

Le 28 avril  
Ne les oublions pas  
**PAGE 13**



# On ne profite pas de l'inflation, nous!

Le 1<sup>er</sup> mai dernier, des milliers de personnes ont marché dans les rues de la province à l'occasion de la *Journée internationale des travailleuses et des travailleurs* pour dénoncer la pression de l'inflation sur leur quotidien.

Sous le thème *On ne profite pas de l'inflation, nous!*, les manifestants et manifestantes ont voulu exposer l'impact de l'importante augmentation du coût de la vie sur une grande partie de la population. En effet, de plus en plus de travailleurs et de travailleuses se

retrouvent dans une situation financière précaire et un nombre grandissant d'entre eux ont maintenant recours aux banques alimentaires pour se nourrir. Pour d'autres, c'est de devoir choisir entre leurs médicaments ou le paiement de leur loyer. Comment se

fait-il qu'on en soit rendu là dans une société riche comme le Québec?

### Portrait de la situation

L'inflation de 2022 (6,7%) est la pire enregistrée en 40 ans. L'augmentation de l'Indice des prix à la

consommation (IPC), qui mesure l'inflation, oscillait généralement autour de 1 à 2% au cours des deux dernières décennies. Les causes de cette période d'inflation sont multiples: les problèmes des chaînes d'approvisionnement, les répercussions de la guerre

en Ukraine déclenchée en février 2022, ainsi que les profits démesurés des entreprises. Certains estiment même que l'accélération des changements climatiques jouerait un rôle dans la hausse des prix. Même si l'inflation augmente moins rapidement au cours des prochains mois, les prix resteront beaucoup plus élevés qu'il y a quelques années.

**SUITE EN PAGE 9**

Dossier santé  
**PAGE 3**



SIMON CLARK

Secteur public  
**PAGE 7**



RENAUD PHILIPPE

Encadrement du travail des enfants  
**PAGE 10**



SHUTTERSTOCK - WANICHANA PHUANGWAN



FTQ - RIMACHABAN



Chronique de l'IRIS  
**PAGE 7**



Construction: Loi R-20  
**PAGE 11**

CLÉMENT ALLARD



Crever de chaleur? Pas question!  
**PAGE 12**

UPPERKUT

ESPACE RÉSERVÉ À L'ENVOI POSTAL  
ENVOI PUBLICATION CANADIENNE N° 40063488  
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à la

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)  
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3



# Dans ce numéro

## ACTIONS FÉMINISTES

- 8 mars 2023 : Résistances féministes ! 4
- Campagne contre les microagressions, pour des milieux de travail inclusifs 14

## ACTUALITÉS

- Santé – La FTQ en action sur le projet de loi n° 15 3
- Des militants et militantes de la FTQ à l'Assemblée nationale 4
- Manifestation à l'Institut Pinel 5
- Bravo aux matelots d'Océan remorquage ! 5
- De nouvelles ententes de principe pour une majorité de fonctionnaires fédéraux membres de l'AFPC 5
- Pour l'avenir de la forêt, la protection du caribou forestier et le dialogue social ! 5
- Nouvel encadrement du travail des enfants : ce qu'il faut savoir 10
- Ça bouge dans le transport scolaire ! 11
- Construction : réforme de la loi R-20 11
- Nouvelle campagne de la FTQ-Construction 14
- Des nouvelles conventions collectives pour les travailleurs et travailleuses ! 16

## À LA SOURCE

- Un an plus tard : on continue de se mobiliser ! 12
- Colloque SST : c'est le temps de vous inscrire 12
- Crever de chaleur ? Pas question ! 12
- À surveiller ! – Nouvelles dispositions reliées au bruit 12
- 28 avril : parce que le travail tue et blesse encore 13

## BALADOS À DÉCOUVRIR

- Le Québec à travers ses luttes ouvrières 3
- Le développement socioéconomique local et régional 14

## CHRONIQUE ET OPINIONS

- Des États généraux et ça presse ! 3
- Quelques leçons des fronts communs passés 7

## DOSSIER INFLATION

- On ne profite pas de l'inflation, nous ! 1
- Photoreportage sur le 1<sup>er</sup> mai 8 et 9
- Il existe pourtant des solutions pour combattre l'inflation 9

## ENVIRONNEMENT

- En route vers la COP28-Défis et enjeux 2
- Enjeux climatiques – À la rencontre des différentes générations 6

## LANGUE FRANÇAISE

- 29<sup>e</sup> Rencontre annuelle des membres des comités de francisation de la FTQ 6
- Ralentir le déclin du français 11
- Des cours de français en milieu de travail pour des travailleuses ukrainiennes 16

## RETRAITE

- Séminaire FTQ sur la retraite et les assurances ! 6
- Enfin une loi protégeant les retraites en cas de faillites d'entreprises ! 6
- Réforme des retraites en France 10

## SECTEUR PUBLIC


- Quelques leçons des fronts communs passés 7
- Négociations – Pas de règlement en vue à court terme 7

## CALENDRIER ET AVIS

- Calendrier et activités 2
- Mouvements de personnel 15
- Conflits en cours 15

## CALENDRIER ET ACTIVITÉS

Activités	Date	Lieu	Renseignements	Code QR
<b>Camp de formation des jeunes</b>	20 au 22 septembre 2023	Station touristique Duchesnay	ftq.qc.ca/camp-de-formation-des-jeunes-2023	
<b>Plaideurs et plaideuses au TAT</b>	24 au 29 septembre 2023	En résidence, Magog	ftq.qc.ca/programme-deduction-syndicale-ftq	
<b>Colloque de santé et sécurité du travail de la FTQ</b>	11 au 12 octobre 2023	Delta Hôtel par Marriott, Trois-Rivières	ftq.qc.ca/colloque-sst-du-11-au-12-octobre-2023	
<b>Évaluation des tâches 1</b>	2 au 6 octobre 2023	En résidence, Magog	ftq.qc.ca/programme-deduction-syndicale-ftq	
<b>Séminaire sur l'accompagnement des formateurs et des formatrices (coaching)</b>	15 au 20 octobre 2023	En résidence, Magog	ftq.qc.ca/programme-deduction-syndicale-ftq	

 Surveillez la sortie du programme d'éducation cet été ! Pour plus d'information ou pour vous inscrire : [ftq.qc.ca/programme-deduction-syndicale-ftq](https://ftq.qc.ca/programme-deduction-syndicale-ftq).

## EN ROUTE VERS LA COP28

### Défis et enjeux

La FTQ participera pour une septième fois à la *Conférence des parties (COP)* de la *Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC)* en décembre prochain. Les enjeux sont importants et les syndicats doivent plus que jamais se faire entendre.



Le secrétaire général, lors de la COP26, en 2021, en discussion avec le ministre de l'Environnement et du Changement climatique, Steven Guilbeault.

Tout d'abord, cette 28<sup>e</sup> conférence se déroulera à Dubaï, aux Émirats arabes unis (ÉAU). Connus pour ses positions répressives, les ÉAU tenteront de bâtir une COP sur les conclusions de la COP27, tenue en Égypte, en 2022.

Les États auront donc à régler les mécanismes pour la mise en place d'un nouveau fonds sur les pertes et dommages et à clarifier le rôle de la Banque mondiale et du secteur de la finance privée. Ces discussions ardues se font souvent au détriment des droits de la personne. Il est primordial que la société civile soit présente pour jouer le rôle de véritable chien de garde. La FTQ mettra de la pression sur le Canada pour qu'il joue pleinement son rôle.

La COP28 sera également l'aboutissement du bilan global amorcé à l'été 2022. Cet exercice vise à faire le bilan du progrès de

millions de travailleurs et travailleuses partout sur la planète. Les efforts ont porté leurs fruits, puisque la COP27 a adopté un programme de travail sur la transition juste. Bien que certains éléments centraux y soient présents, tels que le dialogue social et la protection sociale, les syndicats doivent s'assurer que les travailleurs et les travailleuses aient une voix dans le processus et que le programme se bâtisse autour du droit du travail.

Au-delà des grands dossiers de négociations, la société civile mondiale aura à aborder l'éléphant dans la pièce: les énergies fossiles. Les derniers rapports du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) sont clairs: il est toujours possible de contenir l'élévation des températures sous la barre de 1,5 °C, mais cela demande de mettre rapidement fin à l'exploration, l'expansion et la production des énergies combustibles. Présidée par les ÉAU, la prochaine COP risque fort de tenter d'éviter de poursuivre ces discussions amorcées à la COP26, à Glasgow, en 2021. Il est important de ramener de l'avant cet enjeu.

C'est dans ce contexte que la FTQ participera aux travaux et pour s'assurer de la transparence du processus et en mettant tout son poids d'influence envers le gouvernement fédéral et provincial. La FTQ et les autres syndicats poursuivront également les efforts pour la mise en place d'une définition sur les conflits d'intérêts à la CCNUCC pour garantir que les COP répondent réellement aux efforts d'ambition climatique nécessaire pour l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris et que cesse l'approche «foire commerciale». ■

**C'EST GRÂCE AU TRAVAIL SOUTENU DES SYNDICATS QUE LE CONCEPT DE TRANSITION JUSTE S'EST TAILLÉ UNE PLACE PARMIS LES GRANDES PRIORITÉS DU BILAN GLOBAL. LA FTQ DÉTIENT D'AILLEURS L'UN DES TROIS SIÈGES SYNDICAUX INTERNATIONAUX À CETTE TABLE DE NÉGOCIATION.**

Parlant de transition juste, les syndicats se sont battus depuis 2015 pour faire pression sur la CCNUCC et les États pour la mise en place de mécanismes. Cet enjeu est crucial pour des centaines de



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

**Présidente**

Magali Picard

**Secrétaire général**  
Denis Bolduc

565, boul. Crémazie Est  
Bureau 12100  
Montréal  
Québec H2M 2W3

**Téléphone**  
514 383-8000

**Télécopie**  
514 383-0899

info@ftq.qc.ca  
ftq.qc.ca

**Rédactrice en chef**  
Rima Chaaban

**Collaboration**  
Stéphany Bergeron, Isabelle Coulombe, Wilfried Cordeau, Michel Du Cap, Jean-Philippe Grenier, Marie-Claude Groulx, Manon Fournier, Magali Giroux, Gilles Grondin, Mouna Kamel, Annie Landry, Jean Laverdière, Colin L'Érger, Ricky Lewis, Caroline Mallette, Jessica Olivier-Nault, François Ouellet, Marie-Josée Naud, Patrick Rondeau, Catherine Veillette (FTQ); Jonathan Choquette (AFPC); Élisabeth Cloutier, Philippe Lapointe (FTQ-CONSTRUCTION); Guillaume Tremblay-Boily (IRIS); Clairandree Cauchy (MÉTALLOS); Maryse Valiquette (SQEES-298); Christopher Monette (TEAMSTERS); Cynthia Gagnier (UES 800); Véronique Figliuzzi (UNIFOR)

**Conception graphique**  
Anne Brissette

**Illustrations**  
Coopérative Belvédère; Chloé / Firme; Belvédère Coop; Collectif 8 Mars. Coopérative Belvédère Communication. Illustration: Marin Blanc; Upperkut

**Photos**  
Clément Allard, Normand Blouin, Rima Chaaban, Simon Clark, Sami Dellah, Martine Doyon, Lucie Ducharme, Gabriel Fournier, Olivier Gélinas Richard, Jean-Philippe Grenier, Gilles Grondin, Mario Jean MADOC, FTQ, Magali Giroux, Shant Manoukian, Denis Martel, Métallos, Thierry Nectoux, Renaud Philippe, Marie-Pier Richard, Shutterstock - Wanchana Phuangwan, Unifor-510

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

**Tirage**  
31 000 exemplaires

Produit par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

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

Expédié par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

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

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



# La FTQ en action sur le projet de loi n°15

Le 9 mai dernier, la FTQ a présenté son mémoire en commission parlementaire concernant le projet de loi n° 15, *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace*, de concert avec le SCFP-Québec et le SQEES-298. Cette proposition du gouvernement est titanesque avec 300 pages et 1 180 articles qui viennent modifier plus d'une trentaine de lois existantes.

Comme son nom l'indique, celui-ci a pour objectif de rendre le réseau plus efficace. Pour ce faire, on procède essentiellement à une réorganisation complète des structures du réseau de la santé et des services sociaux. On crée l'agence Santé Québec qui sera dirigée par un président et chef de la direction et chapeauté par un conseil d'administration. Celle-ci sera responsable des opérations alors que le ministère de la Santé et des Services sociaux définira les grandes orientations.

Bien que la FTQ demeure sceptique sur le bien-fondé de cette nouvelle entité, c'est surtout tout ce qui entoure l'agence qui pose des problèmes: les possibilités accrues de privatisation, la centralisation potentiellement autoritaire, l'importation de façons de faire du privé avec les fameux « top guns », l'affaiblissement de la démocratie et les impacts de la trop grande mobilité de la main-d'œuvre. De plus, le projet de loi prévoit la fusion des établissements et, par conséquent, celle des unités d'accréditation. Le gouvernement souhaite ainsi qu'il ne reste plus que quatre syndicats dans le réseau de la santé, soit un par catégorie d'emploi. La centrale et ses syndicats affiliés estiment que cette façon de faire n'est pas un gage d'une plus grande efficacité et pourrait entraîner de nombreux effets pervers en plus de porter atteinte au droit d'association. En outre, la présence de syndicats plus proches des membres constitue un atout pour la gestion de proximité, un objectif cher aux yeux du gouvernement. Conséquemment, la centrale ne croit pas que ce projet de loi répond adéquatement aux besoins de la popula-



tion et des travailleurs et des travailleuses.

Dans ce dossier, la FTQ a collaboré étroitement avec les syndicats affiliés concernés, soit le SCFP et le SQEES-298. La centrale a également exercé un fort leadership grâce à une approche pragmatique qui, tout en n'ayant pas peur de critiquer, ouvre une porte au dialogue pour trouver des solutions. Un important travail a aussi été effectué afin d'atténuer les principaux irritants du projet de loi, notamment en ce qui concerne la fusion des unités d'accréditation. Déjà, on constate que cette façon de faire a permis de réaliser des gains concrets et immédiats.

En commission parlementaire, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Christian Dubé, a montré de l'ouverture à poursuivre les discussions avec la FTQ et les autres organisations syndicales concernant certains aspects du projet de loi, notamment pour le régime de négociation. Il a également mentionné que des amendements seraient déposés. La centrale poursuivra ces discussions afin



de s'assurer que les intérêts de ses membres et des travailleurs et des travailleuses sont pris en compte dans cette réforme.

Pour l'occasion, le Conseil provincial des affaires sociales du SCFP-Québec a commandé un imposant sondage avec plus de 4000 répondants et répondantes, lequel a soutenu les analyses et les recommandations de la centrale. Les parlementaires ont d'ailleurs souligné cette initiative originale. On en retient que la moitié des membres sondés sont peu ou pas du tout satisfaits de leurs conditions de travail, ce qui montre que le réseau est donc loin d'être un employeur de choix. De plus, 68% des

membres sondés ont peu ou pas du tout confiance que la réforme proposée par le projet de loi va permettre d'améliorer le réseau. Aussi, 41% des membres sondés estiment probable ou très probable de changer de CISSS ou de CIUSSS s'ils pouvaient maintenir leur ancienneté partout dans le réseau. Pour la région de Montréal, cette proportion grimpe à 56%. Comme quoi les risques de vider certains établissements sont majeurs.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter le mémoire déposé par la FTQ: [ftq.qc.ca/memoire-pl15](https://ftq.qc.ca/memoire-pl15).



## Des États généraux et ça presse !

Au début du mois de mai, nous avons envoyé une invitation à la grande majorité des organisations syndicales pour tenir le plus rapidement possible des *États généraux sur le syndicalisme*. Une discussion a eu lieu au Bureau de la FTQ et il n'y avait aucune ambiguïté quant à la voie à suivre. Un coup de barre était rendu nécessaire et la FTQ devait prendre les devants.

Depuis deux ans, nous dialoguons de manière constructive avec les trois autres centrales syndicales pour enfin lancer des États généraux. La FTQ avait même mis de l'avant une proposition comprenant un échéancier réaliste qui s'échelonnait sur plusieurs années. Toutefois, on continuait à faire du surplace en raison d'un désaccord profond sur la place des syndicats indépendants, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas affiliés à une centrale. Nos tentatives de trouver une voie de passage ont malheureusement été infructueuses. Ce n'est pas faute d'avoir essayé.

L'invitation est donc lancée officiellement. Toutes les organisations syndicales qui ont à cœur l'avenir du mouvement et qui souhaitent se joindre à la FTQ sont les bienvenues. Il n'y a pas de meilleur moment que maintenant pour entamer l'organisation des *États généraux sur le syndicalisme*. Dans un monde idéal, le lancement aurait lieu en 2024, mais il reste encore beaucoup de fils à attacher. Peu importe les difficultés devant nous, il apparaît urgent d'aller de l'avant. Les attentes des membres sont élevées et nous devons leur envoyer un signal fort. Cela fait près de 10 ans qu'on tente d'organiser des États généraux. Il y a toujours eu de bonnes ou de moins bonnes raisons pour les repousser. Est-ce qu'on va finalement réussir cette fois? Nous y croyons sincèrement.

L'ampleur des problèmes auxquels nous faisons tous et toutes face milite en faveur d'une réflexion de fond. Il y a beaucoup plus de choses qui unissent les diverses organisations syndicales comparativement à ce qui les sépare. Nous avons tous et toutes à cœur l'avenir du mouvement syndical et de nos membres et souhaitons faire du Québec une société plus égalitaire, plus démocratique et plus verte. La division est un luxe que le mouvement syndical ne peut se permettre dans le contexte actuel. Mettons de côté nos rivalités et collaborons pour faire de ces États généraux un succès et une occasion de renouveler le syndicalisme québécois. On ne lâche pas le morceau!

Sur ce, nous vous souhaitons un superbe été rempli de moments heureux et inspirants avec vos proches, vos confrères et vos consœurs. Bon été!

Solidairement,

Magali Picard, présidente

Denis Bolduc, secrétaire général

**NOUVEAU BALADO!**

**LE QUÉBEC À TRAVERS SES LUTTES OUVRIÈRES**

La FTQ présente une série de six balados portant sur des conflits de travail qui ont marqué l'histoire du Québec!

Disponible sur toutes les plateformes de diffusion!  
Pour l'écouter : [ftq.qc.ca/luttes-ouvrieres](https://ftq.qc.ca/luttes-ouvrieres)



## 8 mars 2023 : Résistances féministes !

Plusieurs activités ont eu lieu à travers le Québec pour souligner la *Journée internationale des droits des femmes* qui a lieu cette année sous le thème *Résistances féministes*. Le 8 mars est un moment privilégié pour célébrer les victoires des travailleuses et des femmes. On en profite aussi pour faire des bilans, réfléchir ensemble, échanger, s'encourager, se mobiliser. C'est donc plus qu'un symbole et, dans un contexte de transformations, d'instabilité, de remises en question de nos acquis, il conserve encore toute sa pertinence. Voici quelques photos des activités qui ont eu lieu à travers la province. ■



LUCIE DUCHARME

### En Estrie

Le comité de la Condition féminine du Conseil régional FTQ Estrie a accueilli environ 120 femmes à l'occasion de son traditionnel souper de la *Journée internationale des droits des femmes* qui a eu lieu à la salle communautaire de Sainte-Catherine-de-Hatley. Pendant la soirée, les personnes présentes ont assisté à une conférence sur la santé mentale qui fût grandement appréciée. Le conseil tient à remercier toutes les organisations et les personnes qui ont contribué à faire de ce souper un succès.



JEAN-PHILIPPE GRENIER

### En Outaouais

Le Conseil régional FTQ Outaouais a organisé son traditionnel 5 à 7 « Vins et fromages » lors de la *Journée internationale des droits des femmes*. Plus d'une cinquantaine de femmes ont participé à l'événement qui fut un franc succès ! Le tirage pour la campagne de financement de Centraide Outaouais a été fait et un montant de 7000\$ a été remis à l'organisme à la suite de la vente des billets. Le conseil tient à remercier toutes les personnes impliquées dans la réussite de la soirée !



COLLECTIF 8 MARS - COOPÉRATIVE BELVÈRE COMMUNICATION - ILLUSTRATION - MARIN BLANC



FTQ

### À Montréal

Les membres du comité d'actions féministes et les militantes de la FTQ étaient présentes à la marche organisée à Montréal. Plusieurs centaines de personnes ont répondu à l'appel de l'organisation Femmes de diverses origines et se sont rassemblées devant les bureaux du premier ministre. Les manifestantes ont marché pour dénoncer les violences, la précarité économique et les discriminations vécues par les femmes. Elles ont scandé haut et fort que leur féminisme est intersectionnel et inclusif et qu'elles continueront de résister tant que l'égalité ne sera pas atteinte pour toutes les femmes.

## Des militants et militantes de la FTQ à l'Assemblée nationale

C'est quelque 54 députés et députées, incluant 10 ministres, qui ont été rencontrés dans le cadre de la 5<sup>e</sup> édition de la *Journée de rencontre avec les députés et députées à l'Assemblée nationale* organisée par la FTQ les 14 et 15 mars dernier. Cet événement a permis à 96 personnes déléguées provenant de différents syndicats affiliés de la FTQ de partout au Québec de discuter avec les personnes élues des dossiers qui nous préoccupent. Parmi ces sujets: les outils pour s'attaquer à l'inflation, la mise en application de la loi en santé et sécurité du travail et comment s'assurer d'une transition juste. Une superbe activité qui a permis de faire entendre la voix des militants et militantes de la FTQ! ■



Clairandrée Cauchy du Syndicat des Métallos, la députée de Bourassa-Sauvé Madwa-Nika Cadet (PLQ), Maryse Valiquette du SQEES-298 et Kim Bégin-Chaput du SEPB.

COURTOISE MÉTALLOS



Rencontre préparatoire avec les militants et militantes le 14 mars 2023

SIMON CLARK



## Manifestation à l'Institut Pinel

Bravant le froid, une centaine de militants et militantes, dont la présidente de la FTQ, Magali Picard, ont manifesté devant l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel, le 23 février dernier, en solidarité avec les travailleurs et travailleuses de cet établissement qui vivent présentement une situation extrêmement préoccupante.



SHANT MANOUKIAN

C'est plus de 154 employés et employées qui ont quitté leur travail depuis les 2 dernières années. Il faut savoir que sur les 840 travailleurs et travailleuses syndiqués avec le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2960 (SCFP-2960), 355 sont en congé de maladie, parental, ou sans solde. Cette situation met en jeu la santé et la sécurité autant du personnel que des patients et patientes, ainsi que celle de la population.

Les travailleurs et travailleuses de l'Institut Pinel sont inquiets et réclament une intervention de Québec d'autant plus que les relations de travail sont extrêmement difficiles. ■



COURTOISIE MÉTALLOS

## Bravo aux matelots d'Océan remorquage !

C'est une grève emblématique qu'a menée pendant neuf mois la dizaine de matelots d'Océan remorquage, illustrant l'importance d'une loi anti-briseurs de grève pour les travailleurs et travailleuses sous compétence fédérale. Le conflit s'est terminé en mars dernier, après neuf mois de grève, à la suite d'un blitz de négociations auxquelles a participé la présidente de la FTQ, Magali Picard. Le nouveau contrat prévoit des hausses salariales totalisant 23,25% d'ici 2025. Les syndiqués ont réussi à faire reculer l'employeur sur ses demandes d'horaires de travail qui auraient mis en péril la conciliation travail-famille en privant les

matelots de précieuses périodes de vie en famille.

« On a mis notre pied à terre contre des demandes injustes, néfastes pour nos familles. On a réussi à se faire respecter et à obtenir des augmentations de salaire significatives », a fait valoir le porte-parole des matelots, Pascal Delisle.

« Ces travailleurs ont mené une lutte exemplaire, appuyés par toute la famille Métallo et plusieurs syndicats affiliés de la FTQ. Ils l'ont fait avec un vent de face, alors que des briseurs de grève venaient faire leur travail chaque jour, atténuant les effets de la grève sur l'employeur », a souligné le représentant syndical des Métallos

Luc Laberge, qui a été aux côtés des grévistes pendant toute la durée du conflit.

La grève chez Océan remorquage a illustré la nécessité de l'adoption rapide d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral, à l'instar de ce qui existe déjà dans le Code du travail

québécois. « Un tel conflit aurait été beaucoup moins long s'il y avait eu une loi interdisant le recours à des travailleurs de remplacement au fédéral, comme c'est le cas au Québec », a conclu le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux. ■



MAGALI GIBROUX

Les conseillères et conseillers régionaux de la FTQ se sont joints aux matelots d'Océan remorquage sur la ligne de piquetage à Sorel le 16 février dernier. Une action de solidarité de la part de toutes les régions du Québec!



MARIE-PIER RICHARD

## De nouvelles ententes de principe pour une majorité de fonctionnaires fédéraux membres de l'AFPC

En négociation depuis deux ans, les travailleurs et travailleuses du Conseil du Trésor du Canada et de l'Agence du revenu du Canada membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) ont finalement conclu des accords de principe avec le gouvernement fédéral début mai.

Ces ententes ont été obtenues à la suite d'une grève des quelque 155 000 membres, ce qui en fait le plus grand mouvement de grève de l'histoire du pays. Hausse des salaires, protection contre l'inflation, télétravail, bonification des congés et protection contre la sous-traitance font partie des gains réclamés par les équipes de négociation.

Rappelons que les contrats de travail de ces travailleurs et travailleuses étaient échus depuis 2021. Par sa négligence et son entêtement à négocier au compte-gouttes, le gouvernement fédéral doit porter l'entière responsabilité de cette grève qui a perturbé les services publics. Les contrats de travail se termineront en 2024 et sont rétroactifs à juin 2021 pour des hausses salariales totalisant 12,6%. ■

## Pour l'avenir de la forêt, la protection du caribou forestier et le dialogue social !

La FTQ et ses syndicats affiliés Unifor et le Syndicat des Métallos qui représentent les forces vives de la foresterie québécoise ont manifesté le 18 mars à Saint-Félicien, ainsi que le 4 avril dernier devant l'Assemblée nationale du Québec pour être partie prenante des discussions sur la stratégie de sauvegarde du caribou forestier et dans l'élaboration des solutions.



FTQ

Manifestation devant l'Assemblée nationale le 4 avril 2023.

Les dirigeants syndicaux ont dénoncé l'attitude du gouvernement qui travaille ce dossier sans consulter les parties concernées. « Les scénarios de sauvegarde reposent sur la réduction des perturbations causées par les activités humaines et nous savons que cela va engendrer des impacts sur les activités industrielles en forêt. Nous avons un regard lucide sur la situation. Ce que nous dénonçons aujourd'hui, c'est l'attitude d'un gouvernement qui travaille en silo et qui entend nous mettre devant un fait accompli. La mise en place d'une démarche concertée et planifiée visant à atténuer les impacts sur les travailleurs et travailleuses est un incontournable et cet exercice passe par un véritable dialogue social entre tous les intervenants », ont déclaré la présidente de la FTQ, Magali Picard, le directeur québécois d'Unifor, Daniel Cloutier, et le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux. ■





NORMAND BLOUIN

## Séminaire FTQ sur la retraite et les assurances!

L'incertitude des marchés causée par la guerre en Ukraine, la pénurie de main-d'œuvre, la prolongation de la vie active, la crise climatique, la reddition de compte en matière des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), l'augmentation fulgurante des primes d'assurances collectives sont des sujets qui ont été abordés lors du séminaire annuel sur la retraite et les assurances de la FTQ. C'est quelque 300 personnes qui se sont réunies les 28 et 29 mars dernier sur le thème *La FTQ aux devants pour un filet social viable!*

La crise inflationniste est une réalité avec laquelle nous vivons tous et toutes. Généralement, les personnes âgées sont les plus durement touchées puisque plusieurs d'entre elles ne bénéficient pas d'un régime de retraite indexé. Un panel d'experts est venu mettre en lumière le fonctionnement des régimes de retraite par financement salarial (RRFS) de la FTQ et des groupes communautaires et de femmes. Ils ont fait

la démonstration que ces régimes de retraite à prestations déterminées sont conçus pour faire face à l'inflation et ainsi ne pas diminuer le pouvoir d'achat des personnes âgées une fois à la retraite.

Au cours des dernières années, la FTQ n'a pas ménagé ses efforts auprès des gouvernements afin de mieux protéger les travailleurs et travailleuses en cas d'insolvabilité ou de faillites d'entreprises. Tout ce travail a finalement porté ses fruits puisque le projet de loi C-228 visant à protéger les régimes de retraite des travailleurs et travailleuses en cas de faillites d'entreprises a été adopté. M<sup>e</sup> Guillaume Grenier, de chez Melançon Marceau Grenier Cohen, est venu éclairer les participants et participantes sur le sujet.

En décembre dernier, Retraite Québec lançait une consultation proposant de modifier certaines modalités du Régime de rentes du Québec. La FTQ a fortement réagi à ces propositions. Un mémoire a été déposé et des représentations ont

été faites en commission afin de faire entendre la voix des travailleurs et travailleuses. Ces efforts ont été bénéfiques puisque le gouvernement s'est rétracté à plusieurs niveaux, dont celui de repousser l'âge facultatif à la retraite de 60 à 62 ans. De plus, la Commission des finances publiques s'est positionnée en faveur de la mise en place d'un conseil des partenaires sur la retraite comme proposé dans le mémoire de la FTQ.

D'autres bonnes nouvelles ont aussi été abordées lors de ce séminaire telles que la mise en place d'un régime dentaire canadien ainsi que la majoration de la période d'invalidité couverte par l'assurance-emploi maladie qui est passée de 16 à 27 semaines. Ces nouvelles mesures font en sorte que la population du Québec bénéficie d'un meilleur filet social.

Une fois de plus, le séminaire a été l'occasion d'échanger avec de nombreux invités sur différents dossiers chauds qui sont au cœur de l'actualité! ■

## Enfin une loi protégeant les retraites en cas de faillites d'entreprises!

Victoire! La loi protégeant les régimes de retraite des travailleurs et travailleuses en cas de faillites d'entreprises a finalement été adoptée en avril dernier après des années de revendications syndicales et plusieurs projets de loi morts au feuillet.

« Cette loi, bien qu'imparfaite, fait en sorte que dans le cas de faillites d'entreprises, les ententes de restructuration doivent inclure le financement des fonds de pension déficitaires afin de protéger les rentes des travailleurs et travailleuses. Les régimes de retraite sont maintenant considérés comme étant prioritaires.

« Cette loi corrige une grande injustice. Trop longtemps, lors de faillites d'entreprises, les gestionnaires se sont sauvés avec les poches pleines de primes de toutes sortes, alors que les travailleurs et travailleuses subissaient une diminution importante de leurs prestations. Avec cette loi, les retraités et anciens travailleurs et travailleuses n'auront plus à se contenter des miettes », s'est réjouie la présidente de la FTQ, Magali Picard, soulignant l'apport des militants et militantes des Métallos et d'Unifor qui ont redoublé d'ardeur au cours des dernières années pour sensibiliser les élus et élues.

Lorsque toutes les dispositions seront entrées en vigueur dans quatre ans, les créances des régimes de retraite bénéficieront d'une « superpriorité », les plaçant devant des créances institutionnelles telles que les taxes foncières ou scolaires, mais derrière les banques. Les paiements visant à renflouer le régime de retraite seront quant à eux considérés comme prioritaires et les tribunaux devront en tenir compte au moment d'homologuer un plan d'arrangement avec les créanciers. ■

### ENJEUX CLIMATIQUES

## À la rencontre des différentes générations

Dans le cadre de la 12<sup>e</sup> Semaine de la relève syndicale, les membres du comité des jeunes et du comité environnement de la FTQ ont invité tous les membres des syndicats affiliés à un *Dialogue intergénérationnel sur la crise climatique* le 21 avril dernier.

En conférence d'ouverture, Caroline Brouillette, du Réseau action climat Canada, a mis la table en présentant l'état actuel du réchauffement climatique et son impact sur toutes les générations, autant localement que mondialement. Plusieurs personnes participantes

ont aussi échangé avec la psychologue invitée, Inès Lopes, concernant leur sentiment grandissant d'écoanxiété.

Les discussions sur la transition juste et le rôle des organisations syndicales ont réaffirmé l'importance que les organisations syndicales prennent les devants, comme défenseur de

la justice sociale, mais aussi pour empêcher les entreprises d'instrumentaliser les emplois pour résister aux changements.

Lors d'un panel, trois étudiantes, Éloïse Cauchy-Vaillancourt, Ashley Torres Olachea et Mara Gabriela Puentes-Benitez, ont livré un témoignage sur les raisons de leur militance environnementale. Un grand constat s'est imposé en fin de journée: il y a encore beaucoup à faire pour atteindre une réelle équité intergénérationnelle en matière d'environnement, mais ce genre d'initiative est un bon début pour construire des ponts! ■



FTQ

## 29<sup>e</sup> Rencontre annuelle des membres des comités de francisation de la FTQ

Cette année, la rencontre annuelle s'est tenue en mars dernier sur le thème *Le français au travail c'est un droit! Final bâton.*

Des présentations passionnantes étaient à l'ordre du jour notamment celle du professeur de droit de l'Université de Sherbrooke, M<sup>e</sup> Guillaume Rousseau, qui avait pour objectif de répondre à la question de savoir si les intentions du législateur québécois et du législateur français,

à l'origine de deux lois linguistiques (la *Charte de la langue française* et la *Loi Toubon*), ont été respectées par l'interprétation judiciaire de ces lois.

La centaines de participants et participantes ont également eu la chance d'entendre le ministre

de la Langue française, Jean-François Roberge, et des représentants de l'OQLF, dont la présidente Ginette Galarneau, nous parler de la nouvelle *Charte de la langue française* et des futures actions pour la promotion de la langue française. La conseillère Nathalie Blais du SFCF et le confrère Yvon Barrière de l'AFPC ont parlé du projet de loi C-13 au fédéral et des conditions de travail dans le secteur public fédéral. ■



FTQ - GILLES BRONDI



# Quelques leçons des fronts communs passés

Par Guillaume Tremblay-Boily, chercheur à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)

Depuis l'année dernière, quelques productions culturelles et médiatiques ont commémoré le 50e anniversaire du Front commun de 1972: un documentaire à Télé-Québec (Pouvoir oublier, réalisé par David Simard et Pierre-Luc Junet), un livre de l'auteur Olivier Ducharme (1972: Répression et dépossession politique) et un épisode de balado produit par la FTQ, notamment.

Bien que cet événement majeur de l'histoire du Québec reste encore méconnu de la population, ces œuvres ont permis de rappeler que les fronts communs intersyndicaux des années 1970 ont permis d'obtenir des gains significatifs, tout en mettant de l'avant une vision sociale porteuse d'aspirations égalitaires.

## Le front commun de 1972: un précédent historique

En vue des négociations collectives du secteur public de 1972, pour la première fois de leur histoire, les trois grandes centrales syndicales québécoises se sont unies pour faire face au gouvernement. Pour mettre fin à une grève générale illimitée lancée en avril, le gouvernement Bourassa a adopté la loi 19, forçant le retour au travail des 210 000 employé-e-s membres du Front commun. Mais au mois de mai, alors que tout semblait rentrer dans l'ordre, les chefs des trois centrales syndicales ont été emprisonnés pour avoir invité leurs membres à défier des injonctions. En colère, des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses ont déclenché des grèves spontanées. L'ampleur de la contestation a amené le gouvernement Bourassa à céder aux principales demandes du Front commun.

La vigueur du Front commun de 1972 a donné le ton pour toute la décen-



nie et même au-delà. Pour les trois renouvellements de convention collective suivants (1975-1976, 1979 et 1982-1983), les centrales syndicales ont fait front commun. À divers degrés, chacun de ces épisodes a été un moment de mobilisation intense. Dans ses documents publics, le front commun actuel fait référence à ceux de l'époque, notamment avec un clin d'œil au «100\$ par semaine», une revendication phare de 1972. Comment les fronts communs de 1972 à 1983 peuvent-ils inspirer l'action syndicale aujourd'hui?

## Usagers contre syndiqué-e-s?

**TOUT RÉCEMMENT, UN CHRONIQUEUR DE DROITE CONNU REPRENAIT UNE VIEILLE RITOURNELLE EN LAISSANT ENTENDRE QUE LES SYNDICATS FONT TOUJOURS PASSER LEURS INTÉRÊTS AVANT CEUX DES USAGERS ET DES USAGÈRES. IL S'AGIT D'UNE STRATÉGIE RHÉTORIQUE CLASSIQUE, REPRISE RÉGULIÈREMENT LORS DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DU SECTEUR PUBLIC.**

En 1972, Bourassa oppose «les corps organisés et les groupes de pression» (les syndicats) aux «secteurs isolés de la société». En 1983, le ministre Gerald Godin, du gouvernement Lévesque, présente les syndiqué-e-s comme des privilégié-e-s dont les gains se font aux dépens des citoyen-ne-s les plus défavorisé-e-s.

Pourtant, dès 1972, les revendications de base du Front commun portent la vision d'une société plus juste. En plus de revendiquer 100\$ par semaine pour tous, ce qui représente une hausse significative pour les travailleurs et travailleuses les plus pauvres, il prône la réduction des écarts entre les bas salarié-e-s et les haut-e-s salarié-e-s. Il propose aussi l'équité salariale entre les hommes et les femmes, un droit qui sera pleinement reconnu par une loi québécoise seulement en 1997.

Lors du Front commun de 1975-1976, les syndicats obtiennent des avancées sociales importantes, dont la réduction du nombre d'élèves par classe pour les enseignant-e-s et des congés de maternité de 15 semaines. Ils obtiennent aussi l'indexation complète des salaires, dans une période d'inflation rapide. À l'époque, de nombreuses conventions collectives contiennent des clauses d'indexation automatique, dans le privé comme dans le public. On peut penser que, quand les syndiqué-e-s du Front commun obtiennent un gain, il est plus facile pour les travailleurs et les travailleuses du privé de revendiquer la même chose, entre autres lorsque les employeurs font face au défi de la rétention de la main-d'œuvre.

De 1972 à 1983, les centrales syndicales mettent de l'avant cette idée en présentant les fronts communs comme «la locomotive du secteur privé». Selon cette perspective, les améliorations de salaires et de conditions de travail obtenues dans les conventions collectives du secteur public peuvent avoir un effet d'entraînement positif pour les autres travailleurs et travailleuses.

De manière plus générale, on sait en effet que la syndicalisation permet aux travailleurs et aux travail-



**Le 9 mai 1972, il y a 51 ans aujourd'hui, les présidents de la CSN, de la FTQ et de la CEQ prenaient le chemin de la prison d'Orsainville, condamnés à un an de prison pour avoir sollicitant outragé le juge Georges Pelletier, ancien organisateur du Parti libéral dans la région de Québec.**



Le 9 mai dernier, les membres du Front commun ont tous publié cette tuile sur leurs réseaux sociaux.

leuses syndiqué-e-s d'améliorer leurs salaires et qu'elle exerce aussi une pression à la hausse sur les salaires des non-syndiqué-e-s. La syndicalisation a aussi un effet positif sur les inégalités entre les hommes et les femmes: elle contribue à la réduction des écarts salariaux.

## Faire face aux lois spéciales

Si le front commun actuel décidait d'aller vers la grève, il serait sans doute avisé qu'il se prépare à l'éventualité d'une loi spéciale, puisque l'histoire nous apprend qu'il s'agit d'un instrument que les gouvernements n'hésitent pas à utiliser.

Il faut dire que dans les négociations collectives du secteur public, l'État a un rôle particulier: il agit à la fois comme employeur et comme législateur. Par le biais de lois spéciales, il peut mettre fin aux discussions et décider unilatéralement

des conditions de travail et de la rémunération de ses employé-e-s.

C'est en 1966, pour mettre fin à une grève des enseignant-e-s, que le gouvernement adopte pour la première fois une loi spéciale dans le secteur public. Par la suite, des lois spéciales sont utilisées presque systématiquement pour suspendre le droit de grève des employé-e-s du secteur public, comme l'ont montré Martin Petitclerc et Martin Robert dans Grève et paix: Une histoire des lois spéciales au Québec. Au fond, on peut en quelque sorte dire qu'elles ne sont plus spéciales, puisqu'elles font partie des tactiques courantes du gouvernement. Petitclerc et Robert parlent «d'exceptionnalisme permanent» pour désigner le fait que les lois spéciales finissent par être normalisées, ce qui rend de plus en plus difficile la mobilisation syndicale.

Au fil du temps, les syndicats inventent des méthodes pour résister aux lois spéciales. Par exemple, dans les années 1980, face à une loi spéciale qui prévoit des pertes d'ancienneté pour les grévistes, les infirmières signent un engagement formel à respecter la liste d'ancienneté syndicale. Les syndicats prennent aussi en charge les coûts des amendes individuelles, notamment pour assurer l'équité entre les salarié-e-s qui sont sur les lignes de piquetage et leurs collègues qui ne sont pas exposé-e-s directement aux amendes parce qu'ils ou elles assurent le maintien des services essentiels.

L'histoire nous rappelle qu'en s'unissant, les syndicats peuvent obtenir des avancées importantes pour leurs membres et pour l'ensemble de la population. Le contexte actuel, marqué par l'inflation et par le manque de main-d'œuvre, semble favorable à une forte mobilisation. ■

## NÉGOCIATIONS

# Pas de règlement en vue à court terme

Malgré les appels à la négociation, le Front commun (FTQ, CSQ, CSN, APTs) est toujours dans l'attente d'offres sérieuses et raisonnables afin de conclure les conventions collectives des 220 000 travailleuses et travailleurs qu'il représente.

Pourtant, les équipes de négociations sont aux tables et prêtes en tout temps à poursuivre le travail. Au moment de mettre sous presse, le Conseil du trésor, en

campagne de relations publiques, annonçait une bonification de ses offres, ce qui est faux.

La présidente, Sonia LeBel, a fait ce que le gouvernement fait depuis des années en annonçant la reconduction jusqu'à la fin de l'été de primes déjà existantes dans les réseaux de la santé et des services sociaux. Donc, aucune offre salariale et aucun rattrapage salarial n'ont été présentés aux équipes de négociation.

Le Front commun réclame un mécanisme permanent de protection contre l'inflation d'une part et, d'autre part, un enrichissement visant un rattrapage salarial général. Ainsi, il revendique une augmentation de 100\$ par semaine pour l'année 2023 ou l'Indice des prix à la consommation (IPC) +2% (selon la formule la plus avantageuse), l'IPC +3% pour 2024 et, finalement, l'IPC +4% pour 2025.

Les travailleurs et travailleuses réclament un véritable enrichissement et une protection permanente contre l'inflation afin de

maintenir leur pouvoir d'achat.

Lors des dernières semaines, le Front commun a organisé plusieurs manifestations devant l'Assemblée nationale, dans les régions du Québec et au congrès de la CAQ de mai dernier pour faire comprendre au gouvernement la nécessité d'améliorer les conditions d'exercice



Journée de mobilisation du Front commun le 30 mars dernier à Québec.

d'emplois et les salaires de façon à faciliter l'attraction et la rétention du personnel. D'ailleurs, afin de mettre un peu plus de pression sur Québec, le Front commun annonce l'intensification des moyens de pression et une grande manifestation

nationale le 23 septembre à Montréal. C'est un rendez-vous!

Restez informés des derniers développements: [ftq.qc.ca/front-commun](http://ftq.qc.ca/front-commun).



■



PHOTOS: RENAUD PHILIPPE





Se loger, se nourrir et se déplacer deviennent des défis de tous les jours pour un nombre grandissant de travailleurs et de travailleuses dans le contexte inflationniste actuel. Pendant ce temps, ce sont encore les mêmes personnes, les riches et les grandes corporations, notamment les chaînes d'alimentation et pétrolières, qui en profitent allègrement et se remplissent les poches sans scrupules! Partout au Québec, des milliers de personnes ont pris la rue pour dénoncer ces injustices et réclamer une société plus juste qui permet à tous et toutes de vivre dignement. ■



© MARIO JEAN MADOC



© MARIO JEAN MADOC



© MARIO JEAN MADOC



FTO - RIMA CHAABAN



© MARIO JEAN MADOC

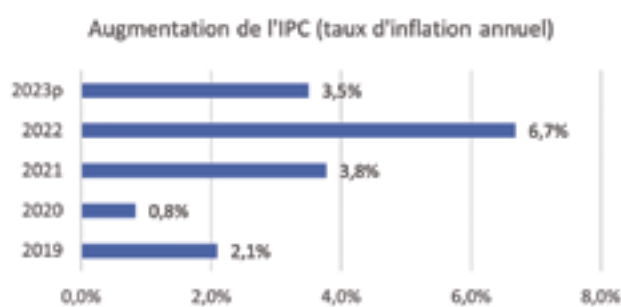


FTO - RIMA CHAABAN





## SUITE DE LA UNE



p : prévision

Source : Calculs FTQ à partir de Statistique Canada, Tableau 18-10-0005-01 ; Québec, Budget 2023-2024, p.A31.

### Les salaires

Comme les salaires ont progressé moins vite que la hausse de l'inflation, les travailleurs et les travailleuses se sont généralement appauvris au cours des dernières années. Contrairement à ce qu'affirment certains économistes ou commentateurs de droite, les salaires trop élevés ne sont pas une cause de l'inflation, mais plutôt une conséquence. Les demandes salariales plus élevées des travailleurs et des travailleuses sont plus que légitimes et visent essentiellement à freiner la baisse de leur pouvoir d'achat. Ceux et celles qui ont un revenu moins important souffrent généralement davantage de la hausse des prix, car ils peuvent difficilement réduire certains postes budgétaires, comme l'épargne ou les loisirs, pour compenser la hausse des prix.

	Salaires horaires moyens	Hausse du salaire moyen	Inflation (IPC)
2021	29,27\$	2%	3,8%
2022	30,96\$	6%	6,7%

### L'habitation

Avec la hausse du taux directeur, les propriétaires d'un domicile qui ont une hypothèque à taux variable ou qui doivent la renouveler ont vu leurs paiements augmenter

### Deux définitions

**Inflation** : l'inflation est une hausse générale du niveau moyen des prix au fil du temps. Le plus souvent, elle est calculée par l'Indice des prix à la consommation (IPC). Elle diminue le pouvoir d'achat ; une même somme permet d'acheter une quantité moindre de produits ou de services.

**Indice des prix à la consommation (IPC)** : mesure le coût d'un panier fixe de biens et de services consommés par une famille type. Il donne un aperçu global des dépenses de consommation d'une région (et non l'expérience unique d'une famille ou d'une personne). L'indice est un nombre ; en août 2022, l'indice s'élevait à 148,6 au Québec.

de manière considérable. Quant aux ménages locataires, se loger devient de plus en plus cher. En 2022, le prix d'un loyer de deux chambres dans la grande région de Montréal était de 1022\$ en augmentation de presque 10% par rapport à l'année précédente. On peut s'attendre à une hausse similaire en 2023. À ce rythme, qui aura encore les moyens de se loger convenablement?

	2021	2022	2023p
Prix d'un loyer à deux chambres dans la région métropolitaine de Montréal	932\$ (+3,2%)	1022\$ (+9,7%)	1120\$ (+9,6%)

Source : SCHL, Perspectives du marché de l'habitation, printemps 2023, p.60.

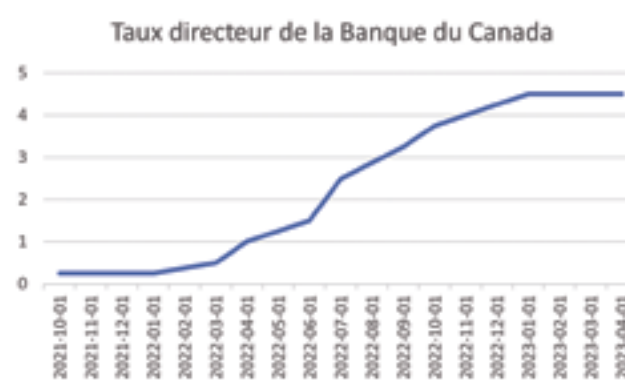
### L'alimentation

En une seule année, le prix de l'ensemble des aliments a augmenté de 9,2% ; celui des produits de boulangerie a augmenté de 11,7% ; les légumes frais de 7,7% ; la viande de 8,3% ; ainsi que de 7,9% pour les produits laitiers et œufs. Se nourrir convenablement devient donc de plus en plus difficile, particulièrement pour les personnes à faible revenu. En témoigne l'augmentation fulgurante de 33% du nombre de personnes qui ont eu recours au réseau des banques alimentaires du Québec entre 2019 et 2022. **Avoir faim dans une société aussi riche que le Québec est tout simplement indécent.**

Source : Calculs FTQ à partir de Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé, Tableau 18-10-0005-01 ; Les Banques alimentaires du Québec, *Bilan-faim 2022*.

### Le taux directeur

La Banque du Canada a le mandat de limiter l'inflation d'une fourchette allant de 1% à 3% afin de stabiliser les prix. Lorsque l'inflation est trop élevée, comme à l'heure actuelle, elle peut ajuster son taux directeur (voir graphique ci-après). Ce faisant, on souhaite faire augmenter les coûts d'emprunt et décourager les dépenses et ainsi contribuer



Source : Banque du Canada

à une diminution de l'inflation. Depuis le début de l'année 2022, la Banque du Canada a adopté une stratégie agressive pour relever le taux directeur, et ce, sans égard aux impacts sur la population et l'emploi. Cette politique monétaire est mal adaptée au contexte actuel où les principales sources de l'inflation n'ont rien à voir avec une trop forte demande. La FTQ rejette cette politique de taux d'intérêt élevés de la Banque du Canada et estime que son mandat doit être revu. ■

## Il existe pourtant des solutions pour combattre l'inflation

Les gouvernements ne sont pas impuissants face à l'inflation. Ils ont à leur disposition plusieurs outils qui permettraient de s'attaquer aux véritables causes de l'inflation et de soutenir les Québécois et les Québécoises. Voici quelques mesures qui pourraient être mises en place.

- ▼ Bonifier l'aide financière aux personnes les plus vulnérables, par exemple par l'entremise du crédit d'impôt pour la solidarité ou des programmes d'aide sociale ;
  - ▼ Hausser le salaire minimum à 18\$ l'heure ;
  - ▼ Mieux contrôler les coûts du logement, notamment en instaurant un registre des baux ou un contrôle obligatoire du prix des loyers ;
  - ▼ Augmenter les investissements en matière de logement social ;
  - ▼ Geler temporairement les tarifs contrôlés par le gouvernement (éducation, électricité, services de garde, transport en commun, etc.)
  - ▼ Mettre sur pied un impôt sur les profits excessifs ;
  - ▼ Instaurer d'autres mesures de contrôle des prix.
- Qu'est-ce qu'on attend ?





SHUTTERSTOCK - WANCHANA PHUANGWAN

## Nouvel encadrement du travail des enfants: ce qu'il faut savoir

Le 18 avril dernier, la FTQ témoignait devant la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale pour se porter à la défense du projet de loi n°19, qui propose de mieux encadrer le travail des enfants au Québec.

### Un encadrement insuffisant

Le travail des personnes mineures au Québec n'est pas interdit, bien que certaines tâches ou opérations le soient sur la base de règlements édictés en vertu de mesures de santé et de sécurité, dans certains secteurs spécifiques (ex.: mines, foresterie). En fait, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, il est assez simple pour des employeurs de faire travailler des jeunes du secondaire, ou même du primaire, tant que ce n'est pas la nuit ou durant les heures de classe. Pour les enfants de 14 ans et moins, une simple autorisation parentale suffit. De plus, la loi exige de ne confier aux jeunes que des tâches adaptées à leurs capacités et qui ne nuisent ni à leur santé, ni à leur développement, ni à leur éducation. Une exigence qui demeure floue.

Comme les lois sont assez permissives, il est facile de recourir à une main-d'œuvre mineure en cours d'année scolaire ou même à longueur d'année. On observe depuis plusieurs années une croissance du travail chez les jeunes de toutes les catégories d'âge, mais celle-ci est plus forte avec la pénurie de main-d'œuvre. Les élèves de nos écoles sont maintenant au travail de plus en plus tôt, en plus grand nombre, et pour davantage d'heures. Il n'est désormais plus rare d'être servi par des enfants de 11 à 14 ans dans certains

commerces, restaurants ou épiceries du Québec.

### Des conséquences importantes pour les jeunes

La conciliation de la vie personnelle, des études et du travail est un défi important pour les jeunes, dont la priorité devrait être d'obtenir un diplôme ou une première qualification pour assurer leur avenir. Les experts et plusieurs institutions documentent depuis longtemps l'impact du travail sur la qualité de vie, la santé physique et mentale, le développement et la persévérance scolaire des jeunes qui travaillent à temps partiel durant leurs études. De manière générale, si l'exercice d'un emploi peut favoriser une meilleure estime de soi, une plus grande maturité et apporter quelques bienfaits, cela demeure une activité à mener avec prudence. Lorsque le régime de travail est trop intense (à partir de 10 à 15 heures par semaine), les effets néfastes prennent le dessus, notamment sur la santé, sur les habitudes de vie et sur la réussite scolaire.

Ainsi, l'arrivée massive d'enfants de moins de 16 ans dans les entreprises, surtout dans les secteurs de la restauration, de l'hébergement et du commerce du détail, coïncide avec une stagnation des taux de diplomation au secondaire dans plusieurs régions du Québec et une augmentation des blessures et des accidents du travail déclarés auprès de la CNESST.

### Un projet de loi équilibré

Plusieurs tragédies survenues ces dernières années ont révélé les limites des encadrements légaux actuels pour protéger les enfants contre l'exploitation, les risques en santé et sécurité sur les milieux de travail et soutenir leur persévérance scolaire. Une mise à jour s'imposait, et c'est ce que le projet de loi n°19, déposé le 28 mars dernier, se propose de faire, en s'inspirant d'un consensus établi au sein du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) entre les organisations patronales et syndicales.

Essentiellement, le projet de loi propose d'établir à 14 ans l'âge général d'admission à l'emploi au Québec, et de limiter à 17 heures par semaine le nombre d'heures de travail qu'un enfant peut effectuer durant les semaines d'école avant 16 ans. Le projet de loi limite à un nombre restreint de cas les situations permettant à un enfant de moins de 14 ans d'effectuer un petit boulot (ex.: garder des enfants, livrer des journaux, assister un entraîneur sportif, etc.) sur autorisation parentale.

Bien qu'elle trouve le texte et la mise en application perfectibles, la FTQ juge le projet de loi équilibré et apte à permettre au Québec de rattraper son retard face aux autres provinces du Canada et à ses engagements internationaux en matière d'encadrement du travail des enfants. Dans le mémoire qu'elle a déposé auprès des parlementaires, la centrale appuie donc ce projet de loi et les enjoint à l'adopter rapidement. ■

### RÉFORME DES RETRAITES EN FRANCE

## Crise sociale doublée d'une crise démocratique

C'est un front commun de plus en plus large que tous les syndicats français opposent au président Macron et à son gouvernement sur la réforme des retraites. Non seulement la rue est contre la réforme des retraites, mais c'est aussi le cas de plus de 70 % de la population, selon les sondages, une proportion qui grimpe généralement à plus de 90 % lorsqu'on tient compte uniquement des travailleuses et travailleurs actifs.

La réforme propose de faire passer de 62 à 64 ans l'âge de la retraite et de porter à 43 le nombre d'années de service pour avoir droit à une pleine retraite. « C'est une réforme brutale et injuste. Brutale parce que l'entrée en vigueur rapide affectera des gens qui devaient partir à la retraite dès l'automne et injuste parce qu'elle fait peser le poids des économies budgétaires sur les plus défavorisés », tonne un représentant de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), Maher Tekaya, qui participait en avril à une visioconférence de syndicalistes français destinée à des militantes et militants syndicaux du Québec.

« Cette réforme impacte encore plus les plus précaires et, parmi eux, une majorité de femmes », a renchéri une représentante du Syndicat unitaire des instituteurs et professeurs des écoles, Alexandra Bojanic, mentionnant que des travailleuses à temps partiel seront encore plus pénalisées par l'augmentation du nombre d'années de service requis pour la pleine retraite.

### Une très forte mobilisation

Plus d'une douzaine de journées de manifestations ont eu lieu cet hiver dans plusieurs villes simultanément; les journées de grève se multiplient, des fonds de grève bonifiés sont mis en place pour compenser les pertes de salaire... Le portrait des manifestants et manifestantes se diversifie de plus en plus. Travailleurs et travailleuses de tous les secteurs, retraités et maintenant étudiants se retrouvent côte à côte dans une des plus grandes mobilisations citoyennes initiées par le mouvement syndical au cours des 40 dernières années.

« C'est une des plus fortes mobilisations en France depuis des décennies, notamment dans les petites et moyennes villes. La pression est très forte. C'est irresponsable [de la part du gouvernement] de continuer tête baissée à s'entêter à vouloir passer de force cette loi », a observé le syndicaliste Romain Descottes de la Confédération générale du travail (CGT).

### Une crise démocratique

Cette crise sociale est maintenant doublée d'une crise démocratique, expliquent les syndicalistes français. En effet, le gouvernement français a eu recours à un moyen détourné pour passer sa loi sans qu'elle soit soumise à un vote direct des députés à l'Assemblée nationale. Pour s'opposer à la réforme, ces derniers n'avaient plus d'autre moyen que de voter sur une motion de censure renversant carrément le gouvernement, ce qui n'est pas arrivé.

« On se mobilise, on manifeste pacifiquement et notre parole est balayée du revers de la main. Ce n'est pas respectueux de la démocratie. Comme mouvement, les organisations syndicales ont été fortes, elles ont organisé les choses de façon responsable. On est légitime pour tirer la sonnette d'alarme sur le plan démocratique », a fait valoir la secrétaire générale du Syndicat national des enseignants de second degré de la Fédération syndicale unitaire (SNES-FSU), Sophie Vénitay.

Son confrère Tekaya de la CGT a abondé dans le même sens: « On est en train de jeter les gens dans les bras de l'extrême droite qui se nourrit du mécontentement et du sentiment de ne pas être écoutés. »

Si la crainte est partagée par les syndicalistes, tous se distancent de l'extrême droite, y voyant un « ennemi de la démocratie ». ■



THIERRY NECTOUX



## Ça bouge dans le transport scolaire !

Une vague de renouvellement de contrats de travail est en cours dans le secteur du transport scolaire et ça passe dans plusieurs cas par des conflits de travail.

Le 21 mars, deux grèves éclataient simultanément dans le transport scolaire, soit celle des membres d'Unifor chez Autobus Longueuil et celle du Syndicat des Métallos chez Autobus du Fer à Sept-Îles. Le lendemain, 22 mars, c'était au tour des Métallos qui assurent le transport scolaire à

Saint-Jean-sur-Richelieu de déclencher une grève. Quelques jours plus tard, les conducteurs et conductrices d'Autobus Venise dans le Suroît déclenchaient eux aussi une grève. Du côté de la section locale 106 des Teamsters, on compte près de 370 chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaire actuellement en

grève à travers la Québec. Ces derniers travaillent pour les entreprises Autobus Campeau et Sogesco.

Soulignons que le gouvernement du Québec a versé une bonification importante aux transporteurs scolaires de l'ordre de 15% à 30% de leurs contrats. Or, plusieurs se font tirer l'oreille quand vient le temps de payer dignement ceux et celles qui transportent les élèves au quotidien. « *Cet argent est censé servir à donner des salaires*

*décent aux salariées et salariés. Cependant, nous n'en voyons pas l'ombre d'un iota à la table de négociation* », a fait valoir le représentant national d'Unifor, Jean-Yves Filion.

Même son de cloche chez les Métallos : « *Les employeurs de ce secteur ont trop souvent tendance à penser qu'ils peuvent verser l'équivalent d'un salaire d'appoint aux conducteurs et conductrices d'autobus scolaires. Ça suffit ! Leur travail doit être rémunéré à sa juste valeur. Leur*

*travail est important pour la communauté, ils doivent pouvoir bien en vivre* », souligne le coordonnateur des Métallos pour la Côte-Nord, Nicolas Lapierre.

Pour le président de Teamsters Canada, François Laporte, cette situation est déplorable : « *On voit, encore une fois, des travailleurs qui n'ont d'autre choix que de déclencher une grève pour faire valoir leurs droits, alors que leurs employeurs refusent d'entendre leurs préoccupations légitimes. Ces chauffeurs*

*préfèreraient être au volant de leur autobus et faire leur travail, mais les transporteurs en ont décidé autrement.* »

Au moment de mettre sous presse, la grève se poursuivait à Longueuil et à Salaberry-de-Valleyfield. De nouvelles conventions collectives avaient été signées à Saint-Jean-sur-Richelieu et à Sept-Îles, avec des hausses allant de 18% à 21,5% sur cinq ans.

D'autres négociations corsées étaient aussi en cours dans plusieurs autres syndicats. ■



SYNDICAT DES MÉTALLOS



UNIFOR-510

### RÉFORME DE LA LOI R-20

## Un grand chantier que la FTQ-Construction surveille de près!

Le ministre du Travail, Jean Boulet, a annoncé ce printemps qu'il travaillait sur une réforme de la construction pour l'automne.

Déjà, en décembre, la FTQ-Construction participait à des discussions sur le sujet et bâtissait son cahier de demandes. Il faut savoir que la Loi R-20, *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, est celle qui régit le code du travail distinct dans la construction, les entrées dans la main-d'œuvre, la compétence dans l'industrie et la gestion des avantages sociaux. Comme cette loi touche à tous les aspects de l'industrie, cette réforme peut avoir des répercussions importantes sur la vie syndicale, sur la compétence et sur la qualité des infrastructures au Québec.

### Oui pour une réforme

En effet, la FTQ-Construction considère que de nombreux aspects de la loi pourraient être améliorés. On n'a qu'à penser aux négociations collectives; deux des trois dernières négociations ont abouti à des lois spéciales de retour au travail imposées par le gouvernement. Ajoutons à cela le fait que les syndicats n'ont pas droit de griefs sur l'entièreté des conventions collectives. En effet, c'est la Commission de la construction du Québec (CCQ) et le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) qui doivent porter toutes les causes salariales devant des cours civiles. Enfin, la FTQ-Construction

revendique une meilleure gestion des avantages sociaux et des entrées de main-d'œuvre.

### Le ministre parle de polyvalence, la FTQ-Construction parle de compétence

Malgré les nombreux sujets importants à aborder, Jean Boulet a d'emblée mis le feu aux poudres en parlant de polyvalence des métiers. Présentement, l'industrie de la construction vit un déficit de nouveaux travailleurs et travailleuses détenant une formation initiale.

En effet, 80% des nouveaux travailleurs et travailleuses de l'industrie n'ont pas de DEP et doivent apprendre dans le feu de l'action. Alors que les émissions *Enquête* et *La Fracture* dénoncent des constructions résidentielles de mauvaise qualité, le ministre veut des travailleurs et travailleuses sans formation qui s'improvisent experts dans plus de tâches. La FTQ-Construction défend le DEP comme moyen d'entrée privilégié et veut s'assurer qu'une personne connaisse bien l'entièreté de son métier avant de s'improviser experte d'un autre métier. ■



CLÉMENT ALLARD

## Ralentir le déclin du français

Dans le cadre d'une consultation publique, le ministère de la Langue française a souhaité connaître l'opinion de la FTQ et de divers intervenants québécois sur les moyens de ralentir, d'arrêter et d'inverser le déclin de la langue française au Québec.

Pour la FTQ, la cohérence et l'exemplarité de l'État constituent la base à toutes actions visant à remettre à l'avant-plan le français dans la société québécoise. Il va sans dire qu'un leadership exemplaire et un plan d'action costaud devront aussi être mis en place pour assurer la pérennité du fait français dans des régions plus à risque comme celle de l'Outaouais et dans la grande région de Montréal.

Comme à son habitude, la FTQ a aussi fait de la francisation des personnes immigrantes dans les milieux de travail et pendant les heures de travail un enjeu prioritaire. Ce modèle n'a plus à faire ses preuves. L'exemple de l'UES 800 avec les travailleurs et travailleuses du secteur de l'hôtellerie et de l'entretien ménager est

un excellent modèle de la façon dont les syndicats peuvent jouer un rôle crucial dans la mise en place de ce vaste chantier.

La FTQ a également insisté sur l'enjeu essentiel de la création de comités de francisation dans les entreprises de 50 employés et employées et plus, de même que dans les municipalités, les hôpitaux, les sociétés d'État, etc.

La FTQ considère aussi important que la société québécoise tienne un débat public sur la question de l'enseignement en français dans les études supérieures, notamment sur l'application potentielle de la *Charte de la langue française* pour le réseau collégial. Les dimensions culturelles et internationales sont

aussi des éléments importants de cette relance. Il importe notamment de prévoir une augmentation des budgets pour s'assurer d'une production de grande qualité afin notamment de favoriser une meilleure présence du contenu francophone et québécois chez les grands diffuseurs Internet.

À l'instar de plusieurs experts en la matière, nous proposons également la mise en place de protocoles internationaux afin d'encadrer l'idée de la protection de la diversité linguistique des contenus culturels.

Fidèle à sa tradition, la FTQ sera présente dans la société québécoise pour s'assurer que le droit de travailler en français soit respecté d'un bout à l'autre du Québec.

Le mémoire de la FTQ peut être consulté en ligne : [ftq.qc.ca/memoire-moyens-ralentir-declin-francais](http://ftq.qc.ca/memoire-moyens-ralentir-declin-francais). ■





# À la source

Bulletin de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) / Supplément au Monde ouvrier

## Un an plus tard : on continue de se mobiliser !



GABRIEL FOURNIER

Le 6 avril dernier, les syndicats et les regroupements de travailleurs et de travailleuses non syndiqués se sont rassemblés afin de souligner l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions modifiant le processus de contestations des décisions de la CNESST, et ainsi marquer le premier anniversaire de l'entrée en vigueur du régime intérimaire en prévention. Un anniversaire plutôt sombre, puisqu'un an plus tard, pratiquement rien n'a changé. La prévention demeure inexistante pour les secteurs qui n'étaient pas couverts avant le régime intérimaire. Les employeurs étant peu enclins à mettre en place les mécanismes de prévention et refusant de respecter la loi, les milieux de

travail demeurent à risque, et pour les milieux non syndiqués, c'est encore pire. La CNESST ne soutient pas les travailleurs et les travailleuses pour assurer une prise en charge par le milieu, et c'est presque impossible de revendiquer une application de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). Les travailleurs et les travailleuses du Québec continuent de se blesser, de tomber malades et de se tuer au travail.

### Se mobiliser pour les femmes

Historiquement, les femmes n'ont jamais eu accès aux mêmes mécanismes de prévention que les groupes à prédominance masculine, puisqu'elles se retrouvent majoritairement (85%) dans les secteurs

des services et du commerce, et ça paraît. En effet, ce sont elles qui souffrent le plus des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques. On le constate dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux : elles tombent comme des mouches, et elles n'ont aucun mécanisme à leurs dispositions pour se faire entendre.

La FTQ exige un règlement rigoureux qui prévoira suffisamment d'heures de libération pour la prise en charge des milieux de travail par les personnes représentantes en santé et sécurité. Un règlement qui va continuer de protéger les secteurs historiquement reconnus comme étant à risque, qui ne discrimina pas les femmes, et au contraire, leur permettra de rattraper le retard qu'elles ont accumulé pour la prévention dans leurs secteurs de travail.

La FTQ ne lâchera pas le morceau tant que l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec ne seront pas en mesure d'assurer leur santé et leur sécurité dans le cadre de leur travail. ■

## Colloque SST : c'est le temps de vous inscrire

Du 11 au 12 octobre prochain se tiendra le *Colloque de santé et sécurité du travail* de la FTQ à Trois-Rivières. Ce sera l'occasion de discuter de plusieurs sujets qui touchent la SST comme en apprendre plus sur les contaminants et notre capacité de changement en SST; faire le tour de la jurisprudence de l'année; discuter

d'organisation du travail, des impacts des procédures de réclamations à la CNESST et bien plus encore. Pour vous inscrire, veuillez visiter la page web : [ftq.qc.ca/colloque-sst-du-11-au-12-octobre-2023](http://ftq.qc.ca/colloque-sst-du-11-au-12-octobre-2023).



Au plaisir de vous y voir en grand nombre! ■



## Crever de chaleur ? Pas question !

Autrefois, les grandes chaleurs de l'été au Québec n'arrivaient pas avant le mois de juillet et pouvaient perdurer jusqu'à la fin du mois d'août avec quelques jours de canicule au-dessus de 30 °C. Mais avec les changements climatiques, c'est de moins en moins vrai...

Dans la région de Montréal, on connaît maintenant des canicules au mois de mai et des périodes de chaleur intense qui s'étirent sur plus d'une semaine. C'est maintenant également la réalité de régions plus au nord qui n'ont jamais vécu ce genre de chaleur auparavant. Malheureusement, force est de constater que la situation n'ira pas en s'améliorant, bien au contraire ! À Montréal, les prévisions climatiques annoncent qu'à partir de 2051, il y a de fortes chances que la région soit confrontée à plus de 50 jours par année de canicules de plus de 30 °C. Dans la région de Québec, l'estimation est de 34 jours par année. Une situation qui touche particulièrement les travailleurs et les travailleuses puisqu'en été, c'est tous les ans que des personnes perdent la vie à la suite d'un coup de chaleur.

Les contraintes thermiques liées à la chaleur, leurs effets sur le corps humain et les dangers qui y sont associés sont encore peu connus. Les mesures



d'acclimatation, tout comme la mesure de la chaleur à partir d'un thermomètre à globe humide, sont peu utilisées dans les milieux de travail, même si cette méthode est prescrite dans le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*. Encore récemment, les inspecteurs et les inspectrices de la CNESST, qui sont responsables d'appliquer le règlement, n'avaient pas tous accès à un thermomètre à globe humide. Des achats ont été faits par la CNESST pour combler ces manquements à la suite de la campagne menée par la FTQ qui incite les personnes à déposer une plainte auprès de la CNESST si leurs conditions de travail les exposaient à la chaleur. Une campagne qui est devenue nécessaire afin sensibiliser la population et ainsi éviter des décès. Parce qu'on le sait : même lors de canicule, le travail se maintient au même rythme, sans pause et trop souvent sans accès à de l'eau. À cet effet, il n'est pas rare d'entendre

des travailleurs et des travailleuses se satisfaire de la vigilance d'un employeur qui fournit des friandises glacées ou des boissons énergétiques à son personnel. Or, ce genre d'initiative est encore bien loin du respect de la réglementation en vigueur, qui oblige un allègement du rythme de travail et l'ajout substantiel de pauses dans des endroits climatisés ou ombragés.

Il ne faut jamais hésiter à porter plainte lorsque le travail n'est pas allégé en période de canicule, et ce, que ce soit un travail qui s'effectue à l'extérieur ou dans un édifice qui n'est pas climatisé. La FTQ met gratuitement à la disposition de toutes les sections locales du matériel de sensibilisation sur les dangers de la chaleur. Pour obtenir plus d'information et le matériel promotionnel, veuillez visiter la page Web : [ftq.qc.ca/crever-de-chaleur-pas-question](http://ftq.qc.ca/crever-de-chaleur-pas-question).



de-  
chaleur-  
pas-  
question. ■

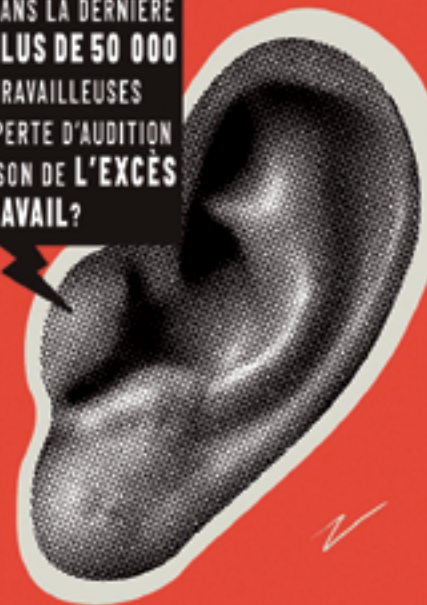
## À surveiller!

C'est le 16 juin prochain qu'entreront en vigueur les nouvelles dispositions réglementaires relatives au bruit en milieu de travail. Le règlement établit dorénavant le niveau acceptable d'exposition au bruit à 85 décibels pour une période de huit heures de travail. C'est 5 décibels de moins, ce qui correspond à une réduction de plus de la moitié!

Les employeurs disposeront d'un délai d'un an pour relever les situations de travail susceptibles d'être à risque de dépassement des valeurs limites d'exposition et pour lesquelles des changements doivent être apportés afin d'éliminer à la source le bruit.

Restez informés : [ftq.qc.ca/bruit-au-travail](http://ftq.qc.ca/bruit-au-travail). ■

SAVIEZ-VOUS QUE DANS LA DERNIÈRE DÉCENNIE, C'EST PLUS DE 50 000 TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES QUI ONT SUBI UNE PERTE D'AUDITION AU QUÉBEC EN RAISON DE L'EXCÈS DE BRUIT AU TRAVAIL?



UPPERKUT





# 28 avril: parce que le travail tue et blesse encore

Le 28 avril est la *Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail*. Une journée funeste qui nous rappelle que le travail emporte et brise encore des vies.

En 2022, c'est 216 personnes qui ont perdu la vie en pratiquant leur métier, alors que c'est plus de 164 000 personnes qui ont subi une lésion professionnelle. C'est un peu plus que l'équivalent de la population de la ville de Lévis ou de la municipalité de Sherbrooke. Le secteur de la construction est encore une fois le secteur le plus meurtrier avec 26,4 % des décès alors qu'il représente environ 5 % de la main-d'œuvre.

Bien que ces chiffres soient exorbitants, ils ne représentent que la pointe de l'iceberg puisqu'ils comptent uniquement les lésions officiellement reconnues par la CNESST. Si on y ajoutait toutes les lésions qui ne sont pas déclarées ou encore celles qui ont été farouchement contestées par des employeurs sans scrupules, les chiffres seraient d'autant plus catastrophiques. Le portrait est à ce point désastreux parce

que les milieux de travail québécois ne sont pas bien protégés. En effet, c'est près de 85 % des travailleurs et des travailleuses qui n'ont pas accès à des mécanismes de prévention adéquats afin de leur permettre de prendre en charge la santé et la sécurité dans leur milieu de travail. Et force est de constater que les modifications apportées par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (Loi 27) n'ont pas amélioré la situation : le nombre d'heures de libération est pitoyable pour les personnes représentantes en santé et sécurité.

Encore cette année, des centaines de personnes se sont rassemblées devant les bureaux du premier ministre à Montréal et dans plusieurs autres régions du Québec pour réclamer plus de prévention dans les milieux de travail.

Il est temps que ça change. ■



▲ Pour une 15<sup>e</sup> année, la Vigile SST, un regroupement de syndicats et d'organismes communautaires en Estrie, a tenu un événement commémoratif soulignant les 13 décès qui ont eu lieu en 2022 dans la région. Le 28 avril dernier, un cortège de 50 automobiles partant du bureau régional de la CNESST s'est rendu à la Coopérative funéraire de l'Estrie où les membres de la vigile ont pris la parole devant le monument érigé à la mémoire des personnes qui ont perdu leur vie au travail. Le monument sera gravé de 13 rubans noirs en mémoire des 13 travailleurs et travailleuses décédés en 2022.

▼ Une centaine de personnes se sont réunies à Montréal devant les bureaux du premier ministre.





PERSONNE N'EST FAIT EN BÉTON

# Nouvelle campagne de la FTQ-Construction

Le 2 mai dernier, la FTQ-Construction – en collaboration avec la CNESST – a lancé la campagne *Personne n'est fait en béton*, une série de vidéos diffusées sur les réseaux sociaux visant à aborder les vraies affaires qui arrivent sur les chantiers de construction.

Lorsqu'on travaille dans le domaine de la construction, on en voit de toutes les couleurs: pression pour travailler plus rapidement, hautes attentes de performance, taquineries déplacées et blagues malveillantes, commentaires racistes, homophobes ou sexistes, tempéraments colériques, etc. À la longue, ces comportements peuvent causer des dommages émotionnels, des troubles psychologiques et même engendrer des difficultés

professionnelles et financières. Pour contrer ce sentiment de malaise ou d'exclusion, des gestes simples peuvent faire une grande différence. La solidarité et l'entraide sont essentielles pour rendre le milieu de travail plus sain et plus sécuritaire pour tous et toutes.

## L'humour pour illustrer une dure réalité

Deux travailleuses de la construction prennent la parole dans les courts clips de la campagne, parodiant d'abord les commentaires reçus au travail, puis exprimant ensuite leurs souhaits pour le futur. Sandrine Ouellet, charpentière-menuisier (FTQ-Construction, Local 9) explique qu'une blague dépasse les limites de l'acceptable lorsqu'elle



porte physiquement ou moralement atteinte aux personnes concernées. « Si la joke ne passe pas à la maison et dans la vie normale, pourquoi est-ce qu'elle est ok sur le chantier? Le travail d'équipe doit être plaisant pour tout le monde. »

Pour sa part, Erika Suarez, peintre (FTQ-Construction, Local 99), parle du stress omniprésent sur les chantiers et dénonce certains comportements. Elle aborde notamment les commentaires sexistes et racistes qui créent de l'insécurité et de l'anxiété pour

les personnes qui les subissent. « Arriver sur un chantier de construction en tant que femme racisée, c'est très difficile, parce que je sais que je vais être en minorité. C'est super intimidant », explique-t-elle. « Si j'avais un message à dire à tous les travailleurs de la construction, c'est que ça ne prend vraiment pas grand-chose pour que ça aille mieux. Ce sont des petites choses qui régleraient des gros



Sandrine Ouellet, lors du tournage

problèmes: prendre soin de nos collègues, prendre soin des gens qui travaillent dans le même environnement que nous, ça rendrait tout ce qui entoure notre travail un peu plus le fun. »

## Prendre soin de soi et des autres

Le quotidien dans le milieu de la construction est loin d'être toujours facile, et tout le monde a le pouvoir de faire une différence, une journée et un projet à la fois. C'est en prenant soin de soi et en osant dénoncer

les situations toxiques et les comportements problématiques que nous rendrons les chantiers plus sécuritaires et plus agréables pour tous et toutes. Parce que personne n'est fait en béton...

Découvrez la campagne en visitant le site web [pasfaitenbeton.com](http://pasfaitenbeton.com) et ses réseaux sociaux de la FTQ-Construction. ■



Tournage de la capsule vidéo avec Erika Suarez

## CAMPAGNE CONTRE LES MICROAGRESSIONS, POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL INCLUSIFS

# « Ben là, prends pas ça d'même »



Souvent banalisées, les microagressions sont des gestes communiqués – verbalement ou non – qui envoient des messages dérogatoires ou négatifs ciblant des personnes en raison de leur appartenance à un groupe<sup>1</sup>. Concrètement, ça ressemble à quoi? Demander à un-e collègue racisé-e si il ou elle connaît des proches qui sont en prison (sous-entendu: les personnes racisées sont des criminels), demander à une collègue si elle est « dans sa semaine » lorsqu'elle réagit vivement à une situation (sous-entendu: les femmes ne gèrent pas bien leurs émotions et cela est lié à leur « nature »), etc.

Le préfixe *micro* dans *microagression* fait référence à l'échelle des interactions, soit des interactions entre individus et non pas à une notion de petitesse. En effet, les conséquences sont nombreuses pour les personnes qui en subissent: anxiété, dépression, rage,

Aux États-Unis, c'est plus de deux millions de démissions par année qui sont liées aux micro-agressions chez les membres de la communauté 2SLGBTQIA+<sup>1</sup>. Le cumul des petits commentaires, de « jokes » ou de remarques entraîne donc des conséquences pouvant aller jusqu'à la démission. On peut facilement s'imaginer qu'au Québec, la situation n'est pas bien différente: une personne qui subit continuellement des microagressions sur son lieu de travail risque de le quitter.

1. Courtney A Resnick, M Paz Galupo, (2018), « Assessing Experiences With LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale », *Journal of homosexuality*, vol 66, n° 10, p. 1380.

manque de confiance en autrui, baisse d'estime personnelle, etc.

## Des conséquences graves

Le pouvoir des microagressions est dans l'**invisibilisation** du phénomène, autant chez les personnes perpétratrices que chez les personnes qui en subissent. En effet, il est parfois difficile d'accepter que nous avons des biais inconscients. La plupart des victimes de microagressions qui dénoncent font face à des commentaires du type « T'exagères » ou encore « Ben-là, prends

pas ça d'même! », d'où le titre de la campagne.

Dans ce contexte, il est difficile pour les membres des groupes en recherche d'équité d'agir lorsqu'ils et elles sont confrontés à des microagressions, car socialement l'enjeu est invisibilisé et donc non reconnu. La plupart des personnes qui subissent des microagressions vont remettre en question leur gravité: « la personne perpétratrice n'est pas mal intentionnée », « je réagis trop fort », « je m'en fais avec peu », etc. Un processus de dévalorisation et de déni de la microagression est

donc souvent observable. C'est donc à la longue que l'accumulation des microagressions, au quotidien, rend ces dernières insupportables. Les psychologues utilisent souvent la métaphore du supplice de la goutte pour illustrer l'effet cumulatif des microagressions répétées sur des personnes.

## Agir contre les microagressions

À travers cette campagne, la FTQ vous invite à devenir des acteurs et actrices de changement dans vos milieux. Sur le microsite de la campagne, vous trouverez des stratégies sur comment agir pour faire partie du changement. Que vous soyez témoin de microagressions, que vous en subissiez, ou que vous en commettiez, il existe des actions concrètes pour participer à l'éradication des microagressions.

Visitez le [www.microaggressions.ca](http://www.microaggressions.ca). ■



## DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE LOCAL ET RÉGIONAL

# Nouveau balado

La série de balados *Le développement socioéconomique local et régional* s'inscrit à la suite d'une tournée régionale qui a eu lieu en 2022.

Cette tournée a recueilli les réflexions menées par les personnes participantes aux sessions de formation en développement local et régional (DLR) tenues par la FTQ, en collaboration avec Centre de formation économique du Fonds de solidarité FTQ. Les militants et militantes ont alors réfléchi aux différentes manières d'inscrire leur engagement syndical dans le développement socioéconomique de leur région.

Guidées par leurs actions quotidiennes dans leurs milieux de travail et de vie, ces personnes ont ainsi élaboré la définition de ce que devrait être un développement socioéconomique « syndicalement acceptable » et l'ont décliné en cinq champs d'engagement qui constituent chacun un épisode de la série.

1. Réparer et redresser les inégalités et les injustices, où qu'elles se manifestent.
2. Prendre soin de ce qui fait la qualité de vie de son milieu de travail, de sa communauté, de sa région et du Québec.
3. Construire avec d'autres la prospérité et les projets qui serviront au mieux le présent et l'avenir pour toutes les couches de la population.
4. Enrichir les moyens, les initiatives et les politiques qui renforcent la solidarité.
5. S'engager à laisser aux générations montantes et futures un environnement plus sain et des institutions toujours mieux arrimées à la recherche du bien commun.

Animée par Robert Laplante, directeur général de l'IRÉC, la série met de l'avant les idées originales et innovantes des membres de différents syndicats affiliés à la FTQ et des personnes collaboratrices du Fonds de solidarité FTQ.

La série est disponible sur toutes les plateformes de diffusion de balados! Pour l'écouter: [ftq.qc.ca/balado-dlr](http://ftq.qc.ca/balado-dlr). Bonne écoute! ■



1. Sue, Derald Wing et al, (2007), « Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice », *The American psychologist*, vol 62, n° 4, p.273.



## Daniel Demers, force tranquille du service SST



FTQ

Le mois de juin marquera le départ à la retraite d'un grand militant syndical et défenseur de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses. Déjà jeune travailleur chez GE Bromont et ensuite chez Pratt & Whitney Canada, Daniel Demers s'est investi dans les

structures syndicales et a développé au cours des années 1990 une solide expertise en SST. C'est en 2008 qu'il s'est joint au service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ. Daniel a su démontrer toute sa détermination et son dévouement en étant de tous les combats importants en SST. En prenant faits et causes pour les membres victimes d'une lésion professionnelle, notamment en exerçant la fonction de plaideur au Bureau de révision paritaire et à la Commission des lésions professionnelles de l'époque, puis en siégeant comme membre syndical à la Commission des lésions professionnelles durant des décennies, Daniel a su démontrer toute sa compétence et son professionnalisme. Son expérience et sa connaissance du terrain ont certainement été utiles lorsqu'il fut désigné pour œuvrer à plusieurs travaux visant la réforme du régime SST au Québec. Daniel fut la force tranquille du service SST, un confrère respecté de toutes et tous pour son engagement et sa capacité de rassembleur. Grand amateur de plein air, de chasse, de pêche et de voyage, Daniel saura trouver de nouvelles sources de plaisir et de motivation dans cette nouvelle étape de sa vie qui commence. Au plaisir de te croiser, cher confrère ! ■

## Lise Côté, pilier du service de la recherche



Après 33 ans comme conseillère au service de la recherche de la FTQ, Lise Côté prend une retraite amplement méritée. Elle a donc connu tous les présidents de la FTQ à l'exception de Roger Provost! Après des études en économie, Lise entame sa carrière dans la fonction

publique fédérale. Elle fait son entrée à la FTQ en 1990 dans le cadre d'un programme d'échange de personnel avec des organismes de la société civile. Heureusement pour la FTQ, Lise n'est pas retournée dans son emploi d'origine et a choisi de mettre son expertise et ses connaissances au service de la plus grande centrale syndicale du Québec. En tant qu'économiste, Lise a eu la responsabilité de grands dossiers comme la fiscalité, les finances publiques, le développement économique ou la mondialisation. Elle a également contribué à alimenter de nombreuses réflexions de la centrale lors de colloques, de tournées ou de Congrès. Même après des décennies au service de la recherche, Lise a toujours fait preuve d'une grande curiosité et d'un enthousiasme débordant. Véritable mémoire institutionnelle, elle a joué un rôle essentiel de mentore auprès des nouveaux et des nouvelles. Elle a toujours partagé ses savoirs dans un esprit de collaboration et avec le sourire même dans les périodes les plus difficiles.

Nous te souhaitons une retraite pleine d'aventures, de voyages et de découvertes. Merci pour tout, Lise ! ■

## Anne-Marie Nadeau, notre comptable adorée



FTQ

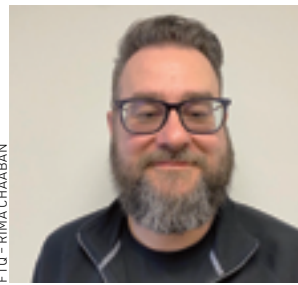
Anne-Marie a joint l'équipe de la FTQ en mai 2017 à titre de directrice des finances. La bonne humeur et la joie de vivre d'Anne-Marie vont particulièrement manquer à ses collègues de travail. Anne-Marie possède plus de vingt ans d'expérience dans le domaine de la gestion financière et de la comptabilité. Ses six années passées à la FTQ ont permis de structurer un service de la comptabilité organisé et efficace. Tous ceux et celles qui ont travaillé avec Anne-Marie ont pu apprécier sa rigueur et sa vivacité d'esprit. Son équipe garde un souvenir d'une collègue stylée, toujours de bonne humeur et prête à aider tout le monde! Nous lui souhaitons une retraite remplie d'activités... ce dont personne ne doute! À ski, en vélo de montagne, à la course ou en voyage, Anne-Marie pourra finalement pleinement profiter de ses mille et une passions! C'est Stéphanie Bergeron, embauchée à la FTQ en 2019 comme commis comptable, qui prend le relai d'Anne-Marie à titre de directrice des finances. Bonne chance dans tes nouvelles fonctions, Stéphanie! ■

## Isabelle Gareau, notre grande alliée !



FTQ

Après 17 années de travail accompli à la FTQ, Isabelle Gareau se lance maintenant dans une nouvelle aventure au Fonds de solidarité FTQ, comme coordonnatrice de la souscription au développement du marché de l'épargne. À la FTQ, elle a œuvré au service des communications de 2006 à 2019, dont plusieurs années comme directrice du service. Elle s'est occupée de la production du *Monde ouvrier* avec enthousiasme et professionnalisme pendant une dizaine d'années où elle s'est assurée de faire briller la centrale et ses syndicats affiliés. Isabelle a mené avec adresse et brio plusieurs importants dossiers intersyndicaux et a coordonné différentes coalitions. C'est en 2019 qu'elle devient conseillère politique à la direction, poste où elle a su faire l'unanimité, tant auprès de la direction, des affiliés que du personnel de la FTQ. Toutes les personnes qui ont collaboré avec elle se souviendront longtemps de la qualité de son travail, mais encore plus de son agréable personnalité et de son sourire lumineux. Le Fonds de solidarité peut s'estimer heureux d'intégrer Isabelle dans son équipe puisque toute l'équipe de la FTQ s'ennuie déjà de sa chaleureuse présence. C'est donc avec tristesse, mais surtout une grande fierté d'avoir œuvré avec elle, que la FTQ lui souhaite une belle continuité dans ses nouvelles fonctions. ■



FTQ - RIMA CHAABAN

## Jean Binet, nouveau conseiller politique

Jean Binet quitte ses fonctions de directeur du service de l'éducation pour prendre la relève de notre

consœur Isabelle Gareau à titre de conseiller politique. Originaire de Thetford Mines, Jean est diplômé de Sciences politiques de l'Université de Montréal. Sa militance a commencé dans le secteur minier où il a travaillé comme opérateur de camion pendant près de 14 ans. Élu en 2000 au poste de secrétaire archiviste de sa section locale des Métallos, il est vite devenu formateur au sein du syndicat. Il a ensuite occupé le poste de vice-président et il a rapidement été président de son unité en 2008 avant d'être embauché à la FTQ en 2009 au service de l'éducation. Rigoureux et plein de ressources, son expérience et sa grande compétence servira grandement la centrale. Bon succès dans tes nouvelles fonctions, Jean ! ■

## Yuriko Hattori, passionnée et dévouée pour tous ses projets !



FTQ

Yuriko Hattori, adjointe au service de la recherche pendant plus de 10 ans, a récemment décidé de quitter ses fonctions au sein de la FTQ pour prendre un nouvel envol comme enseignante du français langue seconde aux adultes. Passionnée et dévouée pour tous ses projets, cette voyageuse dans l'âme a complété des études en Techniques de bureautique, microédition et hypermédia, avant d'intégrer l'équipe de la FTQ. Femme d'équipe, elle n'hésitait pas à offrir son aide à ses consœurs adjointes et a fait partie du Comité d'activités sociales de la FTQ. Créative, allumée, minutieuse, souriante et rassembleuse sont quelques-uns des qualificatifs qui font l'unanimité lorsque l'on parle de Yuriko. Que ce soit pour relire un mémoire, planifier la logistique du Camp des jeunes ou pour aider à organiser une activité de mobilisation, elle a toujours donné son 110%. Amatrice de boxe muay-thaï, de bonne bouffe et de rigolade, elle laisse derrière elle un doux souvenir dans l'équipe de la FTQ et chez nos affiliés et membres qui ont eu la chance de la côtoyer. Nous lui souhaitons une bonne continuité dans son nouveau cheminement et beaucoup d'autres défis à sa hauteur. Bonne chance dans tes nouveaux projets, chère Yuriko ! ■

## DES NOUVELLES RECRUES AU SEIN DE L'ÉQUIPE FTQ !

### Élaine Jacob



FTQ - RIMA CHAABAN

Élaine a joint l'équipe de la comptabilité de la FTQ en avril dernier à titre de commis comptable. Elle remplace Stéphanie Bergeron qui occupe maintenant le poste de directrice des finances de la FTQ. Détentrice d'un diplôme d'études collégial (DEC) en

comptabilité et gestion, Élaine a travaillé pendant neuf ans comme technicienne en administration au CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal et deux ans à la Ville de Mirabel comme technicienne en rémunération et comptabilité. Le dynamisme et la minutie d'Élaine font d'elle un excellent ajout à l'équipe de la FTQ. Bienvenue, Élaine ! ■

### Jessica Trépanier St-Georges



FTQ - RIMA CHAABAN

Jessica occupe depuis le mois d'avril le poste de réceptionniste et adjointe administrative au service de la francisation. Secrétaire médicale de formation, Jessica a travaillé au CISSS de Lanaudière dans une clinique médicale composée d'une quarantaine de médecins, résidents et autres professionnels de la santé. Jessica remplace Nicole Leblanc, maintenant adjointe administrative au service de la recherche. Bienvenue dans la grande famille de la FTQ, Jessica ! ■

### Joelle Vescovi



FTQ - RIMA CHAABAN

Après un remplacement au service de la recherche, Joelle se joint officiellement au nouveau service de l'environnement et de la transition juste à titre d'adjointe administrative. Joelle a travaillé pour le CISSS de la Montérégie-

Ouest pendant près de huit ans comme technicienne en administration, responsable du système de gestion électronique de la clientèle. Impliquée syndicalement, elle a été libérée à temps plein pour sa section locale, le SCFP-3247 où elle occupait les fonctions d'agente de prévention SST et coprésidente syndicale du comité paritaire santé-sécurité et mieux-être au travail de la Montérégie-Ouest. Ces mandats lui ont permis de mieux comprendre le système syndical québécois et l'importance de mobiliser les travailleurs et les travailleuses pour leur permettre d'améliorer leurs conditions de travail. Travailler à la FTQ lui apparaissait comme un continuum logique de son exploration syndicale. Bienvenue, Joelle ! ■

## CONFLITS FTQ AU 18 MAI 2023

EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DU CANNABIS	21 UNITÉS D'ACCREDITATION	268	SCFP 5454	2022-04-28 (GRÈVE)
SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC (DÉBARDEURS DU PORT DE QUÉBEC)	QUÉBEC	81	SCFP-2614	2022-09-15 (LOCK-OUT)
AUTOBUS LONGUEUIL	LONGUEUIL	73	UNIFOR 510	2023-03-21 (GRÈVE)
AUTOBUS VENISE	VALLEYFIELD	46	UNIFOR 700	2023-04-03 (GRÈVE)
SOGESCO (AUTOBUS LASALLE ET AUTOBUS BIGRAS) ET AUTOBUS CAMPEAU	LAVAL	370	TEAMSTERS-106	2023-05-01 (GRÈVE)
OWENS ILLINOIS	POINTE-SAINT-CHARLES	330	MÉTALLOS-206G	2023-05-10 (GRÈVE)



## Des cours de français en milieu de travail pour des travailleuses ukrainiennes

En mars dernier, en partenariat avec l'entreprise Jack Victor Ltée et l'organisme Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre (FBDM), l'UES 800 a mis sur pied des cours de francisation en milieu de travail et durant les heures de travail pour un groupe de travailleuses originaires d'Ukraine.

L'apprentissage de la langue est pour ces travailleuses, nouvellement arrivées au Canada, un défi de taille. Travaillant comme couturières dans l'entreprise, les six participantes sont libérées par leur employeur à raison de quatre heures par semaine afin d'acquérir les connaissances de base en français. Les cours sont adaptés aux personnes et facilitent l'intégration au milieu de travail. Elles apprennent la langue à travers des situations et du vocabulaire de leur vie quotidienne au



Cristina Cabral, présidente de l'UES800 accompagnée des participantes.

travail et personnelle. Les thèmes abordés visent à leur permettre de devenir autonomes dans la vie de tous les jours.

« Pour l'UES 800, c'est la moindre des choses que de pouvoir contribuer à l'accueil et à l'intégration de ces femmes qui ont dû fuir la guerre et leur pays d'origine en laissant derrière elles plusieurs membres de leur famille. Nous saluons leur courage et en sommes très fiers. Elles sont motivées et sont un exemple pour d'autres qui pour-

ront avoir accès à ce programme de l'UES 800. », a fait part la présidente de l'UES 800, Cristina Cabral.

Depuis plus de 18 ans, l'Union des employés et employées de service et de soutien, section locale 800 (UES 800) offre la possibilité à ses membres allophones et anglophones de participer à des cours de francisation afin d'acquérir et d'améliorer leurs connaissances de base en français. ■

## Des nouvelles conventions collectives!

Voici un aperçu de quelques conventions collectives récemment adoptées par nos membres. Des gains importants qui améliorent substantiellement leurs conditions de vie et de travail. Bravo!

### Agent et agente de contrôle de 14 aéroports du Québec (Métallos)

Contrat de travail de 2 ans pour des hausses salariales de 12,5% plus l'ajout de congé mobile et de congé de maladie, ainsi que des primes de nuit. Pour la première fois, les agents et agentes de contrôle ont négocié en front commun.

### Un contrat historique pour les travailleurs et travailleuses de Crustacées Baie-Trinité (Métallos)

Nouveau contrat de travail de 3 ans avec des hausses de 8% pour les deux premières années avec une échelle salariale en fonction des années d'expérience permettant des hausses allant jusqu'à 19,5%.

### Signalisation de l'Estrée (Métallos)

Contrat qui prévoit des hausses entre 8% à 16% la première année pour les différentes catégories d'emplois. Sur l'ensemble du contrat de deux ans, les augmentations totales vont de 16% à 27% selon les types d'emploi et clauses à caractère social en cas de violence conjugale et familiale, et dans le cas d'accidents de travail.

### Nouveau contrat de travail au chemin de fer et au port d'IOC à Sept-Îles (Métallos)

Le contrat prévoit une hausse salariale de 16,05% sur 4 ans plus une prime de flexibilité

### Service de cartes Desjardins (TUAC)

Nouveau contrat de travail qui inclut dans la convention collective le télétravail.

### Métra aluminium à Laval Nouvelle convention collective pour les travailleurs et travailleuses de la première nation Wolastoqiyik Wahsipeku (SCFP-Québec)

Parmi les gains obtenus, l'intégration dans la convention collective des congés payés pendant la période des fêtes, l'ajout d'un férié, la majoration des échelles salariales.

### Université de Sherbrooke (SCFP)

Les 1 250 employés et employées de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS) ont ratifié un nouveau contrat de travail d'une durée de 3 ans. Le contrat comprend une augmentation salariale globale de 9,66% et l'accessibilité aux assurances collectives pour les personnes salariées temporaires. Parmi les autres gains, mentionnons l'augmentation des jours de vacances pouvant être fractionnés, ainsi que la possibilité de convertir en heures les congés pour responsabilité familiale et ceux à des fins personnelles.

### Épicerie Métro de Lac-Etchemin (TUAC)

Prolongation de 6 ans du contrat de travail qui venait à échéance en octobre 2023 avec des hausses salariales variant entre 25,50% et 29,25% selon les catégories d'emploi.

### Super C Rivière-du-Loup (TUAC)

Nouveau contrat de travail qui vient à échéance en mars 2029 avec des hausses salariales variant entre 18,45% et 28,38%.

### Nouvelle convention collective chez le Groupe AFFI (SQEES-298)

Convention collective de 3 ans avec des augmentations salariales de 15% plus et une bonification des journées de maladie et des vacances.

### Une convention collective entérinée à 100% au Repos Saint-François d'Assise, Montréal (SQEES-298)

Hausse de salaire de 17,25% sur 5 ans avec, entre autres, une bonification des vacances et une accumulation des vacances pour les congés parentaux, incluant les congés pour adoption

### Fénomax et Thermotech (Unifor)

C'est dans une proportion de 88% que les membres de la section locale 299 d'Unifor travaillant pour Fénomax et Thermotech, tous deux fabricants de portes et fenêtres à Mont-Laurier, ont voté en faveur de l'entente de principe lors de l'assemblée de ratification tenue le 21 avril dernier. Le nouveau contrat de travail d'une durée de 3 ans comprend des augmentations de salaire de 6% pour la première année et de 3% pour les années subséquentes.

### Camions International Élite (Unifor)

Le nouveau contrat de travail d'une durée de 3 ans et 4 mois comprend des augmentations de salaire, un congé mobile supplémentaire, des libérations de 2 heures pour la personne représentante en santé et en sécurité, ainsi que l'implantation dans la convention des pouvoirs du comité SST et du représentant SST. ■



## Bonifier son épargne avec les produits FlexiFonds, c'est profiter de produits d'épargne différents pour différents projets de vie.

Retraite, achat d'une maison, retour aux études. Les produits FlexiFonds sont là pour vous appuyer.

CELI | REER

[fondsftq.com/flexifonds](https://fondsftq.com/flexifonds)



Vous avez des questions?

Communiquez avec un conseiller en épargne collective FlexiFonds au 1 833 383-2121

Les parts des fonds FlexiFonds sont distribuées uniquement au Québec par FlexiFonds de solidarité FTQ inc., un courtier en épargne collective détenant en propriété exclusive par le Fonds de solidarité FTQ. FlexiFonds de solidarité FTQ inc. ne distribue les parts d'aucun autre fonds commun de placement. Un placement dans un fonds commun de placement peut donner lieu à des frais de gestion et autres frais. Veuillez consulter votre conseiller et lire le prospectus et les aperçus du fonds avant de faire un placement. Les fonds FlexiFonds ne sont pas garantis, leur valeur fluctue fréquemment et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

## Bienvenue à la FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / 21 FÉVRIER 2023 AU 14 MAI 2023

▼ Aiest : L'Opéra de Montréal - Montréal.

▼ AFPC : Université Concordia - Tous les établissements / Syndicat des stagiaires du Québec (SSSQ) : Centre de services scolaires de la Pointe-de-l'Île, Centre de services scolaire de Laval, Centre de services scolaire de Montréal, Centre de services scolaire des Mille-Îles, Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs, Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys - Tous les établissements.

▼ MÉTALLOS : Mear Metal Inc. - Saint-Bruno-de-Montarville / Autobus du Fer inc. - Sept-Îles / Quirion Métal inc. - Beauceville /

▼ SEPB : Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval - Tous les établissements.

▼ SCFP : Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Sauveur-SCFP 7176 / Société québécoise des infrastructures - Québec / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Bois-des-Filion-SCFP 7139 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Neuville-SCFP 7178.

▼ SITBCTM : Bastos du Canada Ltée - Louiseville.

▼ SQEES-298 : Maison Des Jeunes de St-Bruno inc. - Saint-Bruno-de-Montarville

▼ TEAMSTERS : Aramark Québec inc. - Ligne de chemin de fer de Port-Cartier à Fermont et ses satellites / Swiftrans Inc. - Gracefield - Maniwaki / Dubo Électrique Ltée - Québec / Sollio Agriculture - St-Romuald / Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal Section locale 301 - Montréal.

▼ TUAC : CBCo Alliance Inc. - Les Cèdres / 8113068 Canada inc. (Mercedes-Benz Gatineau) - Gatineau / 9346-9757 Québec inc. (The Honeyrose Hotel) - Montréal / Les Aliments Trans Gras inc. - Drummondville / Alimentation Nicolas Turgeon (2016) inc. - Chicoutimi.

▼ UES-800 : Autobus Bell-Horizon inc. - Trois-Rivières / Manoir Le Buckingham Inc. - Gatineau.

▼ UNIFOR : Association des aînés de la MRC Rocher Percé - Chandler / Bois BSL inc. - Mont-Joli / 4423071 Canada inc. Jaguar Land Rover - Brossard / Somival - Lac-au-Saumon / Vopak Terminaux de l'Est du Canada - Montréal-Est.

## COUPON D'ABONNEMENT GRATUIT

Nom	Prénom	
Syndicat ou organisme	Section locale	
Adresse		
Ville	Province	Code postal
Employeur		
Téléphone Travail ( )	Poste	Résidence ( )
Courriel		
Nombre d'exemplaires		

Faire parvenir à : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) 565, boul. Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3