

33^E CONGRÈS DE LA FTQ

LEDEVOIR | CAHIER SPÉCIAL D | LES SAMEDI 14 ET DIMANCHE 15 JANVIER 2023

Anticiper l'avenir du syndicalisme

Les profondes perturbations sanitaires et sociales de ces dernières années continuent d'affecter les milieux de travail. La pandémie de COVID-19, parce qu'elle a précipité la transformation numérique et technologique, notamment, a déjà considérablement modifié les façons de travailler. Les changements climatiques ne cessent quant à eux de bousculer l'économie et l'avenir de nombreux emplois. Sans parler de l'inflation galopante, qui s'ajoute aux difficultés financières de nombreux ménages, et qui oblige certains travailleurs et certaines travailleuses à repousser le moment de prendre leur retraite. Des bouleversements majeurs auxquels la Fédération des travailleurs

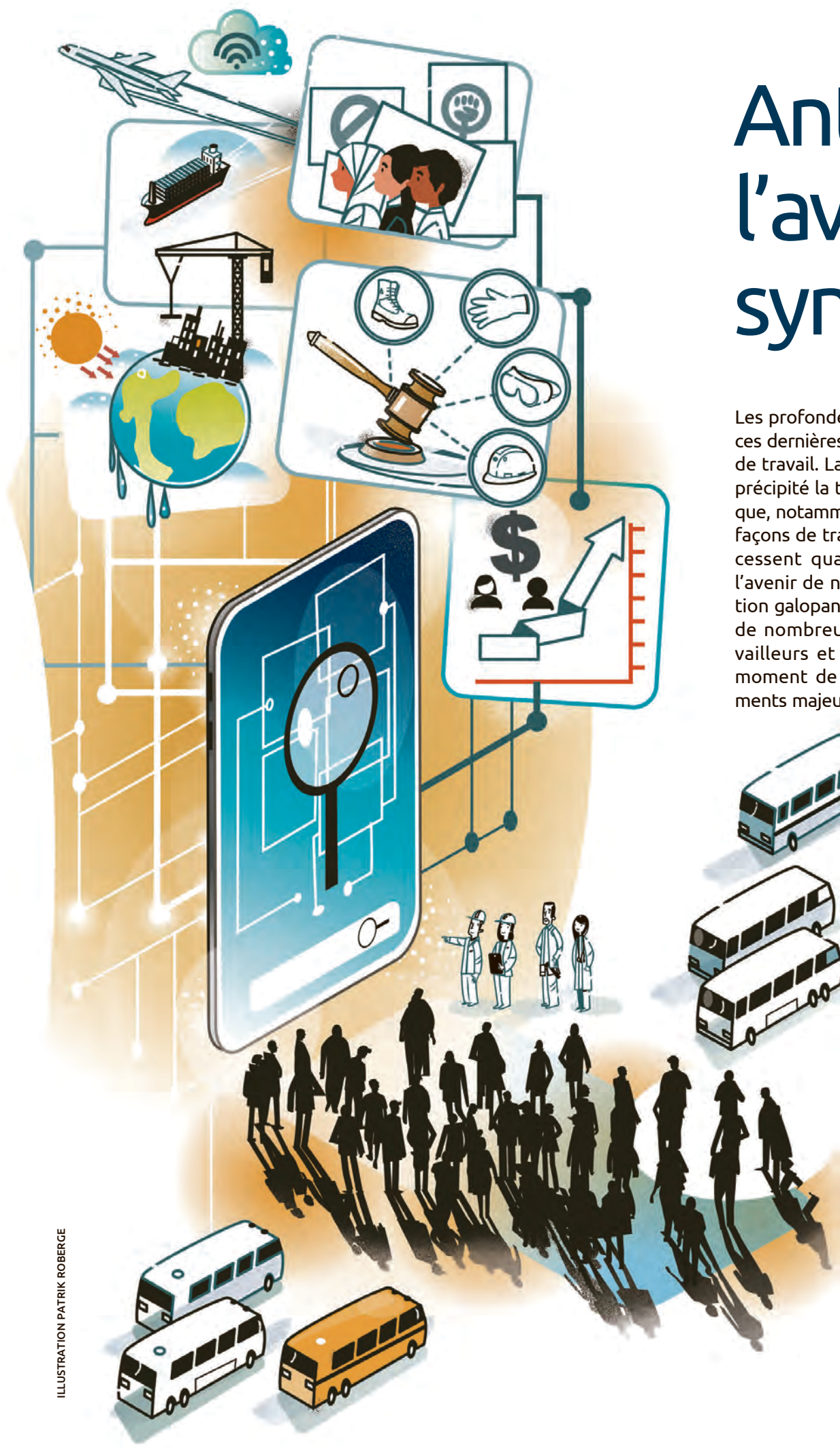
et travailleuses du Québec (FTQ) souhaite se préparer afin d'anticiper l'avenir du syndicalisme.

« La FTQ aux devants » sera ainsi le thème du 33^e congrès de la centrale syndicale, qui se tiendra du 16 au 19 janvier prochains à Montréal. À cette occasion, ce cahier spécial, préparé en collaboration avec la Fédération, se penche sur les principaux thèmes qui seront abordés lors de ce congrès tout en s'intéressant aux différents dossiers qui occuperont les membres de la plus grande centrale syndicale de la province durant les prochaines années.

RÉFLÉCHIR AU FUTUR POUR AGIR AU PRÉSENT **D 2**

RECONNAÎTRE L'APPORT ESSENTIEL DU SECTEUR PUBLIC **D 4**

LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX, CES SENTINELLES DU SENTI **D 7**



Réfléchir au futur pour agir au présent

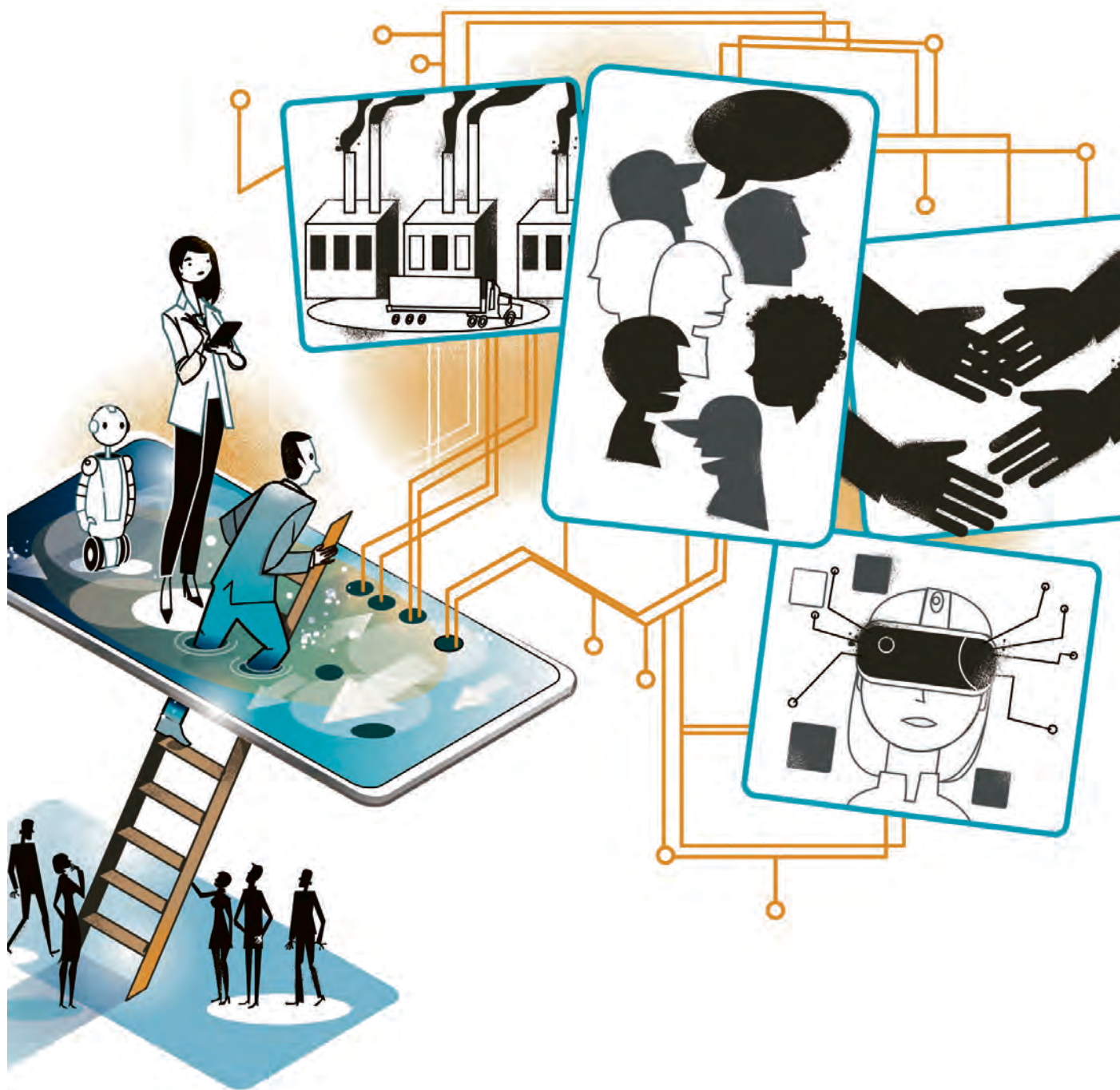


ILLUSTRATION PATRIK ROBERGE

Les bouleversements des deux dernières années ont façonné notre présent et interrogent notre futur. Ce contexte est propice aux remises en question pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Lors de son 33^e congrès, qui se déroulera du 16 au 19 janvier, la centrale syndicale signera une déclaration politique sur la pandémie et se projettera dans 20 ans pour mieux agir aujourd'hui.

ISABELLE DELORME
Collaboration spéciale

Au congrès de 2013, Daniel Boyer était élu à la présidence de la FTQ. C'est aussi à cette occasion que l'organisation a voté sa première résolution pour tenir des États généraux sur le syndicalisme au Québec, un souhait renouvelé lors des deux congrès suivants. « Cette année, nous avons décidé de prendre le leadership en faisant tout d'abord une réflexion avec nos membres sur nos propres bases », indique le président, qui prendra sa retraite à l'issue de ce 33^e congrès.

La démarche de prospective consiste à se projeter dans l'avenir en imaginant des futurs possibles. Elle est bien connue des entreprises, mais elle était jusqu'alors inédite pour un syndicat au Québec. « Nous nous projetons en 2042 pour nous remettre en question. Aucun sujet n'est tabou, nous passons tout en revue : les bons coups, les mauvais coups, ce que l'on souhaite et ce que l'on ne souhaite pas », lance le président.

Un travail collectif de prospective

« C'est un processus qui dure depuis un an », raconte Colin L'Ériger,

directeur du service de la recherche à la FTQ, qui a impliqué 700 personnes et a animé des groupes de discussion avec ses collègues Lucie Morissette, Lise Côté et Wilfried Cordeau, pour mener ce projet. Quatre scénarios ont été élaborés, chacun décrivant une trajectoire que pourrait emprunter la centrale d'ici 2042. Ces scénarios ont été construits en combinant plusieurs hypothèses (internes ou externes, en germe ou inédites) pouvant influencer la trajectoire du projet, comme le nombre de membres, l'unité syndicale, le contexte politique, l'environnement ou les changements technologiques.

« C'est un déclencheur de réflexion qui nous ramène au présent, pour nous demander : comment faisons-nous pour nous préparer au pire, mais aussi au meilleur ? » résume Colin L'Ériger. Lors du congrès, les délégués discuteront de la vision de la centrale pour le futur et des actions concrètes à mettre en œuvre à court et à moyen terme pour atteindre les objectifs fixés. « Cela nous permettra ensuite de partir sur ces bases pour échanger avec les autres organisations syndicales au Québec sur l'avenir du syndicalisme », espère Daniel Boyer.

Une déclaration pour s'élancer

Les délégués se pencheront également sur un projet de déclaration politique sur la pandémie, qui sera finalisé et mis au vote au cours du congrès. Ce document d'une vingtaine de pages comprenant quatre volets (le travail, la société, la politique et l'économie) dresse le constat des problèmes profonds révélés par la crise, comme les inégalités, les mauvaises conditions de travail, la fragilité des chaînes d'approvisionnement, l'affaiblissement du système de santé, la cupidité de certaines entreprises, ou encore l'attitude autoritaire du gouvernement.

« Ce dernier a dirigé pendant deux ans par décrets, sans véritable opposition ni reddition de comptes. Il faut que ce soit corrigé », souligne Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ, pour qui cette déclaration donnera son élan à la centrale syndicale ces trois prochaines années en ce qui concerne la gestion de cette crise sanitaire et ses effets.

« Nous nous projetons en 2042 pour nous remettre en question. Aucun sujet n'est tabou, nous passons tout en revue : les bons coups, les mauvais coups, ce que l'on souhaite et ce que l'on ne souhaite pas. »

« La pandémie nous a amenés à réfléchir sur les grands enjeux actuels », indique pour sa part Daniel Boyer, qui attend des actions concrètes du gouvernement dans le cadre de la négociation en cours dans le secteur public. « Je souhaite qu'il prenne en compte le fait qu'il faut réinvestir dans la main-d'œuvre en santé et dans l'éducation », indique celui qui appelle à une amélioration des revenus, mais aussi à une réflexion plus large sur l'avenir de ces services publics. « Ce n'est pas juste une question de salaire, mais aussi d'organisation du travail, de flexibilité et de conciliation travail-famille, énumère-t-il. Toutes ces questions sont importantes et cette négociation sera cruciale pour l'avenir de nos services publics. »



Rassemblement à Québec devant l'Assemblée nationale lors de la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail, le 28 avril 2021

ERIC DEMERS FTQ

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La parité pour mieux représenter les travailleurs et travailleuses

En octobre 2021, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail a été adoptée à l'Assemblée nationale. Celle-ci entre en vigueur de manière graduelle au Québec. Toutefois, les employeurs sont encore réticents à en reconnaître certains aspects, au dire de la FTQ.

CAROLINE RODGERS
Collaboration spéciale

Le comité de santé et de sécurité du travail de la FTQ a contribué à la réflexion sur cette modernisation de la loi. « On sent une réticence de la part des employeurs à reconnaître l'aspect paritaire de la loi, qui fait en sorte que l'on a une représentation des travailleurs et des travailleuses désignée par les syndicats, constate Annie Landry, directrice du service de santé et sécurité du travail à la FTQ. En santé et sécurité, l'un des principes de base est la parité. L'objectif de la loi est que les travailleurs et travailleuses aient une voix égale à

celle des employeurs en ce qui concerne la santé et sécurité. Cela faisait 40 ans que l'on attendait l'élargissement des mécanismes de prévention à tous. »

Entre 1979 et 2021, l'application des mécanismes de prévention s'est faite seulement pour les groupes considérés comme prioritaires, c'est-à-dire ceux qui sont considérés comme les plus dangereux, comme les mines, l'industrie lourde, le dynamitage. La modernisation de la loi fait en sorte que ces mécanismes de prévention sont élargis à tous les secteurs.

« On constate que la parité contraie beaucoup la partie patronale, mais on a besoin de ce principe pour améliorer les milieux de travail. Les employeurs ont tendance à favoriser le rendement et les visions à court terme, alors que la santé et la sécurité sont un investissement et une vision à moyen et à long terme. Mais on voit que ça fonctionne. »

Risques psychosociaux

La principale nouveauté de cette mouture modernisée est l'ajout des risques psychosociaux. Cela inclut la santé mentale et la charge de travail.

« La loi protège maintenant les gens contre une charge de travail ex-

cessive, dit Annie Landry. Les employeurs devront s'assurer que la charge de travail ne rend pas les gens malades. Ils vont devoir rendre des comptes. En 1979, on parlait surtout d'ergonomie et de produits toxiques. Aujourd'hui, en incluant les risques psychosociaux, cela va permettre de prendre en compte les risques à prédominance féminine, comme la santé et l'éducation. »

« En santé et sécurité, l'un des principes de base est la parité. L'objectif de la loi est que les travailleurs et travailleuses aient une voix égale à celle des employeurs en ce qui concerne la santé et sécurité. »

Or, pour évaluer ces risques et faire changer les conditions de travail, il faut nommer des représentants qui observent ce qui se passe sur le terrain.

« L'enjeu, c'est que pour faire ce travail de représentation, on a besoin que des heures de libération soient prévues pour des représentants en santé et sécurité. En 1979, des heures

de libération étaient prévues et ont montré leur efficacité. Au fil des ans, chaque fois que l'on a essayé d'élargir l'application des mécanismes de prévention, on s'est toujours heurté à certains secteurs, la loi initiale prévoyait des niveaux de risques qui prévoyaient des heures de libération faméliqués, dans certains milieux de travail. »

Le rôle de ces représentants en santé et en sécurité est d'inspecter les milieux de travail, de déterminer les risques et de faire des recommandations à l'employeur, ainsi que d'enquêter à l'interne lors d'accidents, et suggérer des modifications pour éviter que ceux-ci se reproduisent. La loi prévoit une indépendance de ces représentants pour effectuer leur travail sans demander l'autorisation de l'employeur. Ils seront donc formés en fonction d'un programme dont les paramètres seront déterminés par la CNESST.

La FTQ s'est donc mobilisée pour faire progresser ces revendications, notamment en ce qui concerne les heures de libération. Elle souhaite que le nombre d'heures de libération permette à tous, y compris ceux qui travaillent en milieu non syndiqué, d'avoir un représentant en santé et en sécurité, mais sans obtenir réellement gain de cause.

« La solution du ministre a été d'imposer un régime intérimaire, indique Annie Landry. Jusqu'en 2025, environ 25 % des heures prévues en 1979 s'appliquent pour tous les milieux de travail. Nous avons donc le quart de ce que l'on réclamait, et le dossier est maintenant acheminé aux travaux réglementaires de la CNESST pour qu'on en arrive à une entente. En attendant, ce que l'on craint, c'est que l'absence de volonté des employeurs à participer au paritarisme fasse en sorte que le nombre d'heures de libération ne permettra pas aux représentants de bien faire leur travail. »

NÉGOCIATIONS

Reconnaître l'apport essentiel du secteur public

Dans le secteur public, les négociations des conventions collectives sont entamées et les demandes syndicales déposées en octobre ont reçu une première proposition du gouvernement le 15 décembre dernier. Ces négociations concernent 420 000 travailleurs et travailleuses représentés par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

CAROLINE RODGERS
Collaboration spéciale

Dans le secteur public, la FTQ représente notamment les employés de soutien, ceux du secteur administratif, ainsi que les préposés aux bénéfices,

soit plus de 55 000 travailleurs et travailleuses dans les réseaux de la santé et de l'éducation.

Les demandes déposées le 28 octobre par le Front commun concernent en premier lieu les salaires.

« Avec la poussée de l'inflation que nous avons connue en 2022, les augmentations de salaire prévues aux con-

ventions collectives du secteur public, qui sont de l'ordre de 2 %, ne sont vraiment pas suffisantes, soutient Daniel Boyer, président de la FTQ. Notre premier objectif est le maintien du pouvoir d'achat. On a introduit dans nos demandes une clause d'indexation des salaires pour chacune des trois années de la convention collective, équivalente à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Il y a aussi une clause visant l'enrichissement, qui est de plus 2 %, de plus 3 % et de plus 4 % aux années 1, 2 et 3 de la convention, dans le but de rattraper le retard que les salariés de nos services publics en santé et en éducation subissent depuis fort longtemps par rapport aux autres travailleurs québécois. »

Pour la première année de la convention, le syndicat fait un « clin d'œil » au Front commun des syndicats de 1972 en demandant que la formule la plus avantageuse soit accordée aux syndiqués, entre une augmentation de 2 % et le montant de 100 \$ par semaine. En effet, il y a cinquante ans, le Front commun menait une bataille pour que le salaire soit de 100 \$ par semaine.

« Il y a un problème d'attractivité et de rétention dans tous les secteurs d'emploi au Québec, et c'est aussi le cas dans le secteur public, ajoute Daniel Boyer. Si on veut attirer et retenir les gens, il faut bien les payer. »

Exercice d'emploi

Le deuxième volet important des négociations concerne les conditions d'exercice d'emploi.



Le Front commun dépose ses revendications au Conseil du trésor le 28 octobre 2022.

RENAUD PHILIPPE

Pour une loi
anti-scabs
d'un océan ← → à l'autre

Le Canada n'a **pas de loi anti-scabs**.

Cela **déséquilibre** les relations de travail et **nuît** aux négociations.

Résultat : trop d'employeurs en profitent... comme **Océan Remorquage** à Sorel-Tracy.

Embaucher des travailleurs de remplacement, c'est **déloyal!**

Les payer plus cher que ses salariés en grève, comme Océan Remorquage, c'est **scandaleux!**

Trop de négociations et de conflits s'éternisent en raison de l'absence d'une loi anti-scabs au fédéral. **C'est assez!**

Les droits fondamentaux d'association, de négociation et de grève des travailleuses doivent être mieux protégés.

Exigeons une loi anti-scabs au fédéral.





« Avec la poussée de l'inflation que nous avons connue en 2022, les augmentations de salaire prévues aux conventions collectives du secteur public, qui sont de l'ordre de 2 %, ne sont vraiment pas suffisantes »

« On le constatait déjà avant la pandémie, nos réseaux ont besoin d'air. Nos travailleurs et travailleuses ont besoin d'une vraie réorganisation du travail, qui ne reposera pas uniquement sur leurs épaules et qui va faire en sorte que l'on va reconnaître davantage leur travail dans les réseaux de la santé et de l'éducation, où travaillent 80 % de femmes. Elles ont tenu ces réseaux à bout de bras durant la pandémie et elles le font depuis fort longtemps. Si nos grands réseaux nous tiennent à cœur, il faut travailler sur les conditions d'emploi, ce n'est pas juste une question de salaire. »

Mythes et réalité

Aux yeux de la population, les employés du secteur public sont encore perçus comme privilégiés comparativement à l'ensemble des travailleurs. Or, c'est un mythe, explique Daniel Boyer.

« Chaque année, l'Institut de la statistique du Québec fait paraître un rapport et, depuis au moins dix ans, on constate un retard accumulé pour les employés du secteur public, dit le président. On parle d'un retard de

3,9 % qui inclut la rémunération globale, qui tient compte de tous les avantages, tels que les vacances et les assurances collectives. Quand on nous impose des conventions collectives avec un gel salarial, comme ce fut le cas en 2005, l'écart se creuse, et les augmentations de salaire ont souvent été moindres que celles des autres secteurs d'activité au Québec. Il faut se demander quelle sorte de services publics on veut. On voit dans quel état ils sont au moment où l'on se parle. Les années d'austérité où nous n'avons pas investi, ni dans nos infrastructures ni dans le personnel de nos réseaux, ont occasionné des retards. »

Le 15 décembre, le gouvernement a déposé ses offres : une hausse salariale de 9 % sur cinq ans, dont 3 % la première année, à laquelle s'ajoutent un montant forfaitaire de 1000 \$ ainsi qu'une augmentation de 2,5 % sur

cinq ans pour les « priorités » gouvernementales, comme les équipes de soin de santé et le soutien dans les classes.

Le Front commun a qualifié ces offres de « faméliques » et ajouté qu'elles provoquent un appauvrissement des travailleurs et travailleuses, puisqu'elles sont inférieures à l'inflation prévue de 6,8 % pour 2022 seulement.

« [Le gouvernement] fait fi de l'inflation stratosphérique actuelle en ne présentant aucune mesure permettant une protection du pouvoir d'achat. Quant au montant forfaitaire proposé de 1000 \$, il est insultant pour les femmes et les hommes qui tiennent à bout de bras les services publics, puisque cette somme n'est versée qu'une seule fois et qu'elle n'est pas calculée lorsque vient le temps de comptabiliser les revenus de retraite et les vacances », a fait savoir le Front commun par voie de communiqué.

50^e anniversaire du Front commun

En 1972, trois grands syndicats (FTQ, CSN, CEQ — Centrale des enseignants du Québec, qui deviendra la CSQ) s'unissent pour négocier leurs conditions de travail avec le gouvernement de Robert Bourassa. Au cœur de leurs grandes revendications, ils réclament un salaire de 100 \$ par semaine. Le 11 avril, une grève générale illimitée est déclenchée. Dix jours plus tard, une loi spéciale décrète le retour forcé au travail et les trois chefs syndicaux (Louis Laberge, Marcel Pepin et Yvon Charbonneau) sont emprisonnés, ce qui aura pour effet de galvaniser les militants et de relancer de plus belle les actions syndicales.

UN SYNDICAT NOVATEUR ET PROGRESSISTE



LES TUAC, CE SONT :

55 000 membres au Québec

255 000 membres au Canada

Plus de 1,3 million en Amérique du Nord

Ensemble, nous veillons à la protection et à l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie alimentaire et le commerce de détail, ainsi que dans d'autres domaines tels que les emplois de service, de transformation et de fabrication.



www.tuacquebec.ca

SERVICE DE L'ÉDUCATION

L'école du syndicalisme

Depuis 50 ans, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) mise à fond sur l'éducation. « C'est notre plus gros service. Ça occupe sept personnes à temps plein, et trois autres employés y consacrent également une partie de leur temps. Pour une petite organisation qui ne compte que 50 employés, c'est beaucoup », dit Jean Binet, le directeur du service de l'éducation.

JEAN-BENOÎT NADEAU
Collaboration spéciale

Les 66 formations offertes touchent aussi bien le droit du travail (arbitrage de griefs, causes au tribunal administratif du travail) que la négociation (calcul des coûts des conventions collectives) ou les enquêtes d'accident de travail. Ces formations sont très spécialisées et intenses, sur deux ou trois jours, parfois une semaine — et même six semaines intensives pour le collège FTQ-Fonds, destiné aux conseillers et aux élus syndicaux.

Jean Binet explique que la plupart de ces formations s'adressent aux formateurs des syndicats affiliés, qui forment ensuite leurs propres membres. « On cherche les multiplicateurs. La FTQ est très décentralisée,

alors notre but est d'assister nos syndicats affiliés en leur offrant un service très spécialisé à travers la conception des formations et la formation de formateurs. »

Une philosophie d'éducation populaire

Johanne Deschamps, maintenant retraitée, a été l'une des premières personnes formées par ce service, créé en 1973. « C'est comme ça que j'ai eu la piqûre de la formation », dit cette pionnière, qui y a travaillé 26 ans, pour ensuite devenir conseillère politique des dirigeants de la FTQ.

Dès le début, la FTQ a voulu innover en adoptant l'approche du pédagogue brésilien Paulo Freire. « C'était une philosophie expérientielle fondée sur l'éducation par les pairs plutôt que par les experts. Le formateur fait cheminer le groupe par la discussion afin de développer la capacité d'analyse des membres et construire un savoir ouvrier. Je me rappelle que ça avait créé une petite polémique à l'époque parce que, pour bien des gens, une vraie formation ne pouvait être que "magistrale" et donnée par un expert. »

« Nos formations ont beaucoup évolué, mais, à la base, ça demeure notre approche fondamentale et le fil conducteur de tout ce qu'on a fait depuis 50 ans et qu'on fait encore aujourd'hui », dit Johanne Deschamps, qui collabore par ailleurs à un livre à paraître cette année consacré au service de l'éducation. « Ce qui est excep-

tionnel dans ce qu'on a fait, c'est qu'on a maintenu cette approche sans jamais tomber dans l'expertise. »

Si l'approche pédagogique non magistrale demeure inchangée, le service de l'éducation a tout de même dû s'adapter constamment aux évolutions sociales et technologiques. Dans les années 1970, il a dû répondre à l'enjeu de la condition féminine. Dans les années 1980, c'était celui de la sécurité au travail et de la retraite. Maintenant, c'est la judiciarisation des relations de travail.

« On s'adapte. On s'est même adaptés à la disparition des subventions pour la formation aux adultes », évoque Jean Binet, ancien syndiqué chez les Métallos du temps où il était chauffeur de camion minier à Thetford Mines. « La plus récente évolution a été le recours systématique à la formation en ligne, à cause des mesures sanitaires. »

En juin prochain, le service de l'éducation fera un bilan de ses 50 ans à l'occasion de son séminaire triennal qui réunit une centaine d'employés et de formateurs.

« Il s'agit d'évaluer ce qu'on fait de mieux, les formations qu'il faut revoir, les besoins nouveaux, mais aussi les grandes orientations, explique Jean Binet. On a beaucoup appris sur les avantages et les limites de la formation en ligne. L'autre gros sujet de réflexion portera sur la manière de mesurer à quel degré les syndiqués qui reçoivent nos formations sont en mesure de transmettre leur savoir. »

En français, s'il vous plaît !

La francisation occupe moins de ressources à la FTQ que le service de l'éducation, mais c'est le dossier personnel du secrétaire général, Denis Bolduc, ex-journaliste lock-outé du Journal de Québec, qui y affecte un conseiller syndical à temps plein, Gilles Grondin. « On aimerait beaucoup que le gouvernement facilite davantage la francisation en entreprise, comme chez Vêtements Peerless, qui est pour nous le modèle idéal, dit Denis Bolduc. Les travailleuses — car ce sont surtout des femmes —, précise-t-il, reçoivent leur formation après leur quart de travail, puis retourment chez elles. Ça crée beaucoup moins de va-et-vient que les formations externes. Mais c'est un modèle qui demande la collaboration des employeurs et c'est pour cela qu'il faut des mesures incitatives. » Il explique être déçu que la refonte de la Charte de la langue française dispense totalement le secteur municipal, la santé et l'éducation de l'obligation de créer des comités de francisation, à l'instar des entreprises qui emploient moins de 100 personnes. Il voit aussi d'un mauvais œil le projet de loi C-13 modifiant la Loi sur les langues officielles. « Ottawa veut donner le choix aux entreprises de se conformer soit à la loi québécoise, soit à la loi fédérale. Ça nous inquiète. »



Militants et militantes
à la 29^e session du
Collège FTQ-Fonds, en 2022
OLIVIER BERGERON

La dernière Conférence nationale du réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales de la FTQ, ayant pour titre « 35 ans d'entraide, ça se fête ! », a eu lieu en 2018.

ERIC DEMERS FTQ



DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Les sentinelles du senti

Avec un vertigineux taux de chômage à 13 % et une inflation atteignant 12 %, le Québec du début des années 1980 était bien mal en point. À la même époque, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) devait réagir devant les pertes d'emplois massives, et les drames humains cachés derrière. Ainsi sont nés les délégués sociaux, de véritables anges gardiens au sein des entreprises.

ANDRÉ LAVOIE
Collaboration spéciale

Louis Laberge, président de la FTQ à cette époque, affirmait que les exécutifs et les délégués syndicaux sont les bras de l'organisation pour défendre les droits des travailleurs, et le cœur est symbolisé par les délégués sociaux. Depuis leur création en 1983, ils n'ont jamais cessé de prouver leur pertinence, prenant une place grandissante, faisant face à des réalités différentes de celles qui les occupaient jadis. Car de l'aide à la rédac-

tion d'un curriculum vitae ou du soutien pour contrer l'alcoolisme, ces sentinelles du senti jonglent maintenant avec de multiples dépendances, sans compter les maux grandissants au sein même des milieux de travail.

40 ans d'entraide syndicale

Les 14 et 15 février prochains, à Saint-Hyacinthe, la Conférence nationale du réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales fêtera 40 ans de bons et loyaux services, temps de célébrations, mais aussi de réflexion, sur leur rôle et leur place : parmi les travailleurs, mais aussi devant les employeurs, et au sein même des syndicats locaux. Ce moment privilégié, organisé tous les cinq ans, s'ouvrira sur les mots inspirants de Lorraine Deschênes et du juge à la retraite Michael Sheehan, deux figures importantes de la prévention du suicide.

Cet anniversaire sera aussi l'occasion de démystifier une responsabilité encore à définir, même à l'intérieur des syndicats affiliés à la FTQ, « car chaque milieu trouve sa façon de faire pour que le délégué social puisse œuvrer dans les meilleures conditions possibles », souligne François Ouellet, conseiller syndical à la FTQ au service de santé et sécurité du travail. Au sein d'une grande organisation ou d'une petite entreprise, « ils peuvent donner une réponse plus rapide à

leurs pairs qui ont besoin d'être écoutés, soutenus », précise celui qui est également conseiller technique au réseau des délégués sociaux.

« Pourquoi le travail est-il source de souffrance, d'aliénation et de détresse psychologique ? La pandémie n'est pas seule en cause, car actuellement, c'est l'exacerbation de problèmes déjà existants. »

À quoi les reconnaît-on ? Les plus chanceux possèdent un bureau (pour des entretiens en toute confidentialité), leur importance figure dans la convention collective et ils ont le droit d'être libérés de leur travail pour accomplir cette mission. Louise Grenier, déléguée sociale depuis 1985 et coordonnatrice au Conseil régional du Montréal métropolitain, agit aussi bien à titre d'ambassadrice que de formatrice. Embauchée comme téléphoniste chez Bell Canada en 1977, elle en a vu, des transformations dans le monde du travail, et pas toujours positives. Elle qui rêve d'un « réseau connu et reconnu par tout le monde », pas une semaine ne passe sans qu'elle et ses collègues doivent affronter des problèmes très actuels (cyberdépendance, violence conjugale, suicides). « On

parle souvent des blessures physiques, mais en ce qui concerne la santé mentale, il faut comprendre que c'est la tête et le cœur qui saignent. »

Un service essentiel

Quarante ans plus tard, on sait à quel point la présence des délégués sociaux peut changer les choses. Mélanie Dufour-Poirier, professeure en relations de travail à l'Université de Montréal, en a fait la démonstration... et a bénéficié de leurs services. Tout en consacrant une bonne partie de ses recherches à leur rôle, dont celui « d'apaiser les milieux de travail », elle a découvert lors du décès de son conjoint, et père de son fils, une facette encore plus importante.

« Ça m'a permis de ne pas chuter davantage, car j'ai reçu de l'aide rapidement, dont celle de Louise Grenier », se souvient Mélanie Dufour-Poirier. Toute cette expérience douloureuse, dont un retour au travail où le malaise chez certains collègues était palpable, a renforcé les convictions de la chercheuse qu'il fallait s'interroger sur ce qui ne tourne pas rond dans le monde de l'emploi. « Pourquoi le travail est-il source de souffrance, d'aliénation et de détresse psychologique ? La pandémie n'est pas seule en cause, car actuellement, c'est l'exacerbation de problèmes déjà existants. »

Pour apaiser ceux-ci, aucune solution miracle, plutôt un ensemble d'actions, selon Mélanie Dufour-Poirier : « La santé mentale au travail doit devenir un enjeu de mobilisation et de négociation, et tout le milieu syndical gagnerait à en faire une priorité. Dans plusieurs entreprises, les délégués sociaux sont des vecteurs de justice sociale, et hors des voies traditionnelles. »



La FTQ encourage ses membres à lutter contre la violence conjugale et à se positionner « contre toutes les formes de discrimination ». CAROLINE MALLETTE FTQ

COMITÉ D'ACTIONS FÉMINISTES

Faire de la violence conjugale un enjeu syndical

Pour les militantes féministes de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la violence conjugale fait partie des priorités syndicales. Elles ont choisi de la prendre à bras-le-corps.

ADÈLE SURPRENANT
Collaboration spéciale

« On a eu longtemps l'impression que la violence conjugale c'était quelque chose de privé », affirme Jessica Olivier-Nault, directrice du service d'actions féministes et de l'équité salariale de la FTQ. « Mais maintenant, on comprend bien que la barrière entre la vie personnelle et la vie professionnelle, c'est une barrière artificielle », dit-elle.

Un employé sur trois est victime de violence conjugale, d'après une étude menée par le Congrès du travail du Canada (CTC) et l'Université de Western Ontario, parue en 2014. Plus de la moitié (53,5 %) ont déclaré que ces violences se poursuivaient sur leur lieu de travail.

Des conséquences de toutes parts

Se faire suivre, se faire harceler par téléphone ou par message texte,

l'agresseur qui communique avec des collègues ou avec l'employeur... Autant d'actes qui peuvent avoir un impact négatif sur la vie professionnelle des victimes. Qu'elle soit physique, verbale, sexuelle, psychologique ou économique, la violence conjugale nuit au rendement de 81,9 % des victimes, et entraîne 8,5 % d'entre elles à la perte de leur emploi, révèle l'étude du CTC.

Outre les impacts déjà considérables sur la personne subissant des violences, « c'est le milieu de travail en entier qui est affecté », explique M^{me} Olivier-Nault : en se présentant sur le lieu de travail de la victime, l'agresseur peut mettre tous ses collègues en danger.

Les employeurs ne sont pas non plus épargnés. En 2012, une étude réalisée pour le compte du ministère fédéral de la Justice estimait à 79 millions de dollars les coûts liés à la violence conjugale, des frais administratifs à la perte de productivité.

Si les chiffres datent, le problème, lui, est toujours d'actualité : 14 féminicides ont été recensés au Québec, pour l'année 2022.

De la reconnaissance à l'action

Depuis 2021, la violence conjugale dans les milieux de travail est aussi reconnue légalement. En vertu de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST),

les employeurs doivent désormais assurer la protection de leurs travailleurs exposés à une situation de violence sur leur lieu de travail, y compris la violence conjugale.

Afin d'assurer la mise en pratique de cette loi, le service d'actions féministes et de l'équité salariale forme des délégués syndicaux à « déceler des signes et appuyer [la personne victime de violence] auprès de l'employeur », précise Nathaly Guillemette, vice-présidente représentant les femmes au comité de direction de la FTQ. Les formations permettent à certains de « dépasser leurs préjugés » et de « comprendre ce qu'est le cycle de la violence », explique-t-elle, un premier pas vers la prévention.

Un programme a également été mis sur pied en partenariat avec la Caisse Desjardins des travailleuses et des travailleurs unis : en collaboration avec des maisons d'hébergement, des conseillères financières ont été formées pour accompagner les survivantes dans une démarche leur permettant de « reprendre le contrôle sur leur autonomie financière ». Les conventions collectives de certains syndicats affiliés à la centrale syndicale prévoient également des congés payés pour les personnes qui vivent de la violence conjugale.

« Avec la crise du logement, le panier d'épicerie de plus en plus cher, les prix qui augmentent partout [...],

on ne voulait pas que les personnes restent dans un milieu toxique à cause de l'argent », précise Jessica Olivier-Nault.

Une brique à l'édifice

Il importe de lutter contre la violence conjugale en faisant la promotion de l'indépendance économique, certes, mais aussi en se positionnant « contre toutes les formes de discrimination », ajoute M^{me} Guillemette.

Une démarche qui s'inscrit dans la nouvelle orientation du service d'actions féministes et de l'équité salariale, anciennement le service de la condition féminine et de l'équité salariale, sur les dossiers relatifs aux conditions de vie et de travail des femmes, qui représentent 40 % de ses membres.

Par-delà le changement de nom, un engagement : celui « d'accroître le rayonnement et la portée de nos actions [et] de créer des liens et des solidarités au sein du mouvement féministe québécois », souligne M^{me} Olivier-Nault, mais aussi « d'affirmer haut et fort que le féminisme est bien vivant à la centrale [syndicale], et que notre féminisme est un féminisme intersectionnel, inclusif, militant ».

1/3

C'est la proportion d'employés qui ont révélé être victimes de violence conjugale, d'après une étude menée par le Congrès du travail du Canada (CTC) et l'Université de Western Ontario, parue en 2014.

EN IMAGES

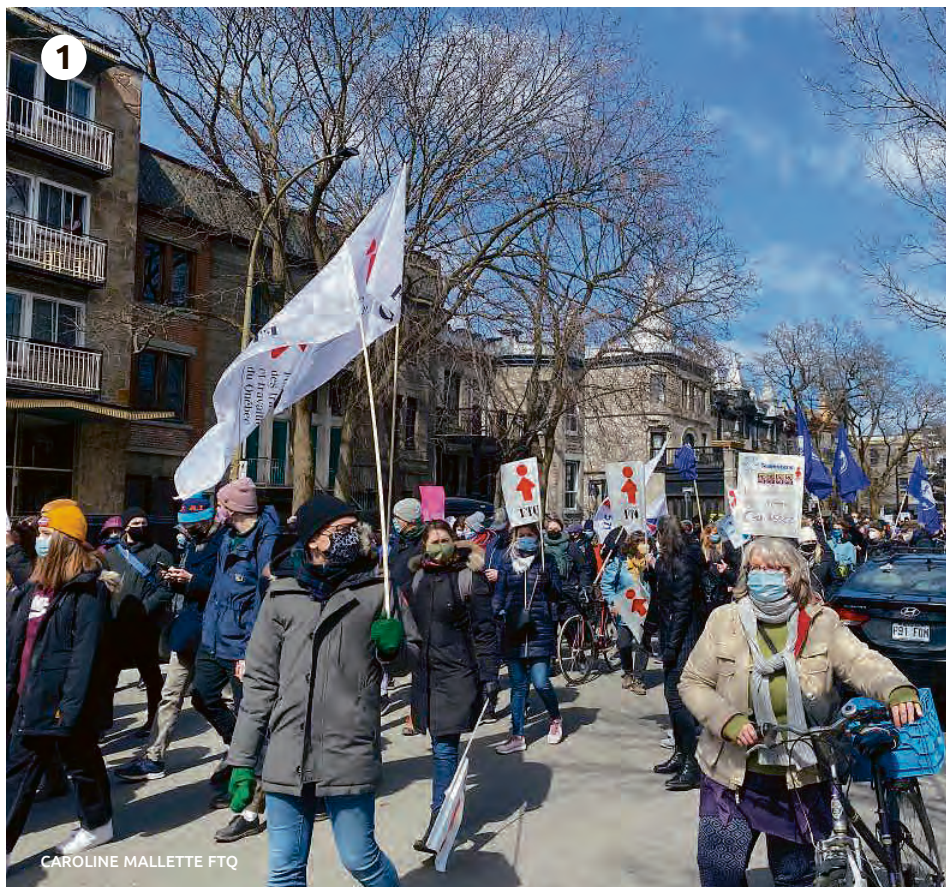
Temps forts à la FTQ

Revendications, mobilisations, actions syndicales... Voici quelques moments marquants des derniers mois à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), évocateurs des nombreux défis et du travail qui se poursuivront durant les prochaines années au sein de la centrale syndicale.



3

ISABELLE GAREAU FTQ



1

CAROLINE MALLETTE FTQ



4

MATHIEU LAFRENIÈRE

1. Rassemblement de la FTQ pour la marche Pas une de plus ! Mobilisation contre la violence conjugale, le 2 avril 2021, à Montréal.

2. Plusieurs syndicats, dont la FTQ, la CSQ et la CSN, manifestent devant l'Assemblée nationale en 2021 contre le projet de loi 59, insatisfaits des changements proposés au régime de santé et de sécurité du Québec.

3. Une chaîne humaine pour le climat a eu lieu le 6 novembre 2021 au Québec, au moment où une délégation de la FTQ se trouvait à Glasgow à l'occasion de la COP26.

4. Le 20^e camp de formation de jeunes de la FTQ a eu lieu du 27 au 29 septembre 2022 à la Station touristique Duchesnay. Son objectif était d'approfondir des dossiers syndicaux et socio-politiques au gré de l'actualité et des préoccupations syndicales. Cet événement se veut un moteur de mobilisation pour les jeunes membres.

5. Le Front commun dépose ses revendications au Conseil du trésor le 28 octobre 2022, dans le cadre de la ronde de négociations pour le renouvellement des conventions collectives du secteur public.



2

DANIEL MALLARD



5

RENAUD PHILIPPE

COMITÉ DES JEUNES

De l'importance de la relève syndicale

Ubérisation, travail des enfants, luttes sociales, monde du travail postpandémique... Le menu est chargé pour le milieu syndical et, de leur propre aveu, les dirigeants de la FTQ se trouvent actuellement à la croisée des chemins, envisageant même la remise en question de l'identité et de la mission de la centrale alors que s'achève le premier quart du XXI^e siècle.

MARTIN FORGUES
Collaboration spéciale

C'est dans cet esprit que s'amorcera le 33^e Congrès de la FTQ, avec, pour grand thème, rien de moins que l'avenir du syndicalisme. Et ce vaste programme nécessitera un des atouts les plus précieux de la FTQ : son aile jeunesse.

Chaque génération blâme la suivante à tort et à travers pour tous les maux de la Terre, avec l'accusation « d'individualisme » en tête de liste. Mais les jeunes de moins de 25 ans sont-ils vraiment plus individualistes

que leurs aïeux ? La question reste ouverte, mais on dit qu'ils seraient de plus en plus « individualisés », davantage tournés vers les technologies de l'information et les réseaux sociaux. Dans ce contexte, comment amener les jeunes vers un paragon du collectivisme tel que l'action syndicale ? Selon les données de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec, le taux de syndicalisation des jeunes se situe autour de 35 %, soit un peu plus bas que la moyenne québécoise de 39 %, selon les données pour l'emploi de 2019 du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).

« Les jeunes se mobilisent certes pour les conditions de travail, mais aussi autour des questions d'équité intergénérationnelle et des disparités de traitement, notamment sur les régimes de retraite »

Le camp de formation des jeunes de la FTQ est un événement annuel auquel participent les membres de 35 ans et moins.
MATHIEU LAFRENIÈRE



De l'union à la coopération : une caisse qui partage vos valeurs !

Nous vous souhaitons un
bon 33^{ème} congrès !



Desjardins

Caisse des Travailleuses
et Travailleurs unis



Engagée





Dans le cas des militants Michel Du Cap et Benjamin Sweeney, la flamme s'est allumée au hasard de rendez-vous avec l'histoire : les grèves étudiantes de 2005 et de 2012 respectivement. Kathia Narcisse, du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB), a pour sa part eu la piqûre graduellement, mais, comme elle le dit elle-même, elle a « entré [son] bras au complet dans l'engrenage ».

Aujourd'hui conseiller technique du comité des jeunes de la FTQ, M. Du Cap croit essentiel de passer le flambeau à la nouvelle génération de travailleurs militants, car les défis sont grands, à commencer par une dichotomie entre les valeurs et les modes de consommation, notamment Amazon. « Les jeunes en sont conscients, et c'est pour ça qu'ils s'intéressent surtout à des modèles comme celui de l'économie sociale, précise M. Du Cap. Ils cherchent des modèles qui priorisent la réponse à un besoin plutôt que l'atteinte de profits. »

Et comment les rejoint-on ? On combat le feu par le feu, selon M. Sweeney, pour sa part membre du comité des jeunes travailleurs et travailleuses du Conseil national des TUAC (Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce). « Avant, par exemple, on n'aurait jamais pensé à utiliser le texto pour mobiliser nos membres. Maintenant, on le fait, et

on voit déjà les résultats », affirme-t-il. M. Du Cap, lui, évoque ce qui semble un argument massue. Il leur dit : « Veux-tu contribuer à l'organisation ou veux-tu te faire organiser ? »

Les enjeux sociaux au travail, une priorité pour les jeunes

« Les jeunes se mobilisent certes pour les conditions de travail, mais aussi autour des questions d'équité intergénérationnelle et des disparités de traitement, notamment sur les régimes de retraite », explique M^{me} Narcisse. « Les gains faits dans le passé permettent de se concentrer sur d'autres questions, comme la conciliation travail-famille, et, oui, des revendications qui touchent davantage leur vie personnelle. » Le racisme et le sexisme systémiques en milieu de travail ? Les trois sont unanimes : le sujet est prioritaire, tout autant que l'urgence climatique.

Le syndicalisme en général fait ainsi face à une grande remise en question, surtout dans le contexte de la montée de la droite politique et du discours antisyndical. Pour ces syndicalistes impliqués dans le comité des jeunes, le congrès devra être à l'écoute de ce qu'exprimera la relève au nom d'une équité pour laquelle elle se bat, en attendant la tenue de la Semaine de la relève syndicale, qui se déroulera en avril prochain.

Ce cahier spécial a été produit par l'équipe des publications spéciales du *Devoir*, relevant du marketing. La rédaction du *Devoir* n'y a pas pris part.

Ensemble »

ÉQUIPE PICARD-BOLDUC

ACTIVISTES

VISIONNAIRES

SOLIDAIRES

RESPONSABLES

ÉQUITABLES

Le milieu syndical québécois pourrait de nouveau compter sur la fougue de Magali Picard et Denis Bolduc au leadership de la FTQ.

Apprenez-en plus et consultez leur plateforme :

equipepicardbolduc.com

Cette publicité est autorisée et payée par Jonathan Choquette, directeur de campagne Équipe Picard-Bolduc



UN SYNDICAT POUR **TOUT LE MONDE**



UNIFOR

lesyndicat | Québec

uniforquebec.org

ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Lutter pour une transition juste

« Il n'y a pas d'emplois sur une planète morte », déclarait Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale, lors de la COP21. Cette phrase percutante est abondamment reprise par la FTQ, qui milite pour une transition énergétique juste face aux indéniables conséquences des changements climatiques.

PASCALINE DAVID
Collaboration spéciale

En 2015, l'Organisation internationale du travail (OIT) adopte les Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Ce concept signifie que les nouvelles mesures visant à diminuer ou à mitiger les effets des changements climatiques doivent favoriser le dialogue social, la protection sociale, le droit au travail et le droit à l'emploi.

« La transition est nécessaire, mais elle ne doit pas être faite sur le dos des travailleuses et des travailleurs, il faut les inclure dans le processus », lance Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ. Autrement dit, le mouvement vers des milieux de travail décarbonés ne doit pas être une source d'accroissement des inégalités.

L'idée de transition juste est devenue un important cheval de bataille à la FTQ, à la suite de deux tournées effectuées à travers le Québec, il y a quelques années. La centrale avait constaté des mesures environnementales à géométrie variable selon les régions et les

secteurs d'activité économique, ainsi qu'une méconnaissance des enjeux et parfois une méfiance chez les travailleurs et travailleuses, qui craignaient de perdre leurs emplois.

Accompagner et soutenir

Avec son comité Environnement et développement durable, la FTQ s'efforce ainsi de diffuser des outils et de générer des discussions dans les milieux pour pallier ces craintes. « Il y a un besoin d'informer, de sensibiliser et d'éduquer sur ce qu'impliquent les changements climatiques et, surtout, de faire comprendre la nécessité d'agir », indique Denis Bolduc.

Des laboratoires de transition juste ont été mis sur pied dans les entreprises, afin d'engager un processus de dialogue social et de mobiliser autant les directions que les personnes employées. Par exemple, du soutien est apporté à des projets pilotes ou à des initiatives structurantes permettant d'améliorer l'efficacité énergétique ou de réduire l'empreinte carbone d'une entreprise.

« Il est nécessaire d'accompagner les travailleuses et travailleurs par la formation, la requalification ou du soutien pour celles et ceux qui per-

draient leur emploi ou verraient leurs tâches modifiées, poursuit le secrétaire général. Une fois les mesures implantées, on doit se donner les moyens d'évaluer les actions posées. »

Or, les données fiables manquent toujours à l'appel. La FTQ fait partie des organismes qui soutiennent le projet des Indicateurs du bien-être au Québec, qui recense 51 indicateurs économiques, sociaux et environnementaux pour mesurer le bien-être de la population québécoise. Si les gains économiques et sociaux sont notables, le bilan environnemental est quant à lui préoccupant, notamment en matière d'émissions de gaz à effet de serre, de mobilité et de qualité de l'air. Plusieurs indicateurs sont toujours inexistantes concernant l'état de l'économie sociale, la qualité du service de garde à l'enfance, l'artificialisation des sols, l'adaptation aux changements climatiques ou encore l'évolution des espèces.

« La transition est nécessaire, mais elle ne doit pas être faite sur le dos des travailleuses et des travailleurs, il faut les inclure dans le processus »

Ne rien lâcher

Depuis 2015, la centrale participe aux différentes conférences des parties (COP) organisées dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC).

Pour sensibiliser ses membres et ses syndicats affiliés, elle organise aussi des journées de réflexion sur diverses thématiques comme les nouvelles formes de l'économie ou bien le transport collectif, de même que des représentations auprès des différents paliers de gouvernement.

« On a une administration municipale, à Montréal, qui a une meilleure écoute que les précédentes », se réjouit Denis Bolduc. Côté provincial, toutefois, le ton est moins enthousiaste. Après une rencontre avec le gouvernement de François Legault en 2021, pour mettre en place un groupe de travail national sur la transition juste, la FTQ espérait que le projet se concrétise. Finalement, il est toujours au point mort, alors qu'aucune autre rencontre n'a eu lieu depuis. Le secrétaire général s'explique mal pourquoi le gouvernement n'en fait pas une priorité.

La centrale a déjà prévu l'envoi d'une délégation à la COP28, qui aura lieu du 30 novembre au 12 décembre 2023 à Dubaï, aux Émirats arabes unis, donc dans un pays producteur de pétrole. Bien que la FTQ trouve l'idée pour le moins curieuse, elle ne pratiquera pas la politique de la chaise vide, jugée inefficace.

« On continue nos efforts pour mettre en place d'autres laboratoires de la transition juste dans les milieux de travail et pour pousser les instances gouvernementales à en mettre de l'avant, on ne lâchera pas », s'exclame Denis Bolduc. Pour la FTQ, chaque discussion compte.



Présente à la COP26 à Glasgow en 2021, la délégation de la FTQ était composée du secrétaire général, Denis Bolduc, ainsi que de plusieurs membres des syndicats affiliés, dont le Syndicat canadien des employés et employés professionnels et de bureau (SEPB), le Syndicat des Métallurgistes, le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ainsi que la FTQ-Construction. SAMI DELLAH

33^E CONGRÈS DE LA FTQ

LEDEVOIR | CAHIER SPÉCIAL D | LES SAMEDI 14 ET DIMANCHE 15 JANVIER 2023

Anticiper l'avenir du syndicalisme

Les profondes perturbations sanitaires et sociales de ces dernières années continuent d'affecter les milieux de travail. La pandémie de COVID-19, parce qu'elle a précipité la transformation numérique et technologique, notamment, a déjà considérablement modifié les façons de travailler. Les changements climatiques ne cessent quant à eux de bousculer l'économie et l'avenir de nombreux emplois. Sans parler de l'inflation galopante, qui s'ajoute aux difficultés financières de nombreux ménages, et qui oblige certains travailleurs et certaines travailleuses à repousser le moment de prendre leur retraite. Des bouleversements majeurs auxquels la Fédération des travailleurs

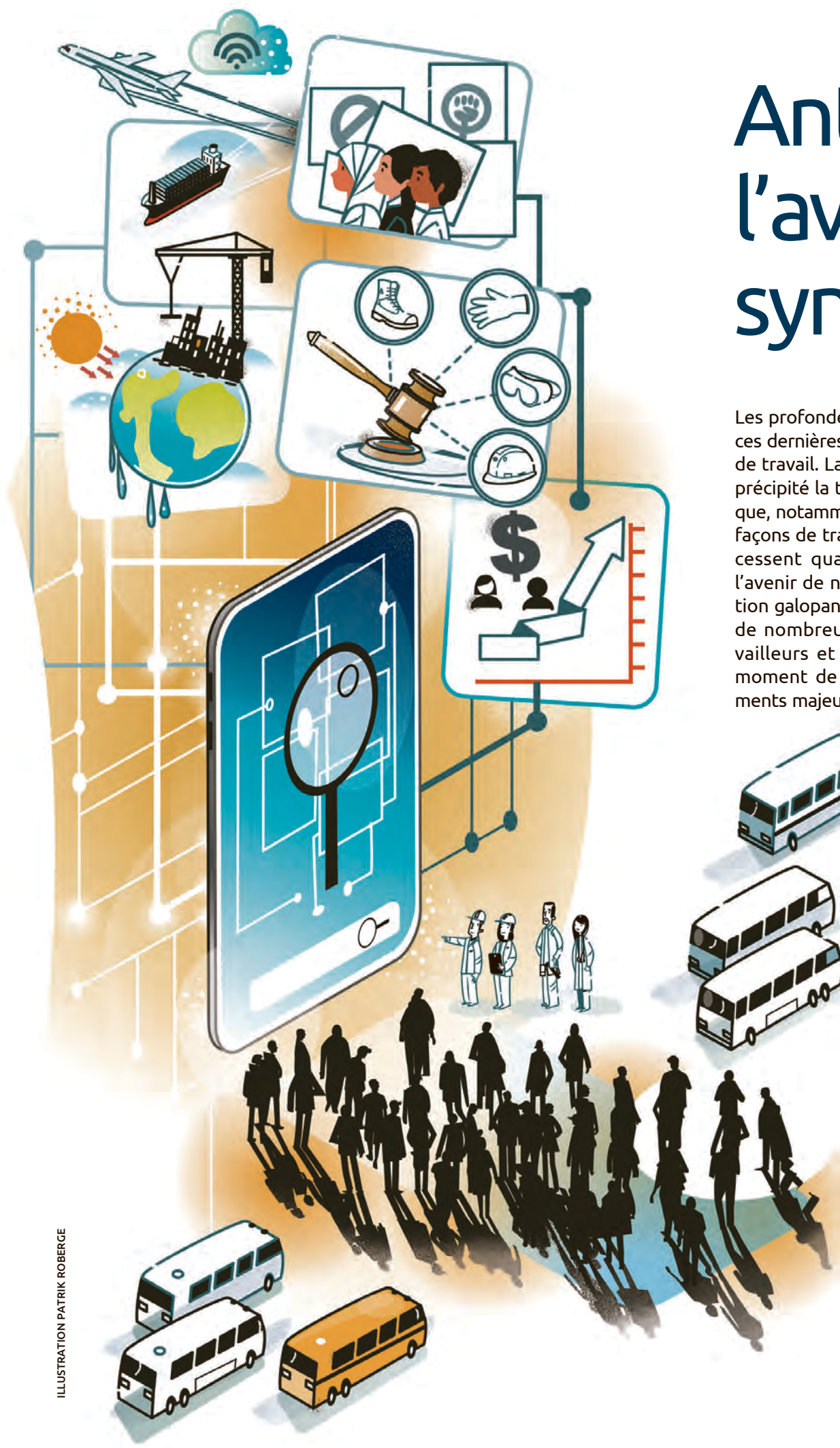
et travailleuses du Québec (FTQ) souhaite se préparer afin d'anticiper l'avenir du syndicalisme.

« La FTQ aux devants » sera ainsi le thème du 33^e congrès de la centrale syndicale, qui se tiendra du 16 au 19 janvier prochains à Montréal. À cette occasion, ce cahier spécial, préparé en collaboration avec la Fédération, se penche sur les principaux thèmes qui seront abordés lors de ce congrès tout en s'intéressant aux différents dossiers qui occuperont les membres de la plus grande centrale syndicale de la province durant les prochaines années.

RÉFLÉCHIR AU FUTUR POUR AGIR AU PRÉSENT **D 2**

RECONNAÎTRE L'APPORT ESSENTIEL DU SECTEUR PUBLIC **D 4**

LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX, CES SENTINELLES DU SENTI **D 7**



Réfléchir au futur pour agir au présent

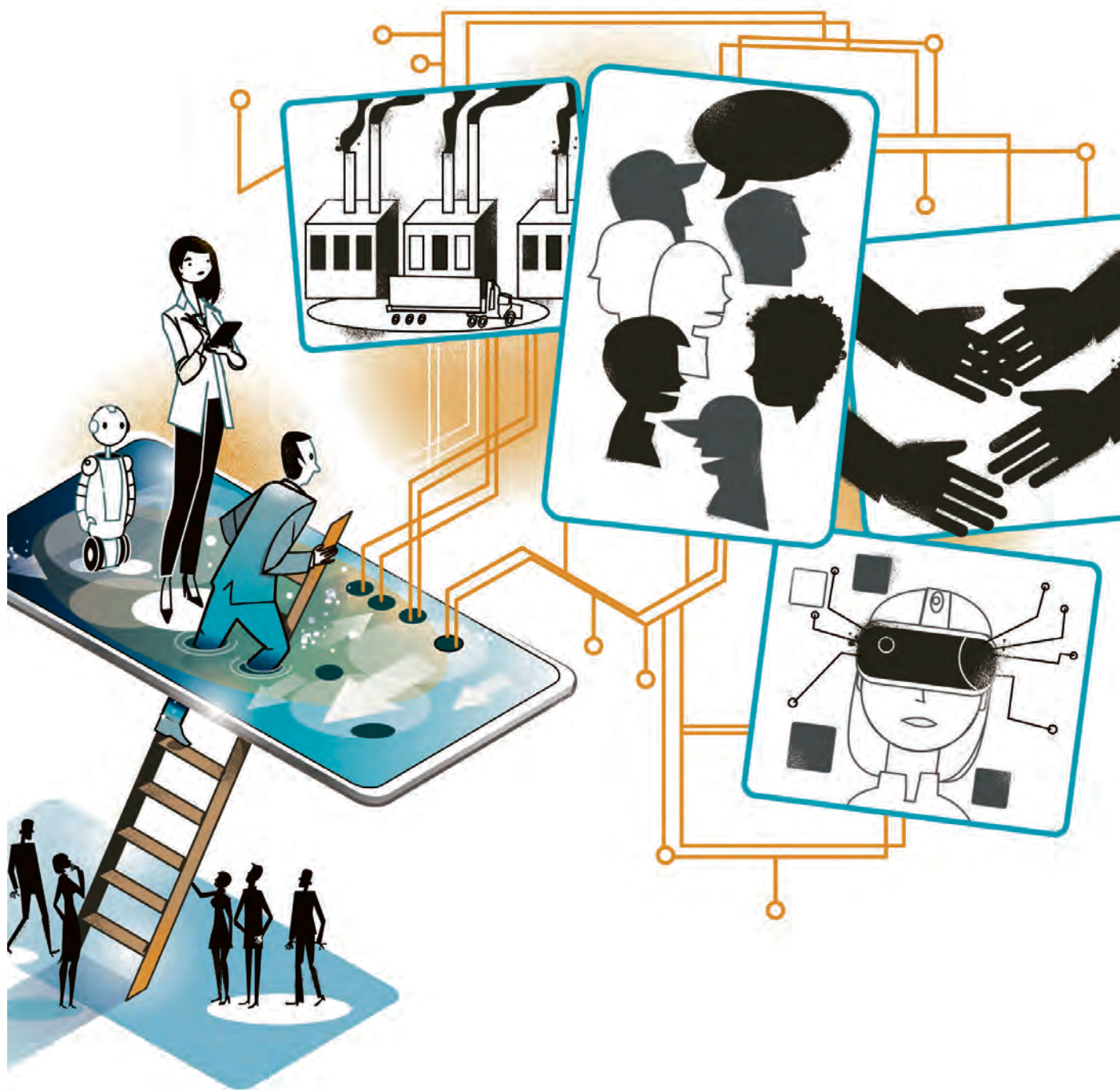


ILLUSTRATION PATRIK ROBERGE

Les bouleversements des deux dernières années ont façonné notre présent et interrogent notre futur. Ce contexte est propice aux remises en question pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Lors de son 33^e congrès, qui se déroulera du 16 au 19 janvier, la centrale syndicale signera une déclaration politique sur la pandémie et se projetera dans 20 ans pour mieux agir aujourd'hui.

ISABELLE DELORME
Collaboration spéciale

Au congrès de 2013, Daniel Boyer était élu à la présidence de la FTQ. C'est aussi à cette occasion que l'organisation a voté sa première résolution pour tenir des États généraux sur le syndicalisme au Québec, un souhait renouvelé lors des deux congrès suivants. « Cette année, nous avons décidé de prendre le leadership en faisant tout d'abord une réflexion avec nos membres sur nos propres bases », indique le président, qui prendra sa retraite à l'issue de ce 33^e congrès.

La démarche de prospective consiste à se projeter dans l'avenir en imaginant des futurs possibles. Elle est bien connue des entreprises, mais elle était jusqu'alors inédite pour un syndicat au Québec. « Nous nous projetons en 2042 pour nous remettre en question. Aucun sujet n'est tabou, nous passons tout en revue : les bons coups, les mauvais coups, ce que l'on souhaite et ce que l'on ne souhaite pas », lance le président.

Un travail collectif de prospective

« C'est un processus qui dure depuis un an », raconte Colin L'Ériger,

directeur du service de la recherche à la FTQ, qui a impliqué 700 personnes et a animé des groupes de discussion avec ses collègues Lucie Morissette, Lise Côté et Wilfried Cordeau, pour mener ce projet. Quatre scénarios ont été élaborés, chacun décrivant une trajectoire que pourrait emprunter la centrale d'ici 2042. Ces scénarios ont été construits en combinant plusieurs hypothèses (internes ou externes, en germe ou inédites) pouvant influencer la trajectoire du projet, comme le nombre de membres, l'unité syndicale, le contexte politique, l'environnement ou les changements technologiques.

« C'est un déclencheur de réflexion qui nous ramène au présent, pour nous demander : comment faisons-nous pour nous préparer au pire, mais aussi au meilleur ? » résume Colin L'Ériger. Lors du congrès, les délégués discuteront de la vision de la centrale pour le futur et des actions concrètes à mettre en œuvre à court et à moyen terme pour atteindre les objectifs fixés. « Cela nous permettra ensuite de partir sur ces bases pour échanger avec les autres organisations syndicales au Québec sur l'avenir du syndicalisme », espère Daniel Boyer.

Une déclaration pour s'élancer

Les délégués se pencheront également sur un projet de déclaration politique sur la pandémie, qui sera finalisé et mis au vote au cours du congrès. Ce document d'une vingtaine de pages comprenant quatre volets (le travail, la société, la politique et l'économie) dresse le constat des problèmes profonds révélés par la crise, comme les inégalités, les mauvaises conditions de travail, la fragilité des chaînes d'approvisionnement, l'affaiblissement du système de santé, la cupidité de certaines entreprises, ou encore l'attitude autoritaire du gouvernement.

« Ce dernier a dirigé pendant deux ans par décrets, sans véritable opposition ni reddition de comptes. Il faut que ce soit corrigé », souligne Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ, pour qui cette déclaration donnera son élan à la centrale syndicale ces trois prochaines années en ce qui concerne la gestion de cette crise sanitaire et ses effets.

« Nous nous projetons en 2042 pour nous remettre en question. Aucun sujet n'est tabou, nous passons tout en revue : les bons coups, les mauvais coups, ce que l'on souhaite et ce que l'on ne souhaite pas. »

« La pandémie nous a amenés à réfléchir sur les grands enjeux actuels », indique pour sa part Daniel Boyer, qui attend des actions concrètes du gouvernement dans le cadre de la négociation en cours dans le secteur public. « Je souhaite qu'il prenne en compte le fait qu'il faut réinvestir dans la main-d'œuvre en santé et dans l'éducation », indique celui qui appelle à une amélioration des revenus, mais aussi à une réflexion plus large sur l'avenir de ces services publics. « Ce n'est pas juste une question de salaire, mais aussi d'organisation du travail, de flexibilité et de conciliation travail-famille, énumère-t-il. Toutes ces questions sont importantes et cette négociation sera cruciale pour l'avenir de nos services publics. »



Rassemblement à Québec devant l'Assemblée nationale lors de la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail, le 28 avril 2021

ERIC DEMERS FTQ

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La parité pour mieux représenter les travailleurs et travailleuses

En octobre 2021, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail a été adoptée à l'Assemblée nationale. Celle-ci entre en vigueur de manière graduelle au Québec. Toutefois, les employeurs sont encore réticents à en reconnaître certains aspects, au dire de la FTQ.

CAROLINE RODGERS
Collaboration spéciale

Le comité de santé et de sécurité du travail de la FTQ a contribué à la réflexion sur cette modernisation de la loi. « On sent une réticence de la part des employeurs à reconnaître l'aspect paritaire de la loi, qui fait en sorte que l'on a une représentation des travailleurs et des travailleuses désignée par les syndicats, constate Annie Landry, directrice du service de santé et sécurité du travail à la FTQ. En santé et sécurité, l'un des principes de base est la parité. L'objectif de la loi est que les travailleurs et travailleuses aient une voix égale à

celle des employeurs en ce qui concerne la santé et sécurité. Cela faisait 40 ans que l'on attendait l'élargissement des mécanismes de prévention à tous. »

Entre 1979 et 2021, l'application des mécanismes de prévention s'est faite seulement pour les groupes considérés comme prioritaires, c'est-à-dire ceux qui sont considérés comme les plus dangereux, comme les mines, l'industrie lourde, le dynamitage. La modernisation de la loi fait en sorte que ces mécanismes de prévention sont élargis à tous les secteurs.

« On constate que la parité contraie beaucoup la partie patronale, mais on a besoin de ce principe pour améliorer les milieux de travail. Les employeurs ont tendance à favoriser le rendement et les visions à court terme, alors que la santé et la sécurité sont un investissement et une vision à moyen et à long terme. Mais on voit que ça fonctionne. »

Risques psychosociaux

La principale nouveauté de cette mouture modernisée est l'ajout des risques psychosociaux. Cela inclut la santé mentale et la charge de travail.

« La loi protège maintenant les gens contre une charge de travail ex-

cessive, dit Annie Landry. Les employeurs devront s'assurer que la charge de travail ne rend pas les gens malades. Ils vont devoir rendre des comptes. En 1979, on parlait surtout d'ergonomie et de produits toxiques. Aujourd'hui, en incluant les risques psychosociaux, cela va permettre de prendre en compte les risques à prédominance féminine, comme la santé et l'éducation. »

« En santé et sécurité, l'un des principes de base est la parité. L'objectif de la loi est que les travailleurs et travailleuses aient une voix égale à celle des employeurs en ce qui concerne la santé et sécurité. »

Or, pour évaluer ces risques et faire changer les conditions de travail, il faut nommer des représentants qui observent ce qui se passe sur le terrain.

« L'enjeu, c'est que pour faire ce travail de représentation, on a besoin que des heures de libération soient prévues pour des représentants en santé et sécurité. En 1979, des heures

de libération étaient prévues et ont montré leur efficacité. Au fil des ans, chaque fois que l'on a essayé d'élargir l'application des mécanismes de prévention, on s'est toujours heurté à certains secteurs, la loi initiale prévoyait des niveaux de risques qui prévoyaient des heures de libération faméliqués, dans certains milieux de travail. »

Le rôle de ces représentants en santé et en sécurité est d'inspecter les milieux de travail, de déterminer les risques et de faire des recommandations à l'employeur, ainsi que d'enquêter à l'interne lors d'accidents, et suggérer des modifications pour éviter que ceux-ci se reproduisent. La loi prévoit une indépendance de ces représentants pour effectuer leur travail sans demander l'autorisation de l'employeur. Ils seront donc formés en fonction d'un programme dont les paramètres seront déterminés par la CNESST.

La FTQ s'est donc mobilisée pour faire progresser ces revendications, notamment en ce qui concerne les heures de libération. Elle souhaite que le nombre d'heures de libération permette à tous, y compris ceux qui travaillent en milieu non syndiqué, d'avoir un représentant en santé et en sécurité, mais sans obtenir réellement gain de cause.

« La solution du ministre a été d'imposer un régime intérimaire, indique Annie Landry. Jusqu'en 2025, environ 25 % des heures prévues en 1979 s'appliquent pour tous les milieux de travail. Nous avons donc le quart de ce que l'on réclamait, et le dossier est maintenant acheminé aux travaux réglementaires de la CNESST pour qu'on en arrive à une entente. En attendant, ce que l'on craint, c'est que l'absence de volonté des employeurs à participer au paritarisme fasse en sorte que le nombre d'heures de libération ne permettra pas aux représentants de bien faire leur travail. »

NÉGOCIATIONS

Reconnaître l'apport essentiel du secteur public

Dans le secteur public, les négociations des conventions collectives sont entamées et les demandes syndicales déposées en octobre ont reçu une première proposition du gouvernement le 15 décembre dernier. Ces négociations concernent 420 000 travailleurs et travailleuses représentés par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

CAROLINE RODGERS
Collaboration spéciale

Dans le secteur public, la FTQ représente notamment les employés de soutien, ceux du secteur administratif, ainsi que les préposés aux bénéfices,

soit plus de 55 000 travailleurs et travailleuses dans les réseaux de la santé et de l'éducation.

Les demandes déposées le 28 octobre par le Front commun concernent en premier lieu les salaires.

« Avec la poussée de l'inflation que nous avons connue en 2022, les augmentations de salaire prévues aux con-

ventions collectives du secteur public, qui sont de l'ordre de 2 %, ne sont vraiment pas suffisantes, soutient Daniel Boyer, président de la FTQ. Notre premier objectif est le maintien du pouvoir d'achat. On a introduit dans nos demandes une clause d'indexation des salaires pour chacune des trois années de la convention collective, équivalente à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Il y a aussi une clause visant l'enrichissement, qui est de plus 2 %, de plus 3 % et de plus 4 % aux années 1, 2 et 3 de la convention, dans le but de rattraper le retard que les salariés de nos services publics en santé et en éducation subissent depuis fort longtemps par rapport aux autres travailleurs québécois. »

Pour la première année de la convention, le syndicat fait un « clin d'œil » au Front commun des syndicats de 1972 en demandant que la formule la plus avantageuse soit accordée aux syndiqués, entre une augmentation de 2 % et le montant de 100 \$ par semaine. En effet, il y a cinquante ans, le Front commun menait une bataille pour que le salaire soit de 100 \$ par semaine.

« Il y a un problème d'attractivité et de rétention dans tous les secteurs d'emploi au Québec, et c'est aussi le cas dans le secteur public, ajoute Daniel Boyer. Si on veut attirer et retenir les gens, il faut bien les payer. »

Exercice d'emploi

Le deuxième volet important des négociations concerne les conditions d'exercice d'emploi.



Le Front commun dépose ses revendications au Conseil du trésor le 28 octobre 2022.

RENAUD PHILIPPE

Pour une loi
anti-scabs
d'un océan ← → à l'autre

Le Canada n'a **pas de loi anti-scabs**.

Cela **déséquilibre** les relations de travail et **nuît** aux négociations.

Résultat : trop d'employeurs en profitent... comme **Océan Remorquage** à Sorel-Tracy.

Embaucher des travailleurs de remplacement, c'est **déloyal!**

Les payer plus cher que ses salariés en grève, comme Océan Remorquage, c'est **scandaleux!**

Trop de négociations et de conflits s'éternisent en raison de l'absence d'une loi anti-scabs au fédéral. **C'est assez!**

Les droits fondamentaux d'association, de négociation et de grève des travailleuses doivent être mieux protégés.

Exigeons une loi anti-scabs au fédéral.





« Avec la poussée de l'inflation que nous avons connue en 2022, les augmentations de salaire prévues aux conventions collectives du secteur public, qui sont de l'ordre de 2 %, ne sont vraiment pas suffisantes »

« On le constatait déjà avant la pandémie, nos réseaux ont besoin d'air. Nos travailleurs et travailleuses ont besoin d'une vraie réorganisation du travail, qui ne reposera pas uniquement sur leurs épaules et qui va faire en sorte que l'on va reconnaître davantage leur travail dans les réseaux de la santé et de l'éducation, où travaillent 80 % de femmes. Elles ont tenu ces réseaux à bout de bras durant la pandémie et elles le font depuis fort longtemps. Si nos grands réseaux nous tiennent à cœur, il faut travailler sur les conditions d'emploi, ce n'est pas juste une question de salaire. »

Mythes et réalité

Aux yeux de la population, les employés du secteur public sont encore perçus comme privilégiés comparativement à l'ensemble des travailleurs. Or, c'est un mythe, explique Daniel Boyer.

« Chaque année, l'Institut de la statistique du Québec fait paraître un rapport et, depuis au moins dix ans, on constate un retard accumulé pour les employés du secteur public, dit le président. On parle d'un retard de

3,9 % qui inclut la rémunération globale, qui tient compte de tous les avantages, tels que les vacances et les assurances collectives. Quand on nous impose des conventions collectives avec un gel salarial, comme ce fut le cas en 2005, l'écart se creuse, et les augmentations de salaire ont souvent été moindres que celles des autres secteurs d'activité au Québec. Il faut se demander quelle sorte de services publics on veut. On voit dans quel état ils sont au moment où l'on se parle. Les années d'austérité où nous n'avons pas investi, ni dans nos infrastructures ni dans le personnel de nos réseaux, ont occasionné des retards. »

Le 15 décembre, le gouvernement a déposé ses offres : une hausse salariale de 9 % sur cinq ans, dont 3 % la première année, à laquelle s'ajoutent un montant forfaitaire de 1000 \$ ainsi qu'une augmentation de 2,5 % sur

cinq ans pour les « priorités » gouvernementales, comme les équipes de soin de santé et le soutien dans les classes.

Le Front commun a qualifié ces offres de « faméliques » et ajouté qu'elles provoquaient un appauvrissement des travailleurs et travailleuses, puisqu'elles sont inférieures à l'inflation prévue de 6,8 % pour 2022 seulement.

« [Le gouvernement] fait fi de l'inflation stratosphérique actuelle en ne présentant aucune mesure permettant une protection du pouvoir d'achat. Quant au montant forfaitaire proposé de 1000 \$, il est insultant pour les femmes et les hommes qui tiennent à bout de bras les services publics, puisque cette somme n'est versée qu'une seule fois et qu'elle n'est pas calculée lorsque vient le temps de comptabiliser les revenus de retraite et les vacances », a fait savoir le Front commun par voie de communiqué.

50^e anniversaire du Front commun

En 1972, trois grands syndicats (FTQ, CSN, CEQ — Centrale des enseignants du Québec, qui deviendra la CSQ) s'unissent pour négocier leurs conditions de travail avec le gouvernement de Robert Bourassa. Au cœur de leurs grandes revendications, ils réclament un salaire de 100 \$ par semaine. Le 11 avril, une grève générale illimitée est déclenchée. Dix jours plus tard, une loi spéciale décrète le retour forcé au travail et les trois chefs syndicaux (Louis Laberge, Marcel Pepin et Yvon Charbonneau) sont emprisonnés, ce qui aura pour effet de galvaniser les militants et de relancer de plus belle les actions syndicales.

UN SYNDICAT NOVATEUR ET PROGRESSISTE



LES TUAC, CE SONT :

55 000 membres au Québec

255 000 membres au Canada

Plus de 1,3 million en Amérique du Nord

Ensemble, nous veillons à la protection et à l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie alimentaire et le commerce de détail, ainsi que dans d'autres domaines tels que les emplois de service, de transformation et de fabrication.



www.tuacquebec.ca

SERVICE DE L'ÉDUCATION

L'école du syndicalisme

Depuis 50 ans, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) mise à fond sur l'éducation. « C'est notre plus gros service. Ça occupe sept personnes à temps plein, et trois autres employés y consacrent également une partie de leur temps. Pour une petite organisation qui ne compte que 50 employés, c'est beaucoup », dit Jean Binet, le directeur du service de l'éducation.

JEAN-BENOÎT NADEAU
Collaboration spéciale

Les 66 formations offertes touchent aussi bien le droit du travail (arbitrage de griefs, causes au tribunal administratif du travail) que la négociation (calcul des coûts des conventions collectives) ou les enquêtes d'accident de travail. Ces formations sont très spécialisées et intenses, sur deux ou trois jours, parfois une semaine — et même six semaines intensives pour le collège FTQ-Fonds, destiné aux conseillers et aux élus syndicaux.

Jean Binet explique que la plupart de ces formations s'adressent aux formateurs des syndicats affiliés, qui forment ensuite leurs propres membres. « On cherche les multiplicateurs. La FTQ est très décentralisée,

alors notre but est d'assister nos syndicats affiliés en leur offrant un service très spécialisé à travers la conception des formations et la formation de formateurs. »

Une philosophie d'éducation populaire

Johanne Deschamps, maintenant retraitée, a été l'une des premières personnes formées par ce service, créé en 1973. « C'est comme ça que j'ai eu la piqûre de la formation », dit cette pionnière, qui y a travaillé 26 ans, pour ensuite devenir conseillère politique des dirigeants de la FTQ.

Dès le début, la FTQ a voulu innover en adoptant l'approche du pédagogue brésilien Paulo Freire. « C'était une philosophie expérientielle fondée sur l'éducation par les pairs plutôt que par les experts. Le formateur fait cheminer le groupe par la discussion afin de développer la capacité d'analyse des membres et construire un savoir ouvrier. Je me rappelle que ça avait créé une petite polémique à l'époque parce que, pour bien des gens, une vraie formation ne pouvait être que "magistrale" et donnée par un expert. »

« Nos formations ont beaucoup évolué, mais, à la base, ça demeure notre approche fondamentale et le fil conducteur de tout ce qu'on a fait depuis 50 ans et qu'on fait encore aujourd'hui », dit Johanne Deschamps, qui collabore par ailleurs à un livre à paraître cette année consacré au service de l'éducation. « Ce qui est excep-

tionnel dans ce qu'on a fait, c'est qu'on a maintenu cette approche sans jamais tomber dans l'expertise. »

Si l'approche pédagogique non magistrale demeure inchangée, le service de l'éducation a tout de même dû s'adapter constamment aux évolutions sociales et technologiques. Dans les années 1970, il a dû répondre à l'enjeu de la condition féminine. Dans les années 1980, c'était celui de la sécurité au travail et de la retraite. Maintenant, c'est la judiciarisation des relations de travail.

« On s'adapte. On s'est même adaptés à la disparition des subventions pour la formation aux adultes », évoque Jean Binet, ancien syndiqué chez les Métallos du temps où il était chauffeur de camion minier à Thetford Mines. « La plus récente évolution a été le recours systématique à la formation en ligne, à cause des mesures sanitaires. »

En juin prochain, le service de l'éducation fera un bilan de ses 50 ans à l'occasion de son séminaire triennal qui réunit une centaine d'employés et de formateurs.

« Il s'agit d'évaluer ce qu'on fait de mieux, les formations qu'il faut revoir, les besoins nouveaux, mais aussi les grandes orientations, explique Jean Binet. On a beaucoup appris sur les avantages et les limites de la formation en ligne. L'autre gros sujet de réflexion portera sur la manière de mesurer à quel degré les syndiqués qui reçoivent nos formations sont en mesure de transmettre leur savoir. »

En français, s'il vous plaît !

La francisation occupe moins de ressources à la FTQ que le service de l'éducation, mais c'est le dossier personnel du secrétaire général, Denis Bolduc, ex-journaliste lock-outé du Journal de Québec, qui y affecte un conseiller syndical à temps plein, Gilles Grondin. « On aimerait beaucoup que le gouvernement facilite davantage la francisation en entreprise, comme chez Vêtements Peerless, qui est pour nous le modèle idéal, dit Denis Bolduc. Les travailleuses — car ce sont surtout des femmes —, précise-t-il, reçoivent leur formation après leur quart de travail, puis retournent chez elles. Ça crée beaucoup moins de va-et-vient que les formations externes. Mais c'est un modèle qui demande la collaboration des employeurs et c'est pour cela qu'il faut des mesures incitatives. » Il explique être déçu que la refonte de la Charte de la langue française dispense totalement le secteur municipal, la santé et l'éducation de l'obligation de créer des comités de francisation, à l'instar des entreprises qui emploient moins de 100 personnes. Il voit aussi d'un mauvais œil le projet de loi C-13 modifiant la Loi sur les langues officielles. « Ottawa veut donner le choix aux entreprises de se conformer soit à la loi québécoise, soit à la loi fédérale. Ça nous inquiète. »



Militants et militantes
à la 29^e session du
Collège FTQ-Fonds, en 2022
OLIVIER BERGERON

La dernière Conférence nationale du réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales de la FTQ, ayant pour titre « 35 ans d'entraide, ça se fête ! », a eu lieu en 2018.

ERIC DEMERS FTQ



DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Les sentinelles du senti

Avec un vertigineux taux de chômage à 13 % et une inflation atteignant 12 %, le Québec du début des années 1980 était bien mal en point. À la même époque, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) devait réagir devant les pertes d'emplois massives, et les drames humains cachés derrière. Ainsi sont nés les délégués sociaux, de véritables anges gardiens au sein des entreprises.

ANDRÉ LAVOIE
Collaboration spéciale

Louis Laberge, président de la FTQ à cette époque, affirmait que les exécutifs et les délégués syndicaux sont les bras de l'organisation pour défendre les droits des travailleurs, et le cœur est symbolisé par les délégués sociaux. Depuis leur création en 1983, ils n'ont jamais cessé de prouver leur pertinence, prenant une place grandissante, faisant face à des réalités différentes de celles qui les occupaient jadis. Car de l'aide à la rédac-

tion d'un curriculum vitae ou du soutien pour contrer l'alcoolisme, ces sentinelles du senti jonglent maintenant avec de multiples dépendances, sans compter les maux grandissants au sein même des milieux de travail.

40 ans d'entraide syndicale

Les 14 et 15 février prochains, à Saint-Hyacinthe, la Conférence nationale du réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales fêtera 40 ans de bons et loyaux services, temps de célébrations, mais aussi de réflexion, sur leur rôle et leur place : parmi les travailleurs, mais aussi devant les employeurs, et au sein même des syndicats locaux. Ce moment privilégié, organisé tous les cinq ans, s'ouvrira sur les mots inspirants de Lorraine Deschênes et du juge à la retraite Michael Sheehan, deux figures importantes de la prévention du suicide.

Cet anniversaire sera aussi l'occasion de démystifier une responsabilité encore à définir, même à l'intérieur des syndicats affiliés à la FTQ, « car chaque milieu trouve sa façon de faire pour que le délégué social puisse œuvrer dans les meilleures conditions possibles », souligne François Ouellet, conseiller syndical à la FTQ au service de santé et sécurité du travail. Au sein d'une grande organisation ou d'une petite entreprise, « ils peuvent donner une réponse plus rapide à

leurs pairs qui ont besoin d'être écoutés, soutenus », précise celui qui est également conseiller technique au réseau des délégués sociaux.

« Pourquoi le travail est-il source de souffrance, d'aliénation et de détresse psychologique ? La pandémie n'est pas seule en cause, car actuellement, c'est l'exacerbation de problèmes déjà existants. »

À quoi les reconnaît-on ? Les plus chanceux possèdent un bureau (pour des entretiens en toute confidentialité), leur importance figure dans la convention collective et ils ont le droit d'être libérés de leur travail pour accomplir cette mission. Louise Grenier, déléguée sociale depuis 1985 et coordonnatrice au Conseil régional du Montréal métropolitain, agit aussi bien à titre d'ambassadrice que de formatrice. Embauchée comme téléphoniste chez Bell Canada en 1977, elle en a vu, des transformations dans le monde du travail, et pas toujours positives. Elle qui rêve d'un « réseau connu et reconnu par tout le monde », pas une semaine ne passe sans qu'elle et ses collègues doivent affronter des problèmes très actuels (cyberdépendance, violence conjugale, suicides). « On

parle souvent des blessures physiques, mais en ce qui concerne la santé mentale, il faut comprendre que c'est la tête et le cœur qui saignent. »

Un service essentiel

Quarante ans plus tard, on sait à quel point la présence des délégués sociaux peut changer les choses. Mélanie Dufour-Poirier, professeure en relations de travail à l'Université de Montréal, en a fait la démonstration... et a bénéficié de leurs services. Tout en consacrant une bonne partie de ses recherches à leur rôle, dont celui « d'apaiser les milieux de travail », elle a découvert lors du décès de son conjoint, et père de son fils, une facette encore plus importante.

« Ça m'a permis de ne pas chuter davantage, car j'ai reçu de l'aide rapidement, dont celle de Louise Grenier », se souvient Mélanie Dufour-Poirier. Toute cette expérience douloureuse, dont un retour au travail où le malaise chez certains collègues était palpable, a renforcé les convictions de la chercheuse qu'il fallait s'interroger sur ce qui ne tourne pas rond dans le monde de l'emploi. « Pourquoi le travail est-il source de souffrance, d'aliénation et de détresse psychologique ? La pandémie n'est pas seule en cause, car actuellement, c'est l'exacerbation de problèmes déjà existants. »

Pour apaiser ceux-ci, aucune solution miracle, plutôt un ensemble d'actions, selon Mélanie Dufour-Poirier : « La santé mentale au travail doit devenir un enjeu de mobilisation et de négociation, et tout le milieu syndical gagnerait à en faire une priorité. Dans plusieurs entreprises, les délégués sociaux sont des vecteurs de justice sociale, et hors des voies traditionnelles. »



La FTQ encourage ses membres à lutter contre la violence conjugale et à se positionner « contre toutes les formes de discrimination ». CAROLINE MALLETTE FTQ

COMITÉ D'ACTIONS FÉMINISTES

Faire de la violence conjugale un enjeu syndical

Pour les militantes féministes de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la violence conjugale fait partie des priorités syndicales. Elles ont choisi de la prendre à bras-le-corps.

ADÈLE SURPRENANT
Collaboration spéciale

« On a eu longtemps l'impression que la violence conjugale c'était quelque chose de privé », affirme Jessica Olivier-Nault, directrice du service d'actions féministes et de l'équité salariale de la FTQ. « Mais maintenant, on comprend bien que la barrière entre la vie personnelle et la vie professionnelle, c'est une barrière artificielle », dit-elle.

Un employé sur trois est victime de violence conjugale, d'après une étude menée par le Congrès du travail du Canada (CTC) et l'Université de Western Ontario, parue en 2014. Plus de la moitié (53,5 %) ont déclaré que ces violences se poursuivaient sur leur lieu de travail.

Des conséquences de toutes parts

Se faire suivre, se faire harceler par téléphone ou par message texte,

l'agresseur qui communique avec des collègues ou avec l'employeur... Autant d'actes qui peuvent avoir un impact négatif sur la vie professionnelle des victimes. Qu'elle soit physique, verbale, sexuelle, psychologique ou économique, la violence conjugale nuit au rendement de 81,9 % des victimes, et entraîne 8,5 % d'entre elles à la perte de leur emploi, révèle l'étude du CTC.

Outre les impacts déjà considérables sur la personne subissant des violences, « c'est le milieu de travail en entier qui est affecté », explique M^{me} Olivier-Nault : en se présentant sur le lieu de travail de la victime, l'agresseur peut mettre tous ses collègues en danger.

Les employeurs ne sont pas non plus épargnés. En 2012, une étude réalisée pour le compte du ministère fédéral de la Justice estimait à 79 millions de dollars les coûts liés à la violence conjugale, des frais administratifs à la perte de productivité.

Si les chiffres datent, le problème, lui, est toujours d'actualité : 14 féminicides ont été recensés au Québec, pour l'année 2022.

De la reconnaissance à l'action

Depuis 2021, la violence conjugale dans les milieux de travail est aussi reconnue légalement. En vertu de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST),

les employeurs doivent désormais assurer la protection de leurs travailleurs exposés à une situation de violence sur leur lieu de travail, y compris la violence conjugale.

Afin d'assurer la mise en pratique de cette loi, le service d'actions féministes et de l'équité salariale forme des délégués syndicaux à « déceler des signes et appuyer [la personne victime de violence] auprès de l'employeur », précise Nathaly Guillemette, vice-présidente représentant les femmes au comité de direction de la FTQ. Les formations permettent à certains de « dépasser leurs préjugés » et de « comprendre ce qu'est le cycle de la violence », explique-t-elle, un premier pas vers la prévention.

Un programme a également été mis sur pied en partenariat avec la Caisse Desjardins des travailleuses et des travailleurs unis : en collaboration avec des maisons d'hébergement, des conseillères financières ont été formées pour accompagner les survivantes dans une démarche leur permettant de « reprendre le contrôle sur leur autonomie financière ». Les conventions collectives de certains syndicats affiliés à la centrale syndicale prévoient également des congés payés pour les personnes qui vivent de la violence conjugale.

« Avec la crise du logement, le panier d'épicerie de plus en plus cher, les prix qui augmentent partout [...],

on ne voulait pas que les personnes restent dans un milieu toxique à cause de l'argent », précise Jessica Olivier-Nault.

Une brique à l'édifice

Il importe de lutter contre la violence conjugale en faisant la promotion de l'indépendance économique, certes, mais aussi en se positionnant « contre toutes les formes de discrimination », ajoute M^{me} Guillemette.

Une démarche qui s'inscrit dans la nouvelle orientation du service d'actions féministes et de l'équité salariale, anciennement le service de la condition féminine et de l'équité salariale, sur les dossiers relatifs aux conditions de vie et de travail des femmes, qui représentent 40 % de ses membres.

Par-delà le changement de nom, un engagement : celui « d'accroître le rayonnement et la portée de nos actions [et] de créer des liens et des solidarités au sein du mouvement féministe québécois », souligne M^{me} Olivier-Nault, mais aussi « d'affirmer haut et fort que le féminisme est bien vivant à la centrale [syndicale], et que notre féminisme est un féminisme intersectionnel, inclusif, militant ».

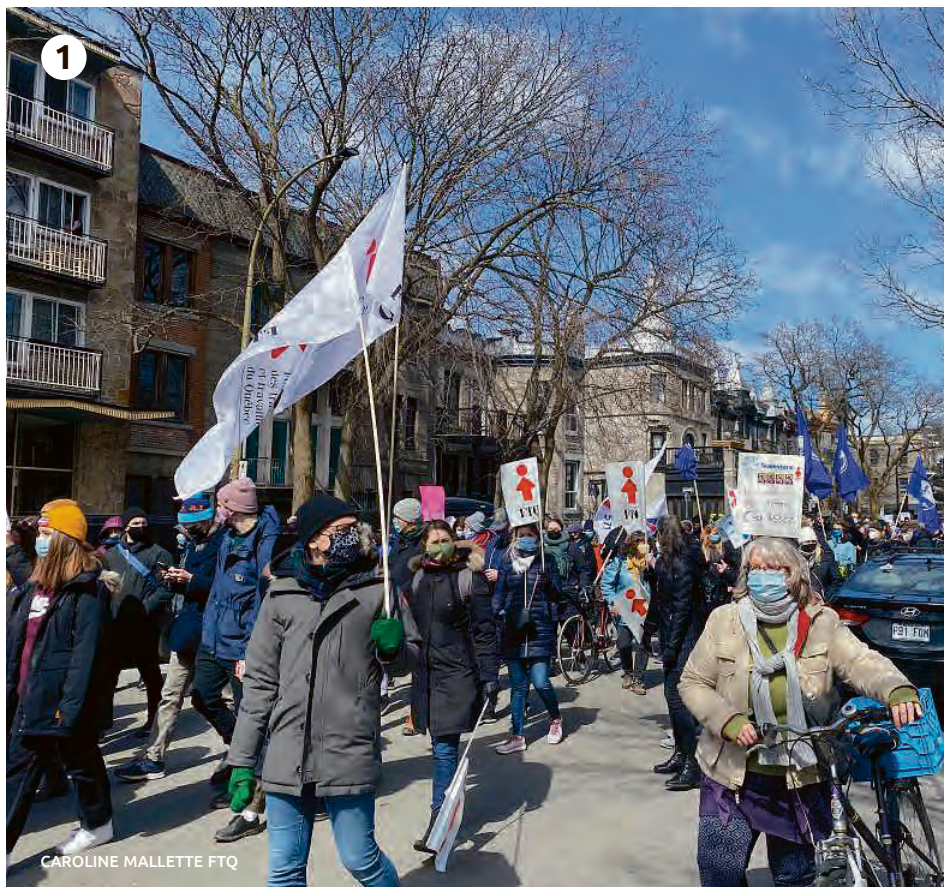
1/3

C'est la proportion d'employés qui ont révélé être victimes de violence conjugale, d'après une étude menée par le Congrès du travail du Canada (CTC) et l'Université de Western Ontario, parue en 2014.

EN IMAGES

Temps forts à la FTQ

Revendications, mobilisations, actions syndicales... Voici quelques moments marquants des derniers mois à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), évocateurs des nombreux défis et du travail qui se poursuivront durant les prochaines années au sein de la centrale syndicale.



CAROLINE MALLETTE FTQ



DANIEL MALLARD



ISABELLE GAREAU FTQ



MATHIEU LAFRENIÈRE

1. Rassemblement de la FTQ pour la marche Pas une de plus ! Mobilisation contre la violence conjugale, le 2 avril 2021, à Montréal.

2. Plusieurs syndicats, dont la FTQ, la CSQ et la CSN, manifestent devant l'Assemblée nationale en 2021 contre le projet de loi 59, insatisfaits des changements proposés au régime de santé et de sécurité du Québec.

3. Une chaîne humaine pour le climat a eu lieu le 6 novembre 2021 au Québec, au moment où une délégation de la FTQ se trouvait à Glasgow à l'occasion de la COP26.

4. Le 20^e camp de formation de jeunes de la FTQ a eu lieu du 27 au 29 septembre 2022 à la Station touristique Duchesnay. Son objectif était d'approfondir des dossiers syndicaux et socio-politiques au gré de l'actualité et des préoccupations syndicales. Cet événement se veut un moteur de mobilisation pour les jeunes membres.

5. Le Front commun dépose ses revendications au Conseil du trésor le 28 octobre 2022, dans le cadre de la ronde de négociations pour le renouvellement des conventions collectives du secteur public.



RENAUD PHILIPPE

COMITÉ DES JEUNES

De l'importance de la relève syndicale

Ubérisation, travail des enfants, luttes sociales, monde du travail postpandémique... Le menu est chargé pour le milieu syndical et, de leur propre aveu, les dirigeants de la FTQ se trouvent actuellement à la croisée des chemins, envisageant même la remise en question de l'identité et de la mission de la centrale alors que s'achève le premier quart du XXI^e siècle.

MARTIN FORGUES
Collaboration spéciale

C'est dans cet esprit que s'amorcera le 33^e Congrès de la FTQ, avec, pour grand thème, rien de moins que l'avenir du syndicalisme. Et ce vaste programme nécessitera un des atouts les plus précieux de la FTQ : son aile jeunesse.

Chaque génération blâme la suivante à tort et à travers pour tous les maux de la Terre, avec l'accusation « d'individualisme » en tête de liste. Mais les jeunes de moins de 25 ans sont-ils vraiment plus individualistes

que leurs aïeux ? La question reste ouverte, mais on dit qu'ils seraient de plus en plus « individualisés », davantage tournés vers les technologies de l'information et les réseaux sociaux. Dans ce contexte, comment amener les jeunes vers un paragon du collectivisme tel que l'action syndicale ? Selon les données de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec, le taux de syndicalisation des jeunes se situe autour de 35 %, soit un peu plus bas que la moyenne québécoise de 39 %, selon les données pour l'emploi de 2019 du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).

« Les jeunes se mobilisent certes pour les conditions de travail, mais aussi autour des questions d'équité intergénérationnelle et des disparités de traitement, notamment sur les régimes de retraite »

Le camp de formation des jeunes de la FTQ est un événement annuel auquel participent les membres de 35 ans et moins.
MATHIEU LAFRENIÈRE



De l'union à la coopération : une caisse qui partage vos valeurs !

Nous vous souhaitons un
bon 33^{ème} congrès !



Desjardins

Caisse des Travailleuses
et Travailleurs unis





Dans le cas des militants Michel Du Cap et Benjamin Sweeney, la flamme s'est allumée au hasard de rendez-vous avec l'histoire : les grèves étudiantes de 2005 et de 2012 respectivement. Kathia Narcisse, du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB), a pour sa part eu la piqûre graduellement, mais, comme elle le dit elle-même, elle a « entré [son] bras au complet dans l'engrenage ».

Aujourd'hui conseiller technique du comité des jeunes de la FTQ, M. Du Cap croit essentiel de passer le flambeau à la nouvelle génération de travailleurs militants, car les défis sont grands, à commencer par une dichotomie entre les valeurs et les modes de consommation, notamment Amazon. « Les jeunes en sont conscients, et c'est pour ça qu'ils s'intéressent surtout à des modèles comme celui de l'économie sociale, précise M. Du Cap. Ils cherchent des modèles qui priorisent la réponse à un besoin plutôt que l'atteinte de profits. »

Et comment les rejoint-on ? On combat le feu par le feu, selon M. Sweeney, pour sa part membre du comité des jeunes travailleurs et travailleuses du Conseil national des TUAC (Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce). « Avant, par exemple, on n'aurait jamais pensé à utiliser le texto pour mobiliser nos membres. Maintenant, on le fait, et

on voit déjà les résultats », affirme-t-il. M. Du Cap, lui, évoque ce qui semble un argument massue. Il leur dit : « Veux-tu contribuer à l'organisation ou veux-tu te faire organiser ? »

Les enjeux sociaux au travail, une priorité pour les jeunes

« Les jeunes se mobilisent certes pour les conditions de travail, mais aussi autour des questions d'équité intergénérationnelle et des disparités de traitement, notamment sur les régimes de retraite », explique M^{me} Narcisse. « Les gains faits dans le passé permettent de se concentrer sur d'autres questions, comme la conciliation travail-famille, et, oui, des revendications qui touchent davantage leur vie personnelle. » Le racisme et le sexisme systémiques en milieu de travail ? Les trois sont unanimes : le sujet est prioritaire, tout autant que l'urgence climatique.

Le syndicalisme en général fait ainsi face à une grande remise en question, surtout dans le contexte de la montée de la droite politique et du discours antisyndical. Pour ces syndicalistes impliqués dans le comité des jeunes, le congrès devra être à l'écoute de ce qu'exprimera la relève au nom d'une équité pour laquelle elle se bat, en attendant la tenue de la Semaine de la relève syndicale, qui se déroulera en avril prochain.

Ce cahier spécial a été produit par l'équipe des publications spéciales du *Devoir*, relevant du marketing. La rédaction du *Devoir* n'y a pas pris part.

Ensemble »

ÉQUIPE PICARD-BOLDUC

ACTIVISTES
VISIONNAIRES
SOLIDAIRES
RESPONSABLES
ÉQUITABLES

Le milieu syndical québécois pourrait de nouveau compter sur la fougue de Magali Picard et Denis Bolduc au leadership de la FTQ.

Apprenez-en plus et consultez leur plateforme :

equipepicardbolduc.com

Cette publicité est autorisée et payée par Jonathan Choquette, directeur de campagne Équipe Picard-Bolduc



UN SYNDICAT POUR **TOUT LE MONDE**



UNIFOR

lesyndicat | Québec

uniforquebec.org

ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Lutter pour une transition juste

« Il n'y a pas d'emplois sur une planète morte », déclarait Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale, lors de la COP21. Cette phrase percutante est abondamment reprise par la FTQ, qui milite pour une transition énergétique juste face aux indéniables conséquences des changements climatiques.

PASCALINE DAVID
Collaboration spéciale

En 2015, l'Organisation internationale du travail (OIT) adopte les Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Ce concept signifie que les nouvelles mesures visant à diminuer ou à mitiger les effets des changements climatiques doivent favoriser le dialogue social, la protection sociale, le droit au travail et le droit à l'emploi.

« La transition est nécessaire, mais elle ne doit pas être faite sur le dos des travailleuses et des travailleurs, il faut les inclure dans le processus », lance Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ. Autrement dit, le mouvement vers des milieux de travail décarbonés ne doit pas être une source d'accroissement des inégalités.

L'idée de transition juste est devenue un important cheval de bataille à la FTQ, à la suite de deux tournées effectuées à travers le Québec, il y a quelques années. La centrale avait constaté des mesures environnementales à géométrie variable selon les régions et les

secteurs d'activité économique, ainsi qu'une méconnaissance des enjeux et parfois une méfiance chez les travailleurs et travailleuses, qui craignaient de perdre leurs emplois.

Accompagner et soutenir

Avec son comité Environnement et développement durable, la FTQ s'efforce ainsi de diffuser des outils et de générer des discussions dans les milieux pour pallier ces craintes. « Il y a un besoin d'informer, de sensibiliser et d'éduquer sur ce qu'impliquent les changements climatiques et, surtout, de faire comprendre la nécessité d'agir », indique Denis Bolduc.

Des laboratoires de transition juste ont été mis sur pied dans les entreprises, afin d'engager un processus de dialogue social et de mobiliser autant les directions que les personnes employées. Par exemple, du soutien est apporté à des projets pilotes ou à des initiatives structurantes permettant d'améliorer l'efficacité énergétique ou de réduire l'empreinte carbone d'une entreprise.

« Il est nécessaire d'accompagner les travailleuses et travailleurs par la formation, la requalification ou du soutien pour celles et ceux qui per-

draient leur emploi ou verraient leurs tâches modifiées, poursuit le secrétaire général. Une fois les mesures implantées, on doit se donner les moyens d'évaluer les actions posées. »

Or, les données fiables manquent toujours à l'appel. La FTQ fait partie des organismes qui soutiennent le projet des Indicateurs du bien-être au Québec, qui recense 51 indicateurs économiques, sociaux et environnementaux pour mesurer le bien-être de la population québécoise. Si les gains économiques et sociaux sont notables, le bilan environnemental est quant à lui préoccupant, notamment en matière d'émissions de gaz à effet de serre, de mobilité et de qualité de l'air. Plusieurs indicateurs sont toujours inexistantes concernant l'état de l'économie sociale, la qualité du service de garde à l'enfance, l'artificialisation des sols, l'adaptation aux changements climatiques ou encore l'évolution des espèces.

« La transition est nécessaire, mais elle ne doit pas être faite sur le dos des travailleuses et des travailleurs, il faut les inclure dans le processus »

Ne rien lâcher

Depuis 2015, la centrale participe aux différentes conférences des parties (COP) organisées dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC).

Pour sensibiliser ses membres et ses syndicats affiliés, elle organise aussi des journées de réflexion sur diverses thématiques comme les nouvelles formes de l'économie ou bien le transport collectif, de même que des représentations auprès des différents paliers de gouvernement.

« On a une administration municipale, à Montréal, qui a une meilleure écoute que les précédentes », se réjouit Denis Bolduc. Côté provincial, toutefois, le ton est moins enthousiaste. Après une rencontre avec le gouvernement de François Legault en 2021, pour mettre en place un groupe de travail national sur la transition juste, la FTQ espérait que le projet se concrétise. Finalement, il est toujours au point mort, alors qu'aucune autre rencontre n'a eu lieu depuis. Le secrétaire général s'explique mal pourquoi le gouvernement n'en fait pas une priorité.

La centrale a déjà prévu l'envoi d'une délégation à la COP28, qui aura lieu du 30 novembre au 12 décembre 2023 à Dubaï, aux Émirats arabes unis, donc dans un pays producteur de pétrole. Bien que la FTQ trouve l'idée pour le moins curieuse, elle ne pratiquera pas la politique de la chaise vide, jugée inefficace.

« On continue nos efforts pour mettre en place d'autres laboratoires de la transition juste dans les milieux de travail et pour pousser les instances gouvernementales à en mettre de l'avant, on ne lâchera pas », s'exclame Denis Bolduc. Pour la FTQ, chaque discussion compte.



Présente à la COP26 à Glasgow en 2021, la délégation de la FTQ était composée du secrétaire général, Denis Bolduc, ainsi que de plusieurs membres des syndicats affiliés, dont le Syndicat canadien des employés et employés professionnels et de bureau (SEPB), le Syndicat des Métallurgistes, le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ainsi que la FTQ-Construction. SAMI DELLAH



Manifestation pour une loi anti-briseurs de grève au fédéral et en soutien aux grévistes d'Océan remorquage, en décembre 2022

DANIEL MALLETTE

Des victoires à bien des échelons, et des défis

À quelques jours de la fin de son mandat de président de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ), Daniel Boyer porte un regard positif sur les trois dernières années. « Nous avons avancé dans certains domaines et nous avons connu la plus grande mobilisation de notre histoire », résume-t-il. Les victoires obtenues et les défis à venir reposent sur un engagement à tous les niveaux, notamment en région.

ISABELLE DELORME
Collaboration spéciale

Une belle avancée pour les retraités

« Nous avons fait un grand pas en avant », peut se satisfaire Daniel Boyer. La FTQ réclamait depuis des années une protection des régimes de retraite des travailleurs en cas de faillite d'entreprise, en les plaçant parmi les créanciers prioritaires. « Il y a eu plusieurs dépôts de projets de loi dans le passé, qui n'ont jamais abouti », rappelle Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ. Mais le 23 novembre dernier, la Chambre des communes a adopté à l'unanimité le projet de loi C-228, qui vise à protéger les travailleurs retraités fragilisés par la faillite de leur entreprise.

« Nous avons vu trop de gens dans le passé perdre 20 %, 30 % ou 40 % de la valeur de leurs rentes dans une telle situation », déplore le secrétaire général, qui salue no-

tamment le travail du Syndicat des Métallos sur ce dossier et savoure enfin « une belle victoire et un beau résultat ».

Un salaire minimal en progression

Pour Daniel Boyer, la FTQ a été précurseur en lançant une grande campagne dès 2013 pour demander une augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure. « Nous avons fait avancer beaucoup de gouvernements. Avant nos campagnes, qui ont mobilisé les organisations syndicales et nos alliés de la société civile, les augmentations du salaire minimum étaient minimales », se félicite Denis Bolduc tout en restant conscient que beaucoup de travail reste à faire.

La FTQ met la pression sur le gouvernement chaque semaine pour souligner l'importance d'augmenter le salaire minimum, actuellement à 14,25 \$ de l'heure, à 18 \$ dans un contexte où le taux d'intérêt et les prix ne cessent de grimper. « Les

15 \$ demandés lors de notre précédente campagne seraient insuffisants aujourd'hui, précise le secrétaire général », qui estime que ces 18 \$ pourraient être atteints assez rapidement en appliquant des hausses régulières. Cette augmentation réclamée par la centrale dans sa nouvelle campagne doit s'accompagner d'autres mesures structurantes, comme une réelle augmentation de l'aide sociale et du crédit d'impôt pour solidarité, pour permettre aux plus démunis de « sortir la tête de l'eau de manière récurrente », souligne Daniel Boyer. Car un chèque une fois de temps en temps ne suffit pas.

Une mobilisation record

La modernisation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail n'est pas encore satisfaisante pour la FTQ, mais son président n'avait jamais vu une telle mobilisation. « C'est la plus grande de toute l'histoire de la centrale, ce qui montre l'importance de cet enjeu. Ce n'est pas encore une victoire du mouvement syndical, mais cela en est une pour la mobilisation, et c'est important ! » estime-t-il.

La FTQ continue à mettre toute la pression nécessaire sur le gouvernement pour améliorer cette loi, afin de mieux prévenir les risques et de protéger les travailleurs en cas de blessure ou de maladie, assure son président.

Des médicaments pour tous

« La mise en place d'un régime d'assurance médicaments universelle au Québec serait une autre belle victoire, espère Denis Bolduc. Nous avons un régime hybride et nous pensons que cela ne fonctionne pas ». Selon les estimations de la FTQ, environ 1 personne sur 10 au Québec renoncerait à sa médication d'ordonnance, faute de moyens. « [Des personnes] coupent leurs pilules en deux ou elles se privent d'acheter des médicaments parce qu'elles n'en ont pas les moyens », déplore le secrétaire général.

Pour la centrale, il est donc nécessaire de mettre en place un régime public et universel, qui ne dépende pas des régimes d'assurance collective dans les entreprises. « Nous faisons la même représentation au niveau fédéral. Si un tel régime était mis en place au Canada, le Québec devrait probablement modifier son régime aussi », estime Denis Bolduc. De son côté, Daniel Boyer avance qu'un tel système offrirait une économie de 1 à 3 milliards de dollars au Québec selon les économistes, et une meilleure répartition des risques au sein de la population dans un contexte où le système public explose. « Lorsqu'on n'a pas accès aux médicaments dont on a besoin, on risque de devoir être emmené aux urgences pour recevoir des soins et des services. Nous devons aller de l'avant pour nous donner une société plus juste et équitable », préconise le président.

Moderniser les lois anti-casseurs de grève

Ottawa a lancé des consultations en octobre dernier, dans le but d'adopter une loi interdisant le recours à des travailleurs de remplacement durant une grève ou un lockout (souvent appelée « loi anti-briseurs de grève » ou « anti-scabs »). « Tout reste à faire », indique Denis Bolduc pour qui la vic-



Manifestation pour une loi anti-briseurs de grève au fédéral et en soutien aux grévistes d'Océan remorquage, en décembre 2022

DANIEL MALLETTE

Des victoires à bien des échelons, et des défis

À quelques jours de la fin de son mandat de président de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ), Daniel Boyer porte un regard positif sur les trois dernières années. « Nous avons avancé dans certains domaines et nous avons connu la plus grande mobilisation de notre histoire », résume-t-il. Les victoires obtenues et les défis à venir reposent sur un engagement à tous les niveaux, notamment en région.

ISABELLE DELORME
Collaboration spéciale

Une belle avancée pour les retraités

« Nous avons fait un grand pas en avant », peut se satisfaire Daniel Boyer. La FTQ réclamait depuis des années une protection des régimes de retraite des travailleurs en cas de faillite d'entreprise, en les plaçant parmi les créanciers prioritaires. « Il y a eu plusieurs dépôts de projets de loi dans le passé, qui n'ont jamais abouti », rappelle Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ. Mais le 23 novembre dernier, la Chambre des communes a adopté à l'unanimité le projet de loi C-228, qui vise à protéger les travailleurs retraités fragilisés par la faillite de leur entreprise.

« Nous avons vu trop de gens dans le passé perdre 20 %, 30 % ou 40 % de la valeur de leurs rentes dans une telle situation », déplore le secrétaire général, qui salue no-

tamment le travail du Syndicat des Métallos sur ce dossier et savoure enfin « une belle victoire et un beau résultat ».

Un salaire minimal en progression

Pour Daniel Boyer, la FTQ a été précurseur en lançant une grande campagne dès 2013 pour demander une augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure. « Nous avons fait avancer beaucoup de gouvernements. Avant nos campagnes, qui ont mobilisé les organisations syndicales et nos alliés de la société civile, les augmentations du salaire minimum étaient minimales », se félicite Denis Bolduc tout en restant conscient que beaucoup de travail reste à faire.

La FTQ met la pression sur le gouvernement chaque semaine pour souligner l'importance d'augmenter le salaire minimum, actuellement à 14,25 \$ de l'heure, à 18 \$ dans un contexte où le taux d'intérêt et les prix ne cessent de grimper. « Les

15 \$ demandés lors de notre précédente campagne seraient insuffisants aujourd'hui, précise le secrétaire général », qui estime que ces 18 \$ pourraient être atteints assez rapidement en appliquant des hausses régulières. Cette augmentation réclamée par la centrale dans sa nouvelle campagne doit s'accompagner d'autres mesures structurantes, comme une réelle augmentation de l'aide sociale et du crédit d'impôt pour solidarité, pour permettre aux plus démunis de « sortir la tête de l'eau de manière récurrente », souligne Daniel Boyer. Car un chèque une fois de temps en temps ne suffit pas.

Une mobilisation record

La modernisation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail n'est pas encore satisfaisante pour la FTQ, mais son président n'avait jamais vu une telle mobilisation. « C'est la plus grande de toute l'histoire de la centrale, ce qui montre l'importance de cet enjeu. Ce n'est pas encore une victoire du mouvement syndical, mais cela en est une pour la mobilisation, et c'est important ! » estime-t-il.

La FTQ continue à mettre toute la pression nécessaire sur le gouvernement pour améliorer cette loi, afin de mieux prévenir les risques et de protéger les travailleurs en cas de blessure ou de maladie, assure son président.

Des médicaments pour tous

« La mise en place d'un régime d'assurance médicaments universelle au Québec serait une autre belle victoire, espère Denis Bolduc. Nous avons un régime hybride et nous pensons que cela ne fonctionne pas ». Selon les estimations de la FTQ, environ 1 personne sur 10 au Québec renoncerait à sa médication d'ordonnance, faute de moyens. « [Des personnes] coupent leurs pilules en deux ou elles se privent d'acheter des médicaments parce qu'elles n'en ont pas les moyens », déplore le secrétaire général.

Pour la centrale, il est donc nécessaire de mettre en place un régime public et universel, qui ne dépende pas des régimes d'assurance collective dans les entreprises. « Nous faisons la même représentation au niveau fédéral. Si un tel régime était mis en place au Canada, le Québec devrait probablement modifier son régime aussi », estime Denis Bolduc. De son côté, Daniel Boyer avance qu'un tel système offrirait une économie de 1 à 3 milliards de dollars au Québec selon les économistes, et une meilleure répartition des risques au sein de la population dans un contexte où le système public explose. « Lorsqu'on n'a pas accès aux médicaments dont on a besoin, on risque de devoir être emmené aux urgences pour recevoir des soins et des services. Nous devons aller de l'avant pour nous donner une société plus juste et équitable », préconise le président.

Moderniser les lois anti-casseurs de grève

Ottawa a lancé des consultations en octobre dernier, dans le but d'adopter une loi interdisant le recours à des travailleurs de remplacement durant une grève ou un lockout (souvent appelée « loi anti-briseurs de grève » ou « anti-scabs »). « Tout reste à faire », indique Denis Bolduc pour qui la vic-

toire est proche, « mais il est vraiment temps, et le gouvernement doit accélérer ». « Nous sommes à la porte d'avoir enfin une loi au fédéral », espère-t-il.

Au Québec, une telle législation existe depuis les années 1970, mais la FTQ réclame sa modernisation pour inclure dans le Code du travail l'interdiction pour les entreprises d'avoir recours à des travailleurs de remplacement à distance en cas de grève. « Une décision du tribunal administratif a reconnu que la loi anti-scabs s'applique au télétravail. C'est une avancée », salue M. Bolduc tout en souhaitant que la province inscrive cette modernisation dans la loi québécoise pour s'adapter à la réalité d'aujourd'hui.

Un ancrage régional

Pour porter ses actions, la FTQ peut s'appuyer sur la mobilisation de ses membres dans toute la province, où elle a mis en place des conseils régionaux. « Ils sont impliqués dans le développement économique régional et ils ont joué un rôle central dans certaines batailles régionales, par exemple à Joliette en appuyant les grévistes de la cimenterie Ash Grove pendant plus d'un an, souligne Daniel Boyer. Ces conseils sont très importants et j'invite l'ensemble de nos syndicats à s'y affilier et à participer à la mobilisation en région. »

La FTQ organise des réunions régulières avec ces conseillers qui représentent toutes les régions au

Québec. « Nous avons trois conseils généraux par an et nous prévoyons chaque fois une journée de rencontre avec nos conseillers régionaux », précise Denis Bolduc. Ces réunions permettent d'échanger sur les problèmes et les défis rencontrés dans chacune des régions, de partager les bons coups, mais aussi les déceptions. « Plus les sections locales s'affilient à leurs conseils régionaux, plus ces derniers sont forts », encourage le secrétaire général.

D'autres défis sont dans la ligne de mire de la FTQ, qui se mobilise notamment pour la réforme de l'assurance-emploi. Denis Bolduc perçoit « une intention de bouger de la part du gouvernement fédéral », mais déplore qu'il semble vouloir y aller « morceau par morceau ». La francisation des immigrants dans les entreprises est également une préoccupation importante, ainsi que la lutte contre l'évasion fiscale, qui permet à des entreprises payant leurs employés au salaire minimum de dégager des profits de centaines de millions de dollars et de ne presque pas payer d'impôt. « C'est un travail de longue haleine, les pays sont en compétition économiquement et hésitent à bouger si leurs voisins ne le font pas. Mais à force de mettre le sujet sur la table, ils en sont devenus de plus en plus conscients et ce dossier a avancé avec l'adoption de l'impôt minimum sur les sociétés de 15 % par 137 pays et juridictions de l'OCDE », indique Denis Bolduc, rompu à la patience.

Négociation dans le secteur public

LES EMPLOYÉ.E.S DE SOUTIEN DU SECTEUR SCOLAIRE MÉRITENT MIEUX

NOUS **FRONT COMMUN**
D'UNE SEULE VOIX

Les **PROFESSIONNEL.LE.S** et les **EMPLOYÉ.E.S DE BUREAU** choisissent le



sttp•cupw
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes



Réinventer Postes Canada

- ▶ Services bancaires
- ▶ Un parc de véhicules électriques
- ▶ Livraison d'aliments à peu de frais
- ▶ Internet haute vitesse
- ▶ Vigilance auprès des personnes âgées

Renseignements supplémentaires :
CollectivitésDurables.ca

facebook.com/DeCoPo.CollectivitesDurables @Vers_C_Durables



LA FTQ AUX DEVANTS

L'AVENIR DU SYNDICALISME
33^e CONGRÈS DE LA FTQ



16 au 19
janvier 2023

Palais des congrès | Montréal

