATHWELL



Les retraités de MABE soulignent le 7^e anniversaire de la faillite de leur ex-employeur
PAGE 4



Campagne Vers des collectivités durables
PAGE 6



La formation syndicale
PAGE 7

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

Élections fédérales - Retour à la case départ	1
Le projet de loi n°59 adopté malgré la demande de rejet de la FTQ	2
États généraux sur le syndicalisme - La FTQ va de l'avant !	3
Les retraités de MABE soulignent le 7 ^e anniversaire de la faillite de leur ex-employeur	4
Le lock-out perdure pour les membres à la cimenterie Ash Grove de Joliette	4
L'édifice de la FTQ renommé à la mémoire de Fernand Daoust	4
Vaccins contre variants : le faux vainqueur ?	5
Campagne conjointe SCFP et UNIFOR - Nos télécoms, nos emplois !	5
Campagne Vers des collectivités durables	6
Jugement historique contre la discrimination	6
La formation syndicale : levier de la relance	7
Un rallye en Estrie !	10
Unifor met fin à la campagne de boycottage des produits Shell au Québec	10
Omnium Guy-Champagne	10
Départ de Marc Ranger, directeur québécois du SCFP	11
Présidente pendant plus de 15 ans du Conseil régional FTQ Haute-Yamaska - Hommage à Manon Lapalme	11
Édition 2021 du Camp de formation des jeunes de la FTQ	11
Des gestes concrets sont demandés pour cesser l'hémorragie dans le secteur scolaire	12

CHRONIQUE ET OPINIONS

Le projet de loi no 59 adopté malgré la demande de rejet de la FTQ	2
Éditorial : Nous n'avons pas dit notre dernier mot!	3
Chronique de l'IRIS: Est-ce que la PCU a causé la pénurie de main-d'œuvre ?	7

À LA SOURCE

La FTQ se mobilise contre le PL59	8
Avis : bruit en milieu de travail, agissons maintenant	9
Décès de Katherine Lippel	9
Le retour au travail après la pandémie - L'IRSST propose un guide pour l'administration publique	9
La vaccination obligatoire : évitons les dérapages	9

LANGUE DU TRAVAIL

La FTQ en commission parlementaire sur la réforme de la Charte de la langue française	2
Travailler en français est un droit	6

CALENDRIER ET AVIS

Avis de l'Association des syndicalistes à la retraite (ASR) de la FTQ Laurentides-Lanaudière - Reprise des activités	10
Conflits FTQ	11
Bienvenue à la FTQ	12



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

OPINION

Le projet de loi n° 59 adopté malgré la demande de rejet de la FTQ

Par Annie Landry, directrice du service de la santé et sécurité du travail

Avec le suivi serré des travaux de la commission du travail qui effectuait l'étude détaillée du projet de loi n° 59 sur la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail, la FTQ a fait le constat que le ministre du Travail n'a pas été à l'écoute des demandes syndicales afin de corriger le tir.

Bien que les actions de la FTQ aient été nombreuses et que les travailleurs et les travailleuses du Québec se sont mobilisés souvent de concert avec les autres centrales syndicales du Québec afin de faire entendre raison au ministre du Travail, force est de constater que le gouvernement de la CAQ n'a pas voulu protéger les travailleurs et les travailleuses du Québec adéquatement.

En ce qui concerne la prévention, le ministre n'a pas eu le courage d'élargir les mécanismes de prévention à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec afin de mettre un terme à des inégalités qui perdurent depuis plus de 40 ans. Au lieu de cela, c'est plutôt un recul monumental pour les groupes prioritaires qui risquent de tout perdre au terme des quatre ans donnés au conseil d'administration de la CNESST pour rédiger un règlement en prévention. Pendant ce temps, les autres secteurs d'activité auront droit à de maigres heures de libération d'un représentant à la prévention (25 % de ce qui existe actuellement dans la LSST), à une réunion par trimestre du comité SST et à l'application à plusieurs établissements des mécanismes de prévention.

Le gouvernement indique donc que de moderniser le régime de santé et de sécurité du travail c'est

de diluer les mécanismes de prévention, qui ont fait leurs preuves, à un tel point qu'ils ne pourront pas protéger les travailleurs et les travailleuses du Québec. Il indique que les travailleuses des secteurs à prédominance féminine, comme la santé et l'éducation, ne méritent pas la même protection qui a été accordée à leurs confrères, alors qu'elles tombent au combat sans commune mesure depuis des années.

La CAQ n'a pas eu la volonté ni le courage politique pour assurer que toutes et tous rentrent du travail en un seul morceau, avec leur intégrité physique et psychique. Parce que bien que le ministre ait jeté de la poudre aux yeux en introduisant les termes psychiques un peu partout dans le projet de loi, il n'assure pas l'essentiel : que les travailleurs et les travailleuses du Québec aient les moyens d'agir pour se protéger et que nous ne soyons pas à la merci d'une volonté patronale trop souvent occupée à engranger les gains à court terme au lieu d'assurer une viabilité à long terme pour tous et toutes. Ainsi, la FTQ fait le constat que les mécanismes de prévention dilués à l'extrême pour ne pas offusquer les intérêts patronaux ne pourront pas protéger les travailleurs et les travailleuses du Québec et met-

tront à risque les quelque 11% qui avaient accès à des mécanismes de prévention décents avec, à terme, la perte des droits prévus à la loi actuelle.

Pour les victimes d'une lésion professionnelle, le portrait ne s'est guère amélioré depuis le dépôt du projet de loi en 2020. En effet, même après les amendements apportés lors de l'étude article par article, le projet de loi s'attaque toujours aux victimes de lésions professionnelles: en limitant l'accès au régime d'indemnisation pour les personnes décédées d'une maladie professionnelle, en ajoutant de nouveaux critères pour la présomption des maladies professionnelles qui se retrouve à l'annexe 1 de la LATMP et en ajoutant de nombreux pouvoirs réglementaires qui vont limiter les réadaptions possibles pour les victimes dans le seul but de faire économiser le patronat.

C'est pourquoi que, avant même que l'étude article par article se termine, la FTQ avait demandé le rejet du projet de loi. Le 22 septembre, la commission du travail à terminer l'étude du projet de loi après 37 jours de travaux, et le projet de loi a été adopté le 30 septembre, alors même que plusieurs centrales syndicales, dont la FTQ, manifestaient devant l'Assemblée nationale. Cette adoption signifie qu'il faudra doubler d'efforts pour obtenir une réelle modernisation du régime SST, et la FTQ ne cessera pas de travailler tant et aussi longtemps que ce ne sera pas l'ensemble des travailleurs et des travailleuses qui seront réellement protégés dans leur milieu de travail. ■



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
Sébastien Campana, Clairandree Cauchy, Hugo Charette, Lucie Clément, Daniel Demers, Diane Demers, Jocelyn Desjardins, Lisa Djevahirdjian, Michel Du Cap, Manon Fournier, Gilles Grondin, Guillaume Hébert, Mario Jodoin, Annie Landry, Jean Laverdière, Colin L'Ériger, Marie-Andrée L'Heureux, Daniel Mallette, François Ouellet, Catherine Veillette.

Conception graphique
Anne Brissette

Illustrations
Annick Poirier, Colagene.com

Photos
Dany Bourgoin, Courtoisie Unifor, Josée Daoust, Eric Demers, Jocelyn Desjardins, Lucie Ducharme, Marie-Andrée L'heureux, François Ouellet, Daniel Mallard, Métallos, Michel Rathwell, Annie Thériault.

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

Tirage
32 000 exemplaires

Produit par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

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

Expédié par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

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

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

La FTQ en commission parlementaire sur la réforme de la Charte de la langue française

C'est le 22 septembre dernier que le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc, accompagné du conseiller du service de la francisation, Gilles Grondin, a présenté les positions de la centrale syndicale à la commission parlementaire chargée d'étudier le projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français.

À cet important projet de loi, la FTQ a répondu par un volumineux mémoire présentant les principaux enjeux dans ce projet de loi. La question du français comme langue du travail était au cœur des recommandations de la centrale.

À ce propos, la FTQ a salué la volonté d'appliquer les mesures sur la langue du travail dans les entreprises de 25 employés et plus plutôt qu'auprès des entreprises de 50 employés et plus comme c'est actuellement le cas. Conséquemment, des programmes de francisation conduisant à la certification s'appliqueront dans ces entreprises. « *C'est un gain majeur pour la francisation du Québec* », a rappelé Denis Bolduc. Un très grand nombre de Québécois travaille dans ces quelque 20 000 entreprises, dont plusieurs personnes issues de l'immigration.

Cependant, la FTQ aurait souhaité que la présence des comités de francisation dans les entreprises devienne la norme dès que l'entreprise compte

50 employés et plus. Le statut quo à 100 employés envoie un message un peu ambigu sur l'implication des travailleurs et travailleuses dans ce processus de francisation. Concernant les comités de francisation, la FTQ a aussi proposé une nouveauté : l'instauration des comités de francisation dans le secteur public et plus particulièrement dans les hôpitaux, les institutions scolaires postsecondaires ainsi que dans les municipalités. La création de ces divers comités de francisation viendrait renforcer les échanges dans les milieux de travail sur l'importance du français.

En revanche, une grande majorité de revendications de la FTQ visant à renforcer le travail des membres des comités de francisation ont été reprises dans ce projet de loi. Notamment, les représentants des travailleurs et des travailleuses devraient être mieux entendus au sein de ces comités puisqu'un des leurs deviendra en quelque sorte un coprésident du comité de francisation. La FTQ salue aussi le fait que ces mêmes comités de francisation vont devenir responsables de l'application des programmes de francisation et non plus seulement l'employeur.

La centrale a aussi rappelé l'importance d'améliorer la francisation des personnes immigrantes qui arrivent sur le territoire du

Québec. Elle a rappelé au gouvernement qu'un tel succès est lié à une offre de cours de français pendant les heures de travail et sur les lieux de travail. La FTQ espère donc que le gouvernement du Québec ainsi que le nouveau guichet d'accueil en la matière, Francisation Québec, pourront répondre favorablement à cette idée. Plusieurs autres mesures annoncées semblent montrer le sérieux du gouvernement dans sa volonté d'agir pour la promotion du français. Le gouvernement désire notamment inscrire dans la Charte des droits et libertés de la personne à l'article 3 l'élément suivant : « *Toute personne a droit de vivre en français dans la mesure prévue par la Charte de la langue française* ». La volonté gouvernementale à cet effet est d'envoyer un message fort aux tribunaux qui, comme on le sait, ont souvent interprété de manière restrictive la Charte de la langue française.

Pour la FTQ, l'amélioration de la gouvernance telle que proposée dans ce projet de loi est vraiment intéressante. La création du ministère de la Langue française et l'ajout de pouvoirs à l'OQLF sont fort pertinents et essentiels. Toutefois, ce qu'il faut surtout retenir, selon la centrale, c'est l'ajout du poste de Commissaire à la langue française. Ce commissaire, nommé par l'Assemblée nationale,

pourra examiner attentivement la situation linguistique au Québec et surtout voir à formuler des recommandations d'actions pertinentes.

La FTQ salue aussi le fait que le commissaire veillera à ce que les institutions parlementaires satisfassent aux obligations auxquelles elles sont tenues en vertu de la Charte de la langue française et notamment, qu'il puisse traiter des plaintes relatives à tout manquement aux dispositions de la Charte par ces institutions.

Finalement, sur le statut bilingue de certaines municipalités et de l'enseignement collégial en anglais, pour la FTQ, il faudra revoir le statut de municipalités qui n'ont plus une majorité des « ayants droit » anglophones. Quant à la question du collégial, la centrale a rappelé au gouvernement que la situation actuelle l'inquiète alors que près de 20 % des cégepiens et cégepiennes étudient en ce moment dans des institutions anglophones.

Sur ces deux éléments, la FTQ souhaite des positions plus déterminées provenant du gouvernement. Il faudra notamment que soit établi un échéancier visant à trouver des solutions à cette tendance très lourde de l'anglicisation des cégeps par exemple. ■

Pour consulter le mémoire : <https://ftq.qc.ca/memoire-PL96>. ■

travailleuses et de la population québécoise.

De nombreux défis
Le mouvement syndical est confronté à plusieurs défis de taille. La présence syndicale dans le secteur privé, qui était de 23,5 % en 2020, n'a cessé de décliner au cours des dernières décennies. Il faut agir rapidement pour ne pas en arriver au même point qu'aux États-Unis où seulement 7 % des travailleurs et des travailleuses du secteur privé sont couverts par une convention collective et où les inégalités ont atteint des niveaux inquiétants. Les lois du travail ne se sont pas adaptées aux récentes transformations de l'économie et ne permettent toujours pas d'assurer un véritable droit d'association, de négociation et de grève. Les syndicats indépendants ont connu une forte croissance au cours des dernières années. Qu'est-ce que cela implique pour la solidarité entre les travailleurs et les travailleuses ? Le mouvement syndical est également confronté

à d'autres défis. Ceux-ci sont plus ou moins nouveaux, mais continuent tout de même de l'interpeller : l'essoufflement du dialogue social et de la social-démocratie; les appels au renouveau syndical; la remise en question des pratiques syndicales; l'effritement de la solidarité syndicale; la mondialisation et les limites de l'action syndicale internationale; une opinion publique pas toujours favorable, une incompréhension du syndicalisme et la persistance de certains mythes; les critiques voulant tantôt que les syndicats ne fassent pas suffisamment d'action politique, tantôt qu'ils en fassent bien au-delà de leur principale raison d'être; la judiciarisation des relations de travail; le désengagement des membres; la numérisation de l'économie, etc. Ces multiples défis illustrent la nécessité de dresser des constats communs, de poser les bonnes questions et de reprendre l'offensive pour une société plus juste et solidaire. ■

ÉDITORIAL



ERIC DEMERS

Nous n'avons pas dit notre dernier mot !

Malheureusement, l'adoption du projet de loi n° 59 qui réforme en profondeur notre régime de santé et de sécurité au travail représente plusieurs reculs pour les travailleurs et les travailleuses. Après plusieurs mois de consultations, de multiples rencontres en télétravail avec le ministre, de nombreuses manifestations et l'expression sans cesse de nos objections, mais aussi de notre collaboration pour rendre le projet de loi meilleur, le ministre du Travail, Jean Boulet, a décidé quand même d'aller de l'avant.

La mouture finale, qui a été rejetée unanimement par les syndicats de la FTQ, manque un rendez-vous historique pour mettre à jour les conditions de santé et de sécurité du travail au Québec. Le projet de loi a été adopté le 30 septembre, alors même que plusieurs centrales syndicales, dont la FTQ, manifestaient devant l'Assemblée nationale.

Il était pourtant le temps que le gouvernement démontre sa volonté de protéger la vie des Québécois et des Québécoises. Pour la FTQ et le mouvement syndical dans son ensemble, on ne joue pas avec la vie des travailleurs et des travailleuses ! Il nous semble qu'en 2021 on ne devrait pas faire face à un gouvernement qui met à risque une partie de sa population en négligeant de poser les gestes nécessaires pour la protéger au travail. Disons qu'en temps d'urgence sanitaire, le parallèle est évocateur...

Au fédéral, il est temps que ça bouge !
L'élection fédérale aura généré peu d'intérêt dans l'ensemble de la population à travers le pays. La preuve, le taux de participation le plus bas de l'histoire. Rappelons d'ailleurs l'abandon complet de la réforme du mode de scrutin par le gouvernement Trudeau, sans doute une autre pierre dans l'édifice de la méfiance de l'électorat à l'égard de la classe politique.

Après six ans au pouvoir, force est de constater que le gouvernement Trudeau a presque toujours les bonnes paroles, mais celles-ci ne sont pas toujours accompagnées d'actions. Nous aurons ce gouvernement à l'œil au courant des prochains mois.
Pour la FTQ, il n'y a aucune raison de ne pas aller de l'avant avec la promesse d'un régime d'assurance médicaments public et universel. Malgré son statut minoritaire, le gouvernement libéral est assuré du soutien du NPD de Jagmeet Singh qui en avait fait une priorité pendant l'élection. Une alliance ponctuelle sur ce dossier comme pour d'autres dossiers chers à la FTQ permettrait leur mise en œuvre puisque les votes cumulés du Parti libéral et du NPD sont suffisants pour leur adoption.

La FTQ s'attend également, après six ans de belles paroles, que le dossier de l'assurance-emploi soit enfin réglé. Le saccage causé par les réformes Harper doit être réparé et le calcul des prestations ajusté pour refléter la réalité du monde du travail d'aujourd'hui.

Une nouvelle réforme en santé?
Après de longues et difficiles négociations dans le secteur public, le gouvernement a décidé, en dehors du cadre de la négociation, de faire de nouvelles offres aux infirmières afin de lutter contre la pénurie de la main-d'œuvre en santé. Nous avons envie de dire enfin puisque nous demandions au gouvernement d'agir tout au long de la négociation pour faire face à ce problème.
Cependant, et comme c'est en train de devenir une habitude, François Legault a décidé d'agir en dehors des cadres habituels créant une nouvelle situation de déséquilibre dans le réseau.
Souhaitons que la vaste réforme en santé qui prendra la forme d'une loi mammoth (loi contenant des centaines d'amendements aux lois et règlements actuels) ne soit pas une autre démarche à sens unique résultant de la simple consultation du premier ministre avec lui-même. En observant le début de cette session parlementaire, il a lieu d'être vigilant.

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

ÉTATS GÉNÉRAUX SUR LE SYNDICALISME

La FTQ va de l'avant !

L'idée de tenir des États généraux sur le syndicalisme fait couler beaucoup d'encre et alimente plusieurs discussions dans le mouvement syndical depuis plusieurs années. La FTQ est heureuse d'annoncer qu'elle prend les devants. En effet, les membres du Conseil général ont adopté, en février dernier, une proposition afin que la FTQ se dote d'une feuille de route pour que les États généraux sur le syndicalisme soient tenus au plus tard en 2024. À titre de comparaison, les États généraux sur le féminisme ont été lancés en 2011 et se sont terminés en 2013. Avec une telle échéance, la FTQ se donne le temps de bien faire les choses. Les organisations syndicales participantes auront besoin de temps pour se mobiliser et mener des réflexions sur leurs propres bases.

Une réflexion globale
La FTQ souhaite réfléchir avec ses syndicats affiliés sur le fonctionnement

de la centrale et sur l'ensemble des défis auxquels le mouvement syndical fait face. L'organisation des États généraux nécessitera des discussions entre les organisations syndicales concernant, entre autres, les objectifs de ces travaux, les thèmes de discussion, le format et les modalités de participation. Les États généraux ne se veulent pas seulement un événement unique en 2024, mais plutôt un processus de consultations dont l'objectif est de réfléchir à l'avenir du mouvement syndical et lui donner une nouvelle impulsion. Il s'agira également de moments permettant de mobiliser les membres et de mieux faire connaître le rôle de la FTQ ainsi que du syndicalisme en général.
Par leurs actions, les syndicats visent non seulement à améliorer les conditions de vie et de travail de leurs membres, mais également de l'ensemble des travailleurs, des

Les retraités de MABE soulignent le 7^e anniversaire de la faillite de leur ex-employeur

Des personnes retraitées et anciennement membres du syndicat Unifor ayant travaillé à l'usine située sur la rue Dickson à Montréal ont souligné à leur manière la triste faillite de MABE Canada. Le rassemblement s'est tenu face à l'usine du 5778, rue Notre-Dame Est à Montréal le 25 août dernier.

Rappelons que les travailleurs et les travailleuses avaient perdu l'équivalent de 22 % de leur rente ainsi que la protection de l'assurance collective et de l'assurance-vie en raison de la faillite de l'employeur en août 2014.

Depuis cette date, le groupe de retraités mène le combat et est soutenu par leur ancien syndicat Unifor dans divers recours. En décembre 2020, les retraités remportaient d'ailleurs une importante victoire alors que la Cour suprême refusait d'entendre un appel de l'entreprise MABE qui tentait de s'opposer au recours.

Campagne de boycottage

Une campagne de boycottage des électroménagers

de marques GE, Hotpoint, McLary et Moffat est toujours en vigueur. À ces marques, il a été ajouté celle de HAEIR, un géant chinois dans ce secteur, qui a fait l'acquisition d'une partie importante de la compagnie GE. La population est invitée à suivre cette campagne de boycottage.

« C'est le parcours du combattant. Mais les retraités sont vraiment déterminés à poursuivre la lutte pour obtenir justice et nous les soutiendrons », a déclaré l'adjoint au directeur québécois d'Unifor, John Caluori. Tour à tour propriété de GE, CAMCO et MABE, cette usine faisait partie de l'histoire industrielle de Montréal alors qu'elle a été bâtie par le gouvernement fédéral durant la Seconde Guerre mondiale



afin d'y construire, à cette époque, des chars d'assaut. Par la suite, vers la fin des années 1940, General Electric l'acquiert et commence la production d'électroménagers. Connue par la suite sous l'appellation CAMCO, l'usine est vendue en 2008 à la compagnie mexicaine MABE. MABE Canada a fermé l'usine en août 2014 et a déclaré faillite

deux semaines plus tard. Par la suite, l'entreprise mère MABE, non touchée par la faillite, a poursuivi ses activités commerciales comme si de rien n'était, déclenchant la colère des retraités. Au cours de toutes ces années, ce sont des milliers de travailleurs et travailleuses qui ont consacré leur vie active à ces entreprises. ■



PHOTOS MARIE-ANDRÉE L'HEUREUX

Le lock-out perdure pour les membres à la cimenterie Ash Grove de Joliette

En lock-out depuis le 22 mai dernier, les membres de la section locale 177 du syndicat Unifor demeurent déterminés dans leur lutte pour défendre leurs acquis. Bien que les pourparlers se poursuivent en conciliation, avec dorénavant la présence du porte-parole patronal Lucien Bouchard récemment engagé, aucune issue n'a encore

été trouvée pour régler ce conflit. Rappelons que les membres de la section locale 177 sont en lock-out depuis le 22 mai dernier. De nombreuses concessions sont exigées par l'employeur sur divers sujets, notamment la sous-traitance. Tout cela dans un contexte où des dizaines d'entre eux perdront leur emploi en raison de la fermeture de deux fours sur quatre.

Si vous désirez rencontrer les lockoutés sur leur piquet de grève, voici les coordonnées : 966, chemin des Prairies, Joliette, J6E 0L4. Par ailleurs, le syndicat a fait un appel à la solidarité. Vous pouvez acheminer de l'aide financière en envoyant un don à : Section locale 177, Unifor, 1994, boul. Base de Roc, Joliette, J6E 0L2. ■



MARIE-ANDRÉE L'HEUREUX



JOSÉE DAOUST

L'édifice de la FTQ renommé à la mémoire de Fernand Daoust

L'édifice de la FTQ à Montréal a été renommé officiellement l'Édifice Fernand-Daoust. Le président de la FTQ, Daniel Boyer, en avait fait l'annonce lors des funérailles de l'ancien secrétaire général et président de la FTQ, décédé le 22 janvier 2020. Fernand Daoust a été secrétaire général de 1969 à 1991 et président de 1991 à 1993.



Le Monde ouvrier a publié un dossier complet : http://www.mondeouvrier.info/sujets/les_grands_dossiers/deces-de-fernand-daoust/. ■



JOCELYN DESJARDINS

Rien ne va sur les traversiers du Québec. Distribution de tracts, mandats de grève, journées de grève intermittente, les officiers mécaniciens et de navigation des traverses de Matane, Tadoussac, Sorel, Lévis et L'Isle-aux-Coudres, ainsi que les syndiqués non brevetés de L'Isle-aux-Coudres ont pris les moyens pour se faire entendre le mois dernier. Les officiers mécaniciens et de navigation n'ont pas eu de hausses salariales depuis avril 2018 et leur salaire horaire se situe entre 8 \$ et 10 \$ l'heure inférieur à ce qu'il est dans le secteur privé au Québec. Pour ce qui est des syndiqués non brevetés de L'Isle-aux-Coudres, les négociations achoppent sur les aspects salariaux. ■

Vaccins contre variants : le faux vainqueur ?

Collaboration spéciale de Sébastien Campana, secrétaire-archiviste au SCFP3783. Sébastien travaille chez GSK, une firme biopharmaceutique

Vous avez sûrement déjà entendu : « *J'ai un excellent système immunitaire, je n'ai aucune comorbidité et je suis jeune. Je ne risque rien avec la COVID.* » Mais qu'en est-il réellement ?

Dans le cas d'un système immunitaire fort, sans problématiques connues, cela prendra environ entre 7 et 14 jours pour que votre système réussisse à développer une protection adéquate contre le virus. Dans ce court laps de temps, si le virus réussissait à détruire la majeure partie des vaisseaux sanguins (endothélium) et/ou organes vitaux, le décès deviendrait presque une évidence.

Le décès cependant ne survient pas lorsque votre système immunitaire ressort gagnant de la bataille contre l'agent pathogène et sur les dégâts qu'il pourrait générer dans votre organisme.

Mais cette « victoire » de votre système immunitaire, si on peut la nommer comme ça, n'est pas sans dégâts, car le virus aura inévitablement causé certains dommages, qu'ils soient minimes, plus graves ou voire catastrophiques.

Le temps de récupération afin d'éliminer les tissus endommagés, réparer les dommages vasculaires, se remettre de la gravité des fibroses (destruction ou endommagement de tissus ou cellules) que le SARS-COV-2 aura pu occasionner dans tous les organes de votre corps pourrait être très long. Et pour certaines personnes, la rémission totale sera impossible.

Certains affirment encore que « *Le vaccin ne sert à rien, car même les gens vaccinés peuvent être infectés, peuvent être porteurs et pourraient diffuser la maladie.* »

Alors, est-ce que la vaccination peut changer la donne ?

La réponse est OUI ! La vaccination, c'est un peu un programme d'entraînement intensif auquel vous soumettez votre corps, afin qu'il puisse être prêt si l'agent agresseur contre lequel votre corps s'est entraîné vous infecte. Au lieu des

7-14 jours nécessaires à votre système immunitaire pour le combattre, cela prendra quelques heures à votre système immunitaire afin de savoir quelles défenses activer pour combattre le virus. Ceci laissera donc peu ou pas assez de temps au virus pour pouvoir causer des dommages importants voire irréversibles.

Alors : Est-ce que les personnes vaccinées peuvent être infectées ? OUI

Est-ce que les personnes vaccinées peuvent être porteuses du SARS-COV-2 ? OUI

Est-ce que les personnes vaccinées peuvent transmettre la maladie à corona-virus ? OUI

Mais, si des personnes vaccinées se retrouvent infectées par le SARS-COV-2, les formes de la maladie demeurent légères pour la très grande majorité des cas, puisqu'elles ont dans leur organisme les anticorps neutralisant l'antigène (protéine Spike) et ceci plusieurs mois après l'injection. Par ce fait, la transmission est définitivement très diminuée.

Les cellules qui produisent ces anticorps anti-Spike seront réactivées dès que le virus sera identifié dans l'organisme.

Le vaccin permet donc à votre corps d'avoir une réponse immunitaire beaucoup plus rapide que si le système immunitaire faisait le travail sans y être aidé par l'action du vaccin.

La période de 7 à 15 jours est la période soutenue par différentes études, où dès l'administration d'une seconde dose de vaccin, on peut, dès lors, parler d'une vaccination aboutie et complétée. Ce laps de temps est également ce qui est requis pour que la réponse immunitaire puisse atteindre son amplification optimale.

Donc, oui, la vaccination est très importante.

La vaccination est-ce parfait ? Non, aucun vaccin

n'est efficace à 100%, et avec la multiplication inévitable des variants ceci pourrait potentiellement amoindrir l'efficacité vaccinale.

Quel est le pourcentage pour atteindre de l'immunité collective ?

Il faut comprendre que l'immunité collective c'est un niveau sécuritaire supérieur auquel on accède via la vaccination, ou par une infection naturelle collective (ce qui semble impossible à atteindre avec le variant Delta en raison de sa haute contagiosité) et c'est ce qui va nous permettre, avec une circulation du virus très diminuée, de vivre beaucoup plus sereinement, et ce, même si le virus est encore présent.

Lorsque l'immunité collective est atteinte, cela ne veut pas dire que le virus ne circule plus. Non ! Cela veut tout simplement dire qu'un taux de personnes immunisées acceptable est atteint pour permettre aux personnes les plus faibles (ex. : personnes immuno-déprimées/supprimées, personnes dont le vaccin n'est pas une option du point de vue de leur santé) d'être beaucoup plus protégées face à l'épidémie, et dans le cas qui nous concerne, grâce à une population majoritairement vaccinée. De plus, la pression sur les centres de soins hospitaliers s'en retrouve amortie, les formes graves des personnes vaccinées infectées sont diminuées, et surtout, surtout, une réduction importante de la transmission virale causant la multiplication de variants, soit le facteur incontrôlable et le plus inquiétant.

La présence du variant Delta et les dégâts qu'il cause à travers le monde en est un exemple terrifiant.

D'autres variants, entre autres le Variant C.37 (variant Lambda) ou le Variant B.1.621 (variant Colombien), circulent abondamment et sont surveillés de près par la communauté scientifique.

Certains affirment que « *plus la vaccination augmente, plus le nombre de variants aug-*

mentent ! » et que « *les vaccins contre la COVID-19 permettent d'accroître le nombre de variants dangereux !* » C'est faux ! Faux ! Archifaux !

Il faut être clair sur ce point ! La multiplication des variants est provoquée par une circulation importante du virus qui a le champ libre pour se répliquer. Donc, toutes les mesures, y compris la vaccination, visant à réduire la circulation du virus pourront freiner la propagation virale, et implicitement la multiplication des variants.

Plus le taux de vaccination sera élevé, plus celui-ci contribuera à freiner la multiplication des variants, mais actuellement force est de constater que cette course semble donner hélas un avantage au virus, car :

▼ Le taux MONDIAL de vaccination est encore très faible.

▼ Le virus continue de se répliquer, en faisant des copies exactes de lui-même, ce qui lui permet de perdurer.

▼ Le virus se réplique, fait des erreurs, et ainsi créé d'autres variants, lui permettant d'éviter les différentes barrières de protection mises en place, et accentue notamment l'évitement vaccinal.

Nous devons être conscients que nous ne serons à l'abri de la COVID-19 que lorsque la très grande majorité de la population mondiale sera vaccinée.

En date du 11 août 2021, seulement 15,8 % de la population mondiale est pleinement vaccinée, et 30,4 % a reçu au moins une dose, mais la donnée actuelle la plus inquiétante est que seulement 1,2 % des habitants des pays à faibles revenus ont reçu au moins une dose. (Selon www.ourworldindata.org)

Même si le Canada a réussi, contre toute attente, à se hisser au premier rang mondial du nombre de personnes vaccinées, cet exploit (personne ne voyait cette tendance il y a encore 6 mois) ne doit pas éclipser l'augmentation exponentielle du nombre de cas au niveau mondial. Selon les chiffres de l'Université Johns Hopkins, ce nombre est en hausse continue, ce qui implique que nous sommes très loin d'être sortis de cette épreuve mondiale.

Un accès équitable aux vaccins disponibles accompagné d'une campagne de vaccination mondiale coordonnée doit être une priorité internationale et les pays les plus riches doivent en finir avec la politique du nationalisme vaccinal qui ne fait qu'accentuer les disparités, ce qui risque d'aggraver encore plus la situation sanitaire.

2021 l'année de tous les vaccins ? Peut-être, mais certainement pas l'année de la vaccination. ■



COURTOISIE UNIFOR

CAMPAGNE CONJOINTE SCFP ET UNIFOR Nos télécoms, nos emplois !

Presque tout le monde ayant contacté son fournisseur de téléphonie ou d'Internet l'a remarqué : depuis plusieurs années, presque tous les appels de service à la clientèle des grandes entreprises de télécommunications sont transférés aux quatre coins du globe, que ce soit au Maroc, aux Philippines, en Roumanie ou ailleurs. Les centres d'appels et maintenant de plus en plus de services techniques sont envoyés à l'étranger. Mais est-ce normal qu'une compagnie qui reçoit des centaines de millions de dollars en subvention remplace des milliers de bons emplois ici par une main-d'œuvre bon marché à l'étranger ?

Alors que nous tentons de relancer notre économie, devons-nous accepter, en 2021, que des compagnies qui génèrent des profits records tout en bénéficiant d'avantages réglementaires exclusifs au Canada aient recours à un modèle d'affaires qui dépend de la délocalisation d'emplois outremer ?

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et le syndicat Unifor pensent que non, bien évidemment. Et ils ne sont pas les seuls.

Un sondage commandé par le SCFP-Québec auprès de la firme CROP tout juste avant la pandémie démontre que presque 86 % des Québécois et Québécoises pensent qu'une entreprise qui dégage des profits et qui touche des subventions devrait se voir interdire de délocaliser des emplois à l'extérieur de nos frontières. Et le gouvernement fédéral a le pouvoir de le faire.

Des profits exorbitants ici pour créer de la richesse ailleurs

L'année dernière, les conglomérats propriétaires des compagnies de télécommunications ont généré des revenus de plus de 60 milliards de dollars, dont près de 7 milliards en profits. Si les dizaines de milliers d'emplois créés à l'étranger étaient ramenés au Canada, combien leurs salaires et leurs impôts contribueraient-ils à faire prospérer les commerces et les gens d'ici ? C'est un modèle qui nous coûte cher.

Un rapport de force déséquilibré

Les grandes entreprises de télécommunications savent très bien qu'elles détiennent le gros bout du bâton quand vient le temps de discuter avec nous du maintien des emplois au pays : il n'y a pas de loi anti-briseurs de grève au fédéral. La possibilité de recourir à tout moment à de la main-d'œuvre à l'étranger ne permet pas une négociation juste et c'est toute notre économie qui en paie le prix.

Protection de nos renseignements

On peut aussi souligner les inquiétudes liées à la protection des renseignements personnels. Le gouvernement fédéral permet aux grandes entreprises de télécommunications de demander à plusieurs millions de leurs clients d'envoyer des informations personnelles et financières dans des pays où les lois protégeant les données personnelles ne sont pas nécessairement les mêmes. On joue avec le feu.

Pour le SCFP et Unifor, il est temps d'interdire la délocalisation à l'étranger des emplois et des renseignements personnels en télécommunications. C'est le temps que ça cesse. C'est pourquoi le 19 juin dernier, ils lançaient conjointement une campagne pour faire pression à cet effet. Profitant du premier débat des chefs à TVA, plusieurs dizaines de militants et militantes se sont rassemblés à Montréal pour sensibiliser les candidats et les chefs à leur campagne. Une manifestation similaire a eu lieu à Gatineau en marge du débat des chefs en anglais.

Pour signifier votre appui à la campagne et en apprendre davantage, visitez le site : www.nostelecomsnosemplois.ca. ■



Travailler en français est un droit

Cette phrase d’apparence anodine sera au cœur de la prochaine campagne de promotion de la FTQ en faveur de la francisation des milieux de travail. Elle souligne avec aplomb la volonté de la centrale syndicale d’œuvrer à ce que nous puissions vivre et travailler en français au Québec.



Grâce à une collaboration du Secrétariat à la promotion et à la valorisation de la langue française, la FTQ mènera plusieurs actions de promotion du français au travail au cours des prochaines années.

Afin de démarrer ses travaux sur des assises solides,

la FTQ a confié à la firme Léger le soin d’examiner la perception des travailleurs et travailleuses à ce propos. Ainsi, 2 000 personnes répondantes ont été sondées sur diverses questions permettant d’approfondir la compréhension de la perception des jeunes et des personnes issues de l’immigration sur le français au travail.

L’étude établit que 73 % de la population considère qu’il est urgent de protéger la langue française au Québec (69 % chez les plus jeunes et 53 % chez les personnes immigrantes). Les jeunes sont par ailleurs aussi pessimistes que leurs aînés envers la situation du français au Québec et considèrent qu’il demeure urgent d’agir.

Cependant, une personne sur quatre affirme qu’il est normal d’avoir à travailler en anglais au Québec. Une proportion qui devient plus importante chez les plus jeunes ou chez la population issue de l’immigration. De même, les jeunes ainsi que les personnes immigrantes (et enfants d’immigrants) sont moins préoccupés par la situation du français au Québec que la moyenne de la population. D’où l’importance pour la FTQ d’offrir rapidement sur les lieux de travail des cours de francisation pour les personnes immigrantes.

Ils sont aussi très nombreux, autant du côté des personnes immigrantes, des jeunes que de la population en général, à trouver normal qu’une personne bilingue reçoive un meilleur salaire (58 % – 46 % – 44 %). Aussi, plus de 44 % de la population connaissent quelqu’un qui a déjà été pénalisé au travail pour sa faible maîtrise de l’anglais et plus d’une personne sur deux a déjà été personnellement pénalisée pour ses lacunes en anglais.

Les personnes sondées considèrent qu’il revient surtout au gouvernement d’assurer la protection du français comme langue du travail (60 %) et 23 % des gens croient qu’il revient aussi aux employeurs de jouer ce rôle. ■



Vers des collectivités durables

Réinventer Postes Canada : plus de services pour toutes les collectivités

Campagne *Vers des collectivités durables*

Le service postal fait partie de notre histoire depuis très longtemps. Il a toujours été un pilier fort de notre société surtout dans un territoire vaste comme le nôtre. Il a su s’adapter et se transformer au fil du temps.

Les dernières décennies ne font pas exception : elles marquent un changement profond dans nos moyens de communication et dans nos habitudes de consommation. Par conséquent, l’utilisation classique du service postal a connu un déclin et l’adhésion de l’achat en ligne a fait exploser le flux de colis.

Face à une telle transformation, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) a mis sur pied un plan pour réinventer le service postal public afin de répondre aux nouvelles réalités du 21^e siècle. Ces solutions se retrouvent coordonnées sous la campagne nationale *Vers des collectivités durables* et visent à offrir de nouveaux services essentiels et respectueux de l’environnement à l’échelle du Canada. Rappelons-nous que Postes Canada n’est pas qu’un service postal.

Il s’agit du réseau de logistique, de transport et de vente au détail le plus imposant du Canada. Ainsi, avec plus de 6300 bureaux de poste, le STTP propose, entre autres, de diversifier les services offerts pour engendrer de nouveaux revenus dans le but de répondre à son mandat d’autofinancement. Parmi les suggestions, on y retrouve une banque postale publique, un service de vigilance auprès des personnes âgées et vulnérables, la livraison d’aliments frais, la mise en place de carrefours communautaires et un réseau de bornes de recharge publiques. Le tout en symbiose avec les piliers de la transition juste nécessaire, sachant que l’urgence climatique n’est plus à démontrer.

De fait, le dernier rapport alarmant du Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat (GIEC) nous annonçait que le seuil critique du 1,5°C de réchauffement climatique pourrait être atteint dans la prochaine décennie. L’été dernier, Postes Canada dévoilait son plan d’action pour atteindre la carboneutralité d’ici 2050. Le STTP souligne cet avancement puisque

cela était une demande syndicale depuis longtemps. Cependant, lorsque le syndicat regarde le plan de match en détail, il constate que ce ne sera pas suffisant. Par exemple, une des solutions concrètes portées par le STTP est l’électrification complète de la plus grande flotte de véhicules polluants au Canada, et ce, le plus rapidement possible. Cependant, d’ici 2030, Postes Canada prévoit l’ajout de seulement 220 véhicules électriques et de 4168 véhicules hybrides à son parc urbain qui en comptera au total plus de 14 000. De plus, aucune mesure n’est annoncée pour la transition des milliers de véhicules personnels utilisés par les facteurs et factrices ruraux et suburbains alors que ce sont bel et bien des employés de Postes Canada. Leurs émissions de GES ne sont même pas comptabilisées dans les émissions directes et donc pas prises en compte dans les cibles de carboneutralité de l’employeur.

Les sociétés d’État doivent être un levier important pour faire partie de la transition juste dont nous avons besoin. Il faut exiger plus que des demi-mesures.

Le syndicat y voit une intention de bouger dans la bonne direction, mais selon lui, il faut plus que jamais se mobiliser afin de maintenir la pression pour que les mesures s’accroissent et que les cibles de réduction de GES nécessaires soient atteintes. Pour ce faire, la mobilisation devra redoubler d’efforts afin d’éviter que l’employeur soit le seul à baliser les critères de sa carboneutralité : années de référence, émissions prises en compte, limites de la compensation carbone, etc.

Bref, au travers du service postal public, la campagne *Vers des collectivités durables* du STTP tente de répondre à des problématiques directement liées à la pérennité de ses membres tout en contribuant à l’effort collectif pour la transition juste dont nous avons besoin.

Consulter le site de la campagne :



<https://www.collectivitesdurables.ca/>. ■

Jugement historique contre la discrimination

Dans un jugement historique, la Cour d’appel a reconnu que les salariés étudiants qui effectuent des tâches équivalentes aux salariés occasionnels ou réguliers à l’Aluminerie de Bécancour (ABI) méritent le même salaire.



MÉTALLOS

Cette décision confirme donc celle du Tribunal des droits de la personne, qui confirmait à son tour la décision de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Au moment d’écrire ces lignes, ABI avait confirmé au syndicat qu’elle n’entendait pas porter la cause jusqu’en Cour suprême. L’histoire remonte à la plainte logée par 157 étudiants et étudiantes en 2007, avec l’appui de leur syndicat, la section locale 9700 des Métallos. Alors que chez ABI il n’y a pas d’échelle salariale et que tous les travailleurs et travailleuses ont droit au même salaire dès l’entrée,

les étudiants et étudiantes étaient payés 85 % du salaire des employés occasionnels qui venaient, tout comme les étudiants, tout juste d’être embauchés.

La Cour d’appel y a vu de la discrimination au sens de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. « [Les étudiants] sont rémunérés à un salaire inférieur pour la seule raison qu’ils poursuivent des études, les privant ainsi du droit fondamental garanti par la charte québécoise de recevoir un traitement égal pour un travail équivalent », peut-on lire dans le jugement.

Les trois magistrats qui signent le jugement

soulignent également que « [l]’idée qu’on puisse “discriminer” les étudiants qui travaillent chez l’appelante parce que le salaire versé est intéressant par rapport au salaire minimum n’est pas sans rappeler d’autres idées passées. On peut penser à la proposition, maintenant révolue, que l’on peut payer un salaire inférieur aux femmes parce qu’elles n’en ont pas besoin, apportant un revenu d’appoint à la famille. On peut aussi penser à l’idée, qui n’a plus cours non plus, que l’on peut payer un salaire inférieur aux immigrants parce qu’il est plus avantageux que celui qu’ils recevaient dans leur pays d’origine. De telles idées doivent être rejetées ». ■

Est-ce que la PCU a causé la pénurie de main-d’œuvre?

Par Mario Jodoin et Guillaume Hébert, chercheurs à l’IRIS

En juillet 2021, il y avait plus de 805 000 postes vacants au Canada et un peu plus de 220 000 au Québec, nombres en hausse de respectivement 40 % et 58 % par rapport à 2019¹.

Comment expliquer cette hausse importante ?

Si on écoutait seulement le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et la Fédération canadienne de l’entreprise indépendante (FCEI), on aurait l’impression que le principal coupable est la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE), cette mesure qui a pris la relève de la Prestation canadienne d’urgence (PCU) à la fin septembre 2020.

Pour les associations patronales et pour certain·e·s journalistes ou politicien·ne·s, ces mesures qui consistent à soutenir le revenu de personnes qui ont perdu leur gagne-pain dans la foulée de la pandémie auraient pour effet d’inciter les individus à demeurer à la maison plutôt que de trouver du travail. Pourtant, aucune étude sérieuse n’a porté sur ce sujet.

Voyons voir ce que disent les chiffres. Examinons une série de facteurs susceptibles permet-

tant d’expliquer la rareté de la main-d’œuvre dans certains domaines.

Facteur n°1 : la situation antérieure. Rappelons-nous d’abord que le taux de postes vacants était déjà élevé avant la pandémie, quand la PCU et la PCRE n’existaient même pas. Au Québec, il était de 3,8 % avant la pandémie et est de 5,5 % maintenant. C’est le facteur qui explique la plus grande partie du taux actuel de postes vacants.

Facteur n°2 : la maladie et la peur de la COVID-19. Lorsqu’une pandémie fait des millions de morts à travers le monde, la maladie chez certains et la volonté de préserver sa santé et celle des autres réduisent le nombre de personnes susceptibles d’occuper des postes de travail. Parmi ces personnes, il faut donc compter celles qui sont atteintes de la COVID, mais aussi les personnes en quarantaine, celles qui subissent la COVID longue, celles qui sont en attente de chirurgie ou celles qui refusent des emplois dans des domaines où les contacts sont nombreux et la prévalence du virus élevée.



Facteur n°3 : la réorientation de carrière. Bien des personnes ont profité de la perte temporaire de leur emploi pour suivre une formation ou chercher des emplois aux meilleures conditions de travail. C’est particulièrement vrai en restauration, secteur aux mauvaises conditions de travail et salariales. Il s’agit d’une industrie notamment caractérisée par un fort taux de roulement – il est fréquent que des personnes y travaillent en attendant de trouver mieux – et où l’on observe justement le taux de postes vacants le plus élevé (6,6 % en 2021 au Québec par rapport à la moyenne de 4,2 %).

Facteur n°4 : subventions aux entreprises et baisse des faillites. Certaines personnes pointent les transferts aux personnes ayant perdu leur emploi, mais ne mentionnent guère l’impact des subventions aux entreprises sur les postes vacants. Pourtant, le gouvernement fédéral a transféré presque autant d’argent dans le cadre de la Subvention salariale d’urgence du Canada (SSUC), soit 90,8 milliards de dollars au 22 août 2021, par rapport à 98,1 milliards de dollars pour la PCRE et la PCU. Et ceci, sans tenir

compte des autres aides aux entreprises (loyers, prêts, etc.).

Ces aides aux entreprises ne sont pas étrangères au fait que le nombre de dossiers d’insolvabilité déposés par les entreprises a diminué de 24 % au Canada entre 2019 et 2020. Par conséquent, plus de 1000 entreprises de plus qu’en temps normal sont restées actives en juin 2021, faisant augmenter un peu artificiellement la demande de main-d’œuvre et le nombre de postes vacants.

Facteur n°5 : le vieillissement de la main-d’œuvre et les retraites. Le vieillissement de la main-d’œuvre a fait baisser de 48 000 le nombre de personnes actives, essentiellement par une hausse du nombre de retraites. C’est autant de personnes qui ne sont plus en mesure de pourvoir les postes vacants.

Facteur n°6 : les migrations. Le solde migratoire international combiné des immigrant·e·s et des résident·e·s non permanent·e·s (travailleurs étrangers et travailleuses étrangères temporaires, étudiant·e·s étranger·ère·s et personnes réfugiées) a diminué de 388 000 au Canada et de 85 000 au Québec entre 2019-2020 et 2020-2021.

Facteur n°7 : les services de garde. Bien des personnes (dont on ne peut estimer le nombre), surtout des

femmes, éprouvent des difficultés à trouver des places dans les services de garde, ce qui les empêche d’occuper un emploi, notamment en raison des difficultés de recrutement d’éducatrices, difficultés qui s’expliquent en bonne partie par leurs conditions de travail insatisfaisantes.

Facteur n°8 : les conditions de travail. La vacance de nombreux postes peut s’expliquer par de mauvaises conditions de travail et pas seulement en raison de salaires insuffisants, comme dans le cas des infirmières qui quittent parfois leur poste dans le secteur public en raison du travail supplémentaire obligatoire (TSO).

Facteur n°9 : la PCRE. Il est aussi possible que la vacance d’un certain nombre de postes soit attribuable à la PCRE, mais il serait étonnant que cela dépasse un faible nombre de cas anecdotiques. En effet, les personnes qui accusent ce programme d’être le principal facteur expliquant la hausse du taux de postes vacants semblent ignorer (a) qu’il ne s’adresse qu’aux travailleurs et travailleuses autonomes et aux salarié·e·s qui n’ont pas droit aux prestations d’assurance-emploi et (b) que la prestation hebdomadaire est passée de 500 \$ à 300 \$ à la fin juillet pour les personnes qui n’ont pas travaillé depuis le

début de la PCU. En outre, (c) contrairement aux critères de la PCU, ceux de la PCRE excluent les prestataires qui ont refusé « un travail raisonnable ».

Notons par ailleurs que le taux d’emploi des jeunes (âgé·e·s de 15 à 24 ans) que bien des employeurs et chroniqueurs et chroniqueuses accusent de préférer rester à la maison avec la PCRE plutôt que de travailler a dépassé en juillet 2021 son niveau d’avant la pandémie (66,7 % par rapport à 66,3 % en février 2020 et même à 63,9 % en juillet 2019).

Ajoutons finalement que le nombre de personnes touchant des prestations de la PCRE au Québec a diminué de 47,5 % ou de 107 890 personnes entre son sommet de janvier et la semaine se terminant le 14 août. Ce nombre est sûrement encore plus bas aujourd’hui. Cette forte baisse montre que les prestataires ont été nombreux à accepter des emplois ou à retrouver leur ancien emploi.

En somme, les facteurs qui expliquent la hausse du taux de postes vacants sont beaucoup plus nombreux que ne le prétendent les adversaires de la PCRE. Le principal facteur est la situation prévalant déjà avant la pandémie et si la PCRE peut expliquer un certain nombre de cas, elle demeure un facteur mineur, voire inexistant. ■

La formation syndicale : levier de la relance

L’année 2021-2022 sera une année importante pour la FTQ et ses affiliés. Une année qui s’amorce sous le signe de la relance et la formation économique sera au cœur de nos actions.

Il y a maintenant plus d’une année que la pandémie nous a frappés de plein fouet, perturbant nos habitudes de vie, mettant à rude épreuve les travailleurs et travailleuses au front et en laissant des milliers d’autres, dans les secteurs durement touchés, en situation de grande vulnérabilité.

Réfléchir sur l’avenir

Parmi les grandes leçons que nous retiendrons de cette épreuve, il y a, bien sûr, la question essentielle du sort réservé aux personnes aînées dans notre société. Il y a aussi la question importante de la reconnaissance du travail des femmes et des hommes qui tiennent nos réseaux publics à bout de bras. Il y a évidemment

et heureusement le regard différent que nous portons aujourd’hui sur plusieurs travailleurs et travailleuses mal payés qui jouent un rôle essentiel dans nos vies, tous les jours.

Pour la FTQ, il est clair qu’il faut saisir cette fenêtre d’opportunité pour repenser et relancer le Québec en prenant les décisions les plus judicieuses possibles au nom des prochaines générations. Nous pouvons faire les choses autrement ! Il est temps de développer une approche différente et progressiste des finances publiques, de réinvestir dans les services publics et dans les programmes sociaux, d’agir de manière proactive en matière de politique industrielle, de passer de la parole aux actes en matière

environnementale, de relancer le Québec en mettant les travailleurs et les travailleuses au centre de la relance.

La formation syndicale au cœur de l’action collective

Et c’est ici que votre rôle prend tout son sens et que votre participation devient primordiale. Parce que la formation syndicale est essentielle, c’est cette action collective qui nous donne les outils nécessaires pour prendre part à ces importants débats de société et pour provoquer les changements.

Nous saluons les formateurs et les formatrices, ainsi que toutes les personnes participantes qui ont su faire preuve de résilience et d’adaptation pour affronter les nombreux défis que représente la formation en ligne. Avec la vaccination qui progresse, c’est avec enthousiasme que la FTQ envisage la reprise des formations en salle,

l’ADN de notre approche pédagogique. Il est important de rappeler que la formation syndicale correspond à la nature même du syndicalisme en créant des moments d’apprentissage, de prise de conscience et d’engagement militant.

LES CONDITIONS SONT RÉUNIES POUR REMETTRE EN QUESTION LE STATU QUO ET SE SERVIR DE LA FORMATION SYNDICALE COMME LEVIER D’UNE RELANCE POUR TOUS ET TOUTES.

Le programme d’éducation 2021-2022 est disponible en ligne sur le portail de la FTQ à **formation-syndicale.ftq.qc.ca**. Plusieurs formations sont très populaires et les mesures sanitaires

diminuent le nombre de participants et participantes, alors nous vous invitons à vous inscrire rapidement si vous voulez réserver votre place! Vous pouvez également vous procurer des exemplaires papier en

communiquant avec Manon Fournier (514 383-8039 ou **mfournier@ftq.qc.ca**), Marie-Ève Lequin (514 383-8041 ou **melequin@ftq.qc.ca**) ou Nicole Leblanc (514 383-8000 ou **nleblanc@ftq.qc.ca**). ■



ILLUSTRATION : ANNICK PORIER, COLAGENE.COM

La FTQ se mobilise contre le PL59

La rentrée automnale fut marquée par trois manifestations sur la colline Parlementaire à Québec afin de montrer l’insatisfaction des travailleurs et travailleuses à l’égard du projet de loi n° 59 visant la modernisation du régime de la santé et de la sécurité du travail.

Le 26 août, les dirigeants des grandes centrales syndicales, devant plus d’une centaine de travailleurs et travailleuses, sont venus rappeler au ministre du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, que ce projet de loi n’est pas une modernisation, mais bien un recul en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles. Le président de la FTQ, Daniel Boyer, rappelle que « faire de la vraie prévention, c’est donner les moyens aux comités de santé et de sécurité et aux représentants à la prévention en leur donnant des heures pour y arriver ».

La reprise des travaux en commission parlementaire confirmant cette tendance, les centrales ont maintenu la pression en manifestant de nouveau le 15 septembre. Les travailleurs et travailleuses ont accueilli les députés à leur arrivée à l’Assemblée nationale afin de leur rappeler que le projet de loi ne va pas assez loin pour les protéger des dangers en milieu de travail et que trop de dispositions vont exclure des travailleurs et des travailleuses lésés. « Monsieur le Ministre, le multiétablissement ne passe pas chez nos membres », a précisé le directeur québécois du syndicat Unifor, Renaud Gagné. Les députés Alexandre Leduc (Québec solidaire) et Sylvain Gaudreault (Parti québécois) ont pris la parole pour exprimer leur appui aux revendications des syndiqués et syndiquées. Puis finalement, le 30 septembre dernier, alors même que l’Assemblée nationale votait pour l’adoption

du PL59, les centrales syndicales se sont à nouveau unifiées pour clamer leur indignation face à ce projet de loi. D’une seule voix, les représentants des syndicats ont indiqué que la bataille ne faisait que commencer. ■



FRANÇOIS OUELLET



DANIEL WALLARD



DANIEL WALLARD



DANIEL WALLARD

DANY BOURGOIN



Avis : bruit en milieu de travail, agissons maintenant

Le 2 juin dernier, un règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail et le Code de sécurité pour les travaux de construction concernant le bruit en milieu de travail a été publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Cette nouvelle réglementation entrera en vigueur le 16 juin 2023 et apportera d'importantes modifications sur l'exposition des travailleurs et travailleuses. La nouvelle norme passera de 90 à 85 dBA pour 8 heures d'exposition, mais n'attendons pas la mise en place de ce règlement pour être proactifs dans la réduction du bruit à la source. Commençons dès maintenant à identifier les emplois qui sont source de bruits importants afin d'apporter les correctifs nécessaires pour l'élimination ou la réduction du bruit à la source.

Pour le service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ, il était temps qu'un nouveau règlement voie le jour, car celui-ci datait de 1972, et le Québec est la dernière province canadienne à utiliser ces données. Encore aujourd'hui, plusieurs milliers de personnes travaillent avec des niveaux de bruits qui ne sont pas sécuritaires et qui fragilisent leur santé auditive. Il est plus que temps que le dossier du bruit devienne une priorité dans nos programmes de prévention et que des actions concrètes soient réalisées pour diminuer le nombre de travailleurs et travailleuses atteints de surdité professionnelle. ■

LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS LA PANDÉMIE

L'IRSST propose un guide pour l'administration publique

Le retour au travail, qu'il soit en personne ou en télétravail, à temps plein ou partiel, après plusieurs mois de chamboulements liés à la pandémie de COVID-19 pose de grands défis autant pour les individus que les organisations. À partir des travaux de Martin Chadoin de l'UQAM et de son équipe, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) propose un guide visant à faciliter cette opération.

Le retour au bureau à la suite de la crise sanitaire de la COVID-19 : démarche pour une transition vers de nouvelles organisations du travail propose une série de grands principes qui reposent sur l'idée qu'il n'y a pas de solution unique et uniforme pour prévoir et organiser le retour au travail à la suite de la pandémie. Les travailleurs et travailleuses durant la crise sanitaire ont développé des astuces et des moyens pour conserver leur performance et leur santé et sécurité. Or, les gestionnaires doivent tenir compte de cette prise en charge du

travail par les personnes elles-mêmes dans les nouvelles modalités de retour au travail.

Le processus de retour au bureau, avec ou sans le télétravail, doit s'inspirer de huit grands principes selon les auteurs :

- ▼ reconnaître la complexité;
- ▼ éviter de travailler en silo;
- ▼ tenir compte de la spécificité des situations de travail;
- ▼ favoriser la participation de tous et toutes;
- ▼ concevoir une démarche progressive;
- ▼ laisser des marges de manœuvre;

- ▼ favoriser la communication « à double sens »;
- ▼ faire le suivi de l'implantation.

Bien que développés à partir d'une enquête auprès d'un grand ministère provincial, ces principes peuvent être transposés dans tous les milieux de travail.

Le guide propose également une démarche de retour au travail post-pandémie. Articuler autour de trois phases distinctes, cette démarche met l'accent sur la participation de tout le monde, ainsi que la prise en compte des réalités différentes de chaque personne et de chaque service. Ainsi, le télétravail et les autres aspects du retour au travail doivent permettre à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses d'y trouver leur compte pour qu'ils ne soient pas victimes des nouvelles formes d'organisation du travail qui ne manqueront pas de se développer au cours des prochaines années.

Pour en savoir davantage, consulter le site de l'IRSST au www.irsst.qc.ca. ■



Décès de Katherine Lippel



C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris que Katherine Lippel nous a quittés le 23 septembre dernier. Cette indéniable alliée des travailleurs et des travailleuses nous manquera grandement, autant pour ses brillantes analyses du droit en matière de santé et sécurité du travail que pour sa précieuse présence lors des nombreuses formations syndicales à la FTQ sur ce sujet.

Très appréciée des syndicats, de ses étudiants et étudiantes comme de la grande communauté de la recherche, Katherine s'est démarquée tout au long de son parcours par sa défense des droits des travailleurs et des travailleuses et sa lutte afin de favoriser la juste indemnisation des victimes de lésions professionnelles. Reconnue mondialement (elle dirigeait au moment de son décès un grand partenariat international de recherche sur le retour au travail des travailleurs et travailleuses blessés après une lésion professionnelle), cette passionnée de justice sociale a consacré toute sa vie à la défense des droits des travailleurs et travailleuses victimes d'injustices et des femmes, en exposant notamment les liens entre le travail précaire, la discrimination systémique et la santé au travail.

Au cours de la dernière année, Katherine a été présente à nos côtés afin de défendre nos positions sur le projet de loi n° 59 sur la réforme de la santé et sécurité du travail. Sa générosité sans fin, sa constante disponibilité et son amitié sincère en ont fait une alliée inestimable au cours des dernières décennies. La richesse de son immense contribution à la recherche et son travail acharné en faveur des victimes de lésions professionnelles resteront gravés dans la mémoire de nous tous et toutes. Merci, Katherine!

La FTQ tient à offrir ses sincères condoléances à son conjoint, Frederick Sweet, à ses amis et amies, ainsi qu'à ses collègues. ■

La vaccination obligatoire : évitons les dérapages

La vaccination obligatoire a fait l'objet d'importants débats depuis plusieurs mois. Il s'agit non seulement d'un enjeu de société, mais aussi d'un enjeu de relations de travail. Malheureusement, le gouvernement du Québec n'a pas cru bon inviter la FTQ à la commission parlementaire sur la vaccination obligatoire dans le secteur de la santé d'août dernier. Dans une lettre-mémoire, la centrale a pu préciser sa position sur le sujet non seulement pour le secteur de la santé, mais également pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

Tout en incitant ses membres et la population à se faire vacciner, la centrale estime que l'imposition de la vaccination obligatoire touche plusieurs droits et libertés fondamentaux, met en péril le gagne-pain de travailleurs et des travailleuses et comporte des implications en matière de relations de travail. La prudence est donc de mise. Le gouvernement a la responsabilité de clarifier les règles du jeu et de prévenir les dérapages.

Plusieurs employeurs ont montré un intérêt certain envers la vaccination obligatoire. Pour la FTQ, il ne revient pas aux employeurs, incluant l'État comme employeur, d'introduire une telle mesure. La vaccination obligatoire devrait être implantée si et seulement si elle est justifiée en vertu d'objectifs légitimes de santé publique et qu'elle constitue le seul moyen de parvenir à ces objectifs tout

en portant le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses. Il ne doit pas s'agir d'un droit accordé aux employeurs qui sera utilisé pour répondre à des impératifs économiques. Pour la FTQ, personne ne devrait perdre son emploi ou être discriminé à l'embauche en fonction de son statut vaccinal.

Les employeurs invoquent parfois leur obligation d'assurer la santé et sécurité de leurs personnes salariées pour justifier une telle mesure. Cela dit, les obligations de l'employeur en la matière ne se résument pas à imposer la vaccination obligatoire. En faisant ainsi, les employeurs transfèrent leurs responsabilités sur les épaules des travailleurs et des travailleuses. D'autres mesures de prévention demeurent et demeureront nécessaires pour limiter la propagation de la COVID-19 dans les milieux de travail, telles que la distanciation physique, l'amélioration de la ventilation, le lavage des mains, la désinfection des surfaces et le port du masque.

Comme la FTQ a mentionné dans sa lettre-mémoire dans le contexte de la commission parlementaire sur la vaccination obligatoire, la vaccination de la population comme mesure pour combattre la pandémie actuelle est une mesure qui est nécessaire et la centrale incite tous ses membres à s'en prévaloir. Toutefois, l'imposition de la vaccination obligatoire dans le contexte du travail est un enjeu qui touche à beaucoup de droits et libertés fondamentaux, comme du droit à l'intégrité physique, du droit à la vie privée et du droit à consentir à des soins. En incitant les employeurs à exiger la vaccination obligatoire, M. Legault ne tient pas compte des relations de travail et du droit qui s'y applique. Les droits fondamentaux ne peuvent pas être considérés de la même manière que le salaire et les vacances, et les employeurs n'ont pas les compétences pour juger de l'équilibre entre les droits et libertés de la personne protégés par les chartes et les objectifs légitimes de santé publique. ■



AVIS DE L'ASSOCIATION DES SYNDICALISTES À LA RETRAITE (ASR) DE LA FTQ LAURENTIDES-LANAUDIÈRE

Reprise des activités

Le 15 septembre dernier, l'Association des syndicalistes à la retraite (ASR) de la FTQ Laurentides-Lanaudière a repris ses activités en réunissant les membres de son Bureau de direction. Quel plaisir de se revoir enfin, en présentiel, et de reprendre nos discussions là où nous avions dû les laisser en mars 2020 !

L'ASR réunit des gens qui ont représenté leur syndicat affilié à la FTQ, tout au long de leur carrière, soit comme délégué syndical ou déléguée syndicale, négociateur ou négociatrice, président ou présidente du syndicat, permanent ou permanente, etc. Une fois à la retraite, ils et elles ont choisi de ne pas s'arrêter, mais de continuer à s'investir pour que les dossiers concernant les travailleurs et travailleuses de même

que ceux concernant les retraités et retraitées continuent à avancer. Ils souhaitent faire leur part et conserver les amitiés qu'ils avaient développées durant leur parcours professionnel. Formations, manifestations, lettres d'appui, organisations de journées thématiques, activités de loisir et étroite collaboration avec le conseil régional de Laurentides-Lanaudière sont à l'ordre du jour de nos différentes rencontres.

Pour être l'un ou l'une de nos membres, il vous suffit d'avoir plus de 50 ans, d'être retraité ou retraitée, de résider dans Laurentides ou dans Lanaudière et d'avoir été membre d'un syndicat affilié à la FTQ. Vous pouvez aussi être un membre sympathisant si vous n'avez pas eu la chance d'être syndiqué ou syndiquée à la FTQ, en autant que vous résidiez dans Laurentides ou dans Lanaudière et que vous adhérez à la mission et aux buts de l'ASR. Nous tenons des rencontres où nous savons allier plaisir et efficacité. Devenez membre et soyez des nôtres. Pour informations : Yves Champagne, président, 450 432-7058 ou champbou@live.ca ou Lucie Clément, secrétaire, 438 872-1327 ou luccl@hotmail.com. ■

Dans le prochain *Monde ouvrier* et sur le mondeouvrier.info

Au moment de mettre sous presse, la *Biennale des femmes* se déroule en ligne. Cette rencontre biennale de réflexion en condition féminine de deux journées riche en échanges, en réflexion et en solidarité permet d'améliorer la compréhension des enjeux féministes et permet aux femmes de la FTQ de se mettre en action. Cette année, les ateliers ont porté sur l'impact de la pandémie sur les femmes, sur le projet de société féministe que les militantes de la FTQ souhaitent mettre de l'avant face à cette crise et sur les moyens de porter et de faire avancer ce projet. Des articles à propos du bilan de la *Biennale des femmes* et des sujets qui y ont été abordés seront publiés dans le prochain *Monde ouvrier* de janvier.

MOBILISÉES
POUR UNE SOCIÉTÉ
FÉMINISTE
ET
INCLUSIVE
BIENNALE DES FEMMES DE LA FTQ 2021
LES 5 ET 6 OCTOBRE



Un rallye en Estrie !

La 23^e rencontre annuelle des délégués sociaux et déléguées sociales (DS) de l'Estrie a eu lieu le 18 juin dernier. Sous forme de rallye dans le but de respecter les mesures sanitaires, cette activité a permis de faire le tour de plusieurs organismes et, par le fait même, de leur remettre des dons. La journée a débuté à Sherbrooke par un rassemblement au parc Jacques-Cartier avec une visite de Centraide. Les participants et les participantes, un café et un muffin à la main, se sont ensuite dirigés à leur voiture et ont entamé leur parcours en avant-midi. Puis, le parcours s'est poursuivi à Magog en après-midi. Tout au long du rallye, l'animation des membres du Conseil régional FTQ de l'Estrie et des bénévoles, ainsi que les défis et les surprises ont eu pour effet d'égayer la journée des DS. Le rallye a permis aux personnes déléguées sociales de non seulement connaître l'emplacement de plus de 25 organismes de la région, mais aussi d'échanger avec les représentants de ces organismes sur leur mission respective. ■

Unifor met fin à la campagne de boycottage des produits Shell au Québec

À la suite d'un règlement et la fin du lock-out des membres de la section locale 121 d'Unifor chez Shell, le syndicat met un terme à sa campagne de boycottage des produits de la pétrolière lancée en avril dernier. Le syndicat dit avoir obtenu les éléments contenus au contrat modèle de l'industrie pour un contrat de quatre ans. De plus, Shell a également retiré ses demandes de concessions notamment pour la sous-traitance et les changements technologiques.



Rappelons que le lock-out a été déclenché le 27 novembre 2020, suivi d'un appel au boycottage des produits Shell en avril dernier. « Je tiens à remercier les sections locales d'Unifor du Québec et de l'ensemble du Canada pour leur appui. Je veux aussi remercier tous les affiliés de la FTQ ainsi que notre centrale syndicale pour leur soutien inconditionnel dans ce dossier. Sans cette solidarité, rien n'aurait été possible », a tenu à exprimer le directeur québécois d'Unifor, Renaud Gagné. Le piquet de grève a été démantelé le 29 juillet et le retour au travail a eu lieu le 16 août. ■



Omnium Guy-Champagne

La 9^e édition de l'Omnium Guy-Champagne, organisé par le Conseil régional FTQ Montérégie au profit de Centraide Richelieu-Yamaska et de Centraide Sud-Ouest, a permis d'amasser plus de 25 000 \$ le 10 septembre dernier ! Tout cela a été possible grâce à la générosité des 134 golfeurs et golfeuses

provenant de la FTQ, du Fonds de solidarité FTQ, de l'AFPC, des Métallos, du SFCP, du SEPB-Québec, du SQUEES-298, des TUAC-501, d'Unifor, de l'UES 800, du Local 9 de la FTQ Construction, de la Caisse Desjardins des travailleuses et travailleurs Unis, de Promotions Universelles, de Centraide et du groupe

Roy Bélanger avocats, ainsi que de nombreux commanditaires. Quelle belle démonstration de solidarité envers Centraide qui, en plus de venir en aide à une centaine d'organismes en Montérégie, soutient le grand réseau des délégués sociaux et déléguées sociales de la région ! ■

CONFLITS FTQ AU 7 OCTOBRE 2021				
EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
GROUPE CRH CANADA INC. (CIMENTERIE ASH GROVE)	JOLIETTE	154	UNIFOR-177	2021-06-04 (LOCK-OUT)

Départ de Marc Ranger, directeur québécois du SCFP

Le directeur québécois du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Marc Ranger, a annoncé sa retraite de l'organisation en août dernier.

Embauché comme conseiller syndical en 1998, il a été directeur adjoint de 2013 à 2016 avant d'être à la tête du SCFP depuis février 2016.

« Après plus de 23 ans de loyaux services, nous saluons le départ d'une personne qui a réellement marqué notre organisation. Le SCFP n'a pas cessé de grandir et de se renforcer sous sa direction. Nous le remercions chaleureusement pour tout ce qu'il a fait pour le SCFP et surtout pour tout ce qu'il a fait pour les membres. Pour Marc Ranger, le SCFP était d'abord une vocation et ensuite un travail », a déclaré la nouvelle directrice québécoise



ANNIETHÉRIAL

du SCFP, Marie-Hélène Bélanger.
« Sans aucun doute, Marc Ranger, tout le long de sa carrière, a été investi par la mission d'améliorer les conditions de travail de nos membres et d'aller syndiquer le plus

de salarié-es possible pour que tous puissent améliorer leur sort », a ajouté le président du SCFP-Québec, Patrick Gloutney.
La liste des réalisations et des luttes qu'a menées Marc Ranger est longue

et impressionnante. Il a été le dernier négociateur de la FTQ pour le secteur public – des négociations qui ont porté fruit après plus d'un an et demi. C'est notamment cette entente entre la FTQ et le gouvernement du

Québec qui a pavé la voie aux autres organisations syndicales du secteur public. Il a été conseiller syndical et négociateur pour des sections locales à la Ville de Montréal et à Hydro-Québec. Il a aidé à réaliser la syndicalisation des groupes importants comme le Syndicat des professionnels d'Hydro-Québec et les nouvelles personnes salariées de la SQDC.
Il a mené de nombreuses batailles sur la place publique. Probablement que la plus marquante est son rôle comme

porte-parole de la Coalition syndicale pour la libre négociation qui promouvait le droit à la libre négociation dans le dossier des régimes de retraite municipaux.
« Marc sait parler aux membres, au public et aux politiciens. Il savait en quelques phrases démontrer une injustice et ainsi il avait l'oreille des médias et des décideurs. Il va nous manquer, mais on sait qu'il ne sera jamais bien loin pour poursuivre la réalisation de notre cause commune », a conclu Marie-Hélène Bélanger. ■

Édition 2021 du Camp de formation des jeunes de la FTQ

Le Camp de formation des jeunes de la FTQ est un moment privilégié d'échanges, de débats et de conférences. Cet événement annuel qui vise à approfondir des dossiers syndicaux et sociopolitiques a dû s'adapter pour une deuxième année consécutive! En ce contexte pandémique plus que particulier, des jeunes travailleurs et travailleuses de tous les secteurs d'activité économique provenant de plusieurs syndicats affiliés ont participé aux trois activités en ligne. Sur le thème *Mieux s'organiser pour gagner**, la formation a réuni quelques dizaines de personnes qui ont participé avec enthousiasme aux trois sessions de soir et totalement gratuites. La formation abordait des sujets permettant de contribuer à l'amélioration du rapport de force de la classe ouvrière sous la perspective de la mobilisation et de l'action directe :

- Vaincre l'apathie :** Comment transformer nos milieux de travail et changer l'apathie en action ?
- Former son équipe de rêve :** Apprendre à reconnaître les réseaux existants, identifier les leaders et les regrouper dans un comité de mobilisation.
- Transformer un enjeu en campagne :** Reconnaître les enjeux fédérateurs,



rassembler les membres et élaborer une escalade de moyens pour résoudre ces enjeux.
Pour la coprésidente du comité des jeunes de la FTQ, Kathia Narcisse, l'activité fut un succès : « C'est une formation essentielle parce qu'elle permet d'identifier les caractéristiques importantes de nos

cibles afin d'ajuster nos actions et s'assurer un résultat positif. Les gens ressortent motivés de cette formation, avec des outils, et seront en mesure d'aider leur syndicat à mettre en place des campagnes plus efficaces. Les participants et les participantes pourront tenir des conversations

mobilisatrices afin de pousser les membres à prendre part aux actions syndicales qui font la différence dans nos milieux de travail ». Vivement la prochaine édition ! ■
*Inspiré de la formation *Secrets of a Successful Organizer* du regroupement syndical américain Labour Notes.



PRÉSIDENTE PENDANT PLUS DE 15 ANS DU CONSEIL RÉGIONAL FTQ HAUTE-YAMASKA Hommage à Manon Lapalme

Le Conseil régional FTQ Montérégie a tenu à souligner le dévouement, le militantisme et l'engagement d'une femme exceptionnelle, Manon Lapalme. Celle-ci travaille à l'usine Hershey à Granby depuis 1984. Elle est syndiquée avec le syndicat SITBCTM 350T et milite au Conseil régional FTQ de la Haute-Yamaska depuis près de 20 ans et en a été présidente plus de 15 ans.
Elle a également occupé les fonctions de trésorière au Conseil régional FTQ Montérégie. Durant son mandat de présidente, Manon Lapalme a organisé chaque année un souper à l'occasion du 8 mars, *Journée internationale des droits des femmes*. L'événement attirait une centaine de personnes et permettait de rappeler l'importance de se battre pour les droits des femmes dans le mouvement syndical et dans notre société. On y soulignait également l'engagement exceptionnel d'une militante syndicale de la région.
Une autre activité très importante dans la région était le brunch à l'occasion du 1^{er} mai, *Journée internationale des travailleuses et des travailleurs*, dans une cabane à sucre. Cet événement permettait aux familles de se rencontrer pour créer des liens et développer une belle solidarité syndicale entre les affiliés de la FTQ dans la région.
Le 15 mars dernier, Manon Lapalme a annoncé qu'elle quittait la présidence de l'exécutif de la Haute-Yamaska, mais elle y demeurera comme directrice. Le Conseil régional FTQ Montérégie a tenu à la remercier chaleureusement pour son implication à titre de présidente de la Haute-Yamaska et de trésorière en Montérégie. ■

Des gestes concrets sont demandés pour cesser l'hémorragie dans le secteur scolaire

La FTQ et ses syndicats affiliés dans le secteur scolaire (SCFP, SEPB, UES 800) ont participé le 4 octobre dernier à la consultation du gouvernement du Québec visant à valoriser, à attirer et à mobiliser le personnel scolaire. Ils ont invité le gouvernement à poser des gestes rapides et concrets afin de stopper la démobilité et les démissions dans le réseau.

«Au cours des derniers mois et des dernières années, nous avons beaucoup entendu parler de la nécessité de rehausser le statut des enseignants du réseau de l'éducation. C'est bien, c'est même très bien, mais le problème c'est que le gouvernement a complètement oublié les autres corps d'emplois, le personnel de soutien et les professionnels, qui sont tout aussi nécessaires à la réussite scolaire des élèves. Les travailleuses et travailleurs que nous représentons tiennent le réseau de l'éducation à bout de bras et leur travail, mal reconnu, est essentiel. Sans ces, femmes et ces hommes, secrétaires, techniciens de laboratoire, psychologues, ouvriers spécialisés, concierges, techniciennes en service de garde pour ne nommer que ceux-là, il n'y aurait pas d'école fonctionnelle», a déclaré le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

«Notre message au gouvernement est clair : il doit changer de modèle et s'intéresser à l'ensemble du personnel, à l'ensemble des activités de l'école. "Il faut tout un village pour élever un enfant", ça s'applique aussi à l'école. Si on continue à oublier le personnel de soutien et les professionnels, la pénurie de personnel va s'aggraver et les services aux élèves vont en souffrir», a expliqué le président du secteur de l'éducation du SCFP-Québec, Richard Delisle.

«Qu'on le veuille ou non, la valorisation, la rétention et l'attraction du personnel scolaire passent avant tout minimalement par un rattrapage salarial et par une amélioration significative des conditions de travail des différents corps d'emplois. On peut faire toutes les consultations possibles, les conclusions seront les mêmes; il faut un investissement majeur dans le réseau de l'éducation», a ajouté le président par intérim du Conseil national du soutien scolaire (CNSS-SEPB), Réda Ait Ali.

«Le gouvernement doit passer un message afin de reconnaître la valeur de tous les travailleurs et travailleuses de l'éducation. Il faut revoir tout le fonctionnement dans les écoles. Garantir un nombre minimal d'heures de travail afin que les travailleuses et travailleurs puissent vivre décemment, afin de mettre fin à la précarité. Certaines classes d'emploi gagnent à peine plus de 20 000 \$ par année, après cela on se demande pourquoi on manque de personnel ? Poser la question c'est y répondre», a conclu Pierre-Paul jr Binet du C.S. Central Québec UES 800. ■



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.

Des milliers d'entreprises participent au programme de retenue sur le salaire du Fonds. Adhérez à la retenue sur le salaire en ligne, vous pourriez économiser sans effort !

Pour en savoir +
www.fondsftq.com/rss



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

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web fondsftq.com, 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.



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

Bienvenue à la FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / JUIN-SEPTEMBRE 2021

- ▼ AIEST : Centre culturel de Joliette inc. – Saint-Charles-Borromée Sud.
- ▼ AIMTA : Compagnie Howmet Canada – Laval / Le Boisé Ste-Thérèse – Sainte-Thérèse / Gaudreau Environnement inc. – Victoriaville.
- ▼ MÉTALLOS : Prévention Noctis inc. – Tous les établissements du Territoires du Décret sur les agents de sécurité R.R.Q., 1981, chapitre D-2, p.1) province de Québec / IKEA Distribution Services CA Inc. – Brossard / Axia Services – Montréal / Les Rôtisseries St-Hubert ltée – Richelieu / Corporation Micro Bird inc. – Drummondville / Acuity Holdings, Inc. – Dorval / Société en commandite Ciment McInnis – Port-Daniel-Gascons / Caisse Desjardins de Port-Cartier – Port-Cartier.
- ▼ SCFP : Autorité des marchés publics – Tous les établissements / Société d'habitation et de développement de Montréal – Tous les établissements / La Capitale, assurances générales inc. – Tous les établissements / Ville de Rouyn-Noranda (cols blancs et moniteurs-sauveteurs) – Tous les établissements / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale de Victoriaville – SCFP 7102 / Ville de Victoriaville – Tous les établissements / Ville de Sainte-Thérèse (agents de prévention) – Tous les établissements / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Henryville SCFP 7107 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Disraeli SCFP 7106 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Beaumont SCFP 7105 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Boisbriand SCFP 7104 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sainte-Anne-des-Plaines SCFP 7109 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Rawdon SCFP 7122 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec – section locale Blainville SCFP 7114 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Mercier SCFP 7103 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Salaberry-de-Valleyfield SCFP 7101 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec – section locale Beauharnois SCFP 7100.
- ▼ SEPB : Collège Notre-Dame – Montréal / Caisse Desjardins de l'Éducation – Montréal / Municipalité de Val-Brillant – Tous les établissements.
- ▼ SITBCTM : Permafil inc. – Sainte-Marguerite.
- ▼ SQUEES-298 : Société en commandite ORA (Résidence ORA) – Montréal / Société en commandite Les Jardins Millen – Montréal / Centre résidentiel communautaire Joliette-Lanaudière inc. – Joliette – Sorel-Tracy.
- ▼ TEAMSTERS : Recochem Inc. – Montréal / Sani-Manic inc. – Saint-Anaclet-de-Lessard – Matane – Amqui / Groupe Compass (Québec) ltée, opérant sous la raison sociale Chartwells – Complexe résidentiel Fermont / Sodexo Québec Limitée – Fire Lake Aéroport / Stationnement Safeway Canada limitée – Stationnement du Casino de Montréal / Le maître de l'emballage durable inc. – Québec / Club Med Québec Charlevoix – Petite-Rivière-Saint-François.
- ▼ TUAC : Société en commandite Atlific Hôtels et Centres de villégiatures – Montréal / Diversey Canada, Inc – Candiac / Groupe Adonis inc. – Dollard-des-Ormeaux / Groupe Lacasse inc. – Saint-Pie / Les Serres Biologico inc. – Sainte-Sophie / Les Serres Sagami St-Janvier inc. – Sainte-Sophie – Mirabel / Métal Léger L. & V. inc. – Québec / Les Créations Morin inc. – Drummondville / Manoir Richelieu ltée – La Malbaie – Pointe-au-Pic / Fromagerie Bergeron inc. – Saint-Antoine-de-Tilly / Montmorency Ford 1997 inc. – Brossard / Aquaterra Corporation – Anjou / Sobeys Capital incorporée (IGA Duke) – Montréal / Marché d'alimentation Déziel inc. – Montréal.
- ▼ UES 800 : Municipalité de Saint-Benoît-Labre – Saint-Benoît-Labre.
- ▼ UNIFOR : Bois d'oeuvre Cédrico inc. – Price / Fabrication P.F.L. inc. – Petit-Saguenay / Association coopérative forestière de St-Elzéar – Saint-Elzéar / VINCI Énergies Canada inc. – Laval / Arbec, bois d'oeuvre inc. – Trois-Rivières / Orica Canada inc. – Blainville / Chambre de commerce et d'industrie de Montréal-Nord – Montréal-Nord / Municipalité de Montcerf-Lytton – Montcerf-Lytton.