

SECTEUR PUBLIC

# Plus de 100 000 personnes dans les rues de Montréal!



Grève victorieuse chez Owens Illinois  
PAGE 5



Vers une politique visionnaire en immigration  
PAGE 14



Point de presse sur l'assurance-emploi à Rimouski  
PAGE 14



C'était une marche historique qui a abouti dans le Quartier des spectacles de Montréal le 23 septembre dernier. Plus de 100 000 personnes ont clairement manifesté leur appui envers les services publics et réclamé la nécessité de régler les négociations avec les 420 000 salariées et salariés que représente le Front commun.

« On a parlé d'avoir un automne chaud. Si j'étais François Legault, je fermais mes fenêtres, je barrerais mes portes à double tour, parce que la tempête, c'est la tempête du Front commun », s'est

exclamée la présidente de la FTQ, Magali Picard, devant une foule gonflée à bloc. Le Front commun est formé de la FTQ, de la CSQ, de la CSN et de l'APTS.

Partout dans les rues, on pouvait voir des pancartes dénonçant les conditions inacceptables : « Ma fille mérite mieux », « Mon papa mérite du respect », « Si l'industrie m'offre plus, pourquoi rester? », « Drainville, gère ton ministère comme si c'était ta mère! » Preuve que tout le monde a de la famille ou des amies et amis qui œuvrent dans le secteur public, que ce soit dans les secteurs de la santé, de l'éducation, des services sociaux ou de l'enseignement supérieur.

Le gouvernement de la CAQ offre une hausse salariale de 9 % sur 5 ans,

soit 1,8 % par année. Or, la moyenne salariale est de 44 000 \$ par année alors que 78 % des personnes qui portent le secteur public à bout de bras sont des femmes. C'est pourquoi cette offre est jugée insultante par l'ensemble des travailleuses et travailleurs, d'autant plus que les députées et députés ne se sont pas fait prier pour s'octroyer une augmentation salariale de 30 % pour une seule année.

Entre-temps, les assemblées générales dans les différents milieux de travail arrivent à leur conclusion.

Le but est d'aller chercher des mandats pour exercer des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Jusqu'à présent, les résultats atteignent des niveaux retentissants à plus de 90 % en faveur.

« On se fait souvent critiquer lorsqu'il y a des grèves générales illimitées. Sachez que ce n'est pas notre faute si on est obligé d'aller là; c'est la faute de François Legault et de sa gang! », a conclu Magali Picard.

La manifestation en photos en page 6. ■



L'École féministe 2024  
PAGE 2



Pour une loi anti-briseurs de grève  
PAGE 3



SST: un nouvel outil en jurisprudence  
PAGE 13

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

# Dans ce numéro

## ACTUALITÉS

- Plus de 100 000 personnes dans les rues de Montréal ! 1
- Faut-il rappeler aux gouvernements la définition d'*essentiel* dans *services essentiels*? 3
- Une nouvelle convention collective pour le personnel de bureau d'Énergir 4
- Loi anti-briseurs de grève - Les syndicats, le NPD et le Bloc talonnent le ministre ! 4
- L'AFPC a une nouvelle application ! 4
- Unifor célèbre ses 10 ans ! 4
- Réforme de la loi R-20 - La polyvalence des métiers en construction, est-ce vraiment bénéfique? 5
- Grève victorieuse chez Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles ! 5
- 11<sup>e</sup> Congrès de l'UES 800 5
- Assurance-emploi : Un point de presse important à Rimouski 14
- Vers une politique visionnaire en immigration pour le Québec 14
- Des permis qui violeraient la Charte ! 14
- Camp des jeunes : Un rendez-vous annuel toujours aussi populaire ! 14
- Nouvelle campagne de sensibilisation aux dépendances 14
- S'éduquer sur la violence conjugale et la fatigue de compassion 15
- La FTQ fièrement engagée pour la diversité ! 15
- Entraide au féminin 16
- Fin du lock-out chez Glopak - Un contrat de travail avantageux ! 16

## À LA SOURCE

- Bruit - Enfin, des nouvelles dispositions réglementaires ! 12
- Mise en garde ! Tout savoir sur le service *Accompagnement pour la conclusion d'une entente volontaire* de la CNESST 12
- Un nouvel outil de recherche de jurisprudence ! 13
- Un régime intérimaire : et après ? 13
- Rencontre avec une RSS dévouée ! 13

## CHRONIQUE ET OPINIONS

- Ça brasse cet automne, mais on reste optimistes ! 3
- École à trois vitesses - L'illusion de l'égalité des chances 11
- Planète bleue ou planète brune ? À nous de choisir. 11

## CULTURE ET MÉDIAS

- Freiner l'arrogance des GAFAM 3

## DOSSIER : DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

- Les décrets de convention collective, c'est quoi ? 8
- Un peu d'histoire... 8
- Liste des décrets de convention collective en cours 8
- Comment faire une demande ? 9
- Quelques mythes sur les décrets... 9
- Inscrivez-vous à nos webinaires ! 9
- Connaissez-vous votre personne représentante ? 9
- Entrevues : Quatre secteurs, quatre réalités 10

## SECTEUR PUBLIC

- Plus de 100 000 personnes dans les rues de Montréal ! 1
- Manifestation du Front commun en photos 6

## CALENDRIER ET AVIS

- Calendrier des formations 2
- Il est encore temps de s'inscrire à l'École féministe ! 2
- Webinaire : Démystifier les décrets de convention collective 9
- Centraide 15
- Mouvement de personnel 15

## CALENDRIER DES FORMATIONS

Formation	Dates	Lieu
Comprendre pour agir en assurances collectives	14 au 16 novembre 2023	Montréal
Introduction à la santé et sécurité du travail	10 au 15 décembre 2023	Manoir des Sables
Évaluer les forces et les faiblesses de mon entreprise	15 au 19 janvier 2024	Manoir des sables
École féministe	22 au 26 janvier 2024	Manoir des sables
Évaluation des tâches 1	22 au 26 janvier 2024	Manoir des sables
Le financement des régimes de retraite à prestations déterminées des secteurs municipal et universitaire	23 au 25 janvier 2024	Montréal
Le calcul des coûts dans le processus de négociation	30 et 31 janvier 2024	Montréal



Pour s'inscrire : <https://ftq.qc.ca/programme-education-syndicale/>.



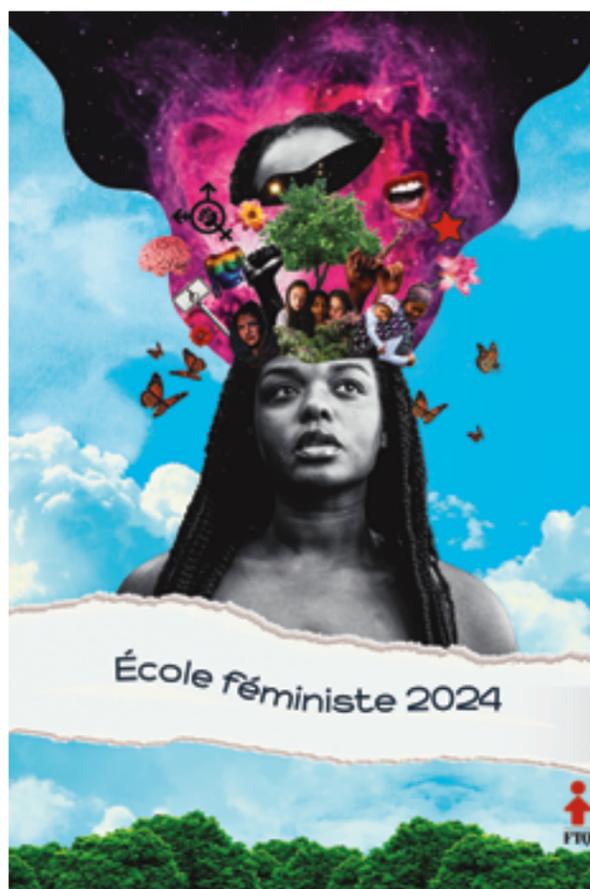
## Il est encore temps de s'inscrire à l'École féministe!

Du 22 au 26 janvier 2024, la FTQ tiendra la troisième édition de l'École féministe. Quarante militantes sont invitées à participer à une semaine de formation syndicale qui portera sur le féminisme intersectionnel et inclusif.

Plusieurs thématiques seront abordées, notamment les violences sexuelles dans une perspective antiraciste, le féminisme trans-inclusif, les liens entre lutte féministe et lutte des classes, etc. Les participantes seront également amenées à réfléchir aux façons d'incarner ces perspectives militantes dans l'action syndicale et la mobilisation des membres, et ce, afin de contribuer à ce que les milieux de travail soient inclusifs des diversités.

La session s'adresse à toutes les personnes s'identifiant comme femmes ou non-binaires.

Toutes les infos ici : [ftq.qc.ca/ecole-feministe-2024](https://ftq.qc.ca/ecole-feministe-2024) ■



## 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

Serge Beaulieu, Chantal Bertrand, Yves-Aimé Boulay, Marie-Claude Groulx, Manon Fournier, Gilles Grondin, Mouna Kamel, Annie Landry, Jean Laverdière, Guillaume Lavoie, Lucie Morissette, Jessica Olivier-Nault, François Ouellet, Chu Anh Pham, Catherine Veillette (FTQ); Jonathan Choquette (AFPC); Sébastien Campana (CRFTQCCA); Élisabeth Cloutier, (FTQ-CONSTRUCTION); Eve-Lyne Couturier (IRIS); Clairandrée Cauchy, Daniel Mallette (MÉTALLOS); Lisa Djvahirdjian (SCFP); Dave Parent (SEPB); Cyntia Gagnier (UES 800); Véronique Figliuzzi (UNIFOR)

### Conception graphique

Anne Brissette

### Illustrations

Fabiana Margarita Marin, Molotov, © Taina Mueth, Upperkut

### Photos

Clément Allard, Audrey Charpentier, Lisa Djvahirdjian, FTQ, Annie Gagnon, Normand Huberdeau, Magsi / Shutterstock, Dominic Morissette, Martine Doyon, Daniel Mallette, MÉTALLOS-7625, Dave Molenhuis, Local 99, Valérie Paquette, Dave Parent, SCFP, Iryna Tolmachova / Shutterstock

### Abonnement et changement d'adresse

mondeouvrier@ftq.qc.ca

### Tirage

29 200 exemplaires

Produit par des travailleuses et travailleurs syndiqués chez Transcontinental.

Imprimé sur du papier fabriqué par les travailleuses et travailleurs 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

# Faut-il rappeler aux gouvernements la définition d'essentiel dans services essentiels?

Définition d'essentiel selon le Larousse : « Qui est indispensable pour que quelque chose existe : L'air est essentiel à la vie. ».

Cet été, les gouvernements se sont mis en mode réflexion, sous la pression des milieux patronaux, sur les services essentiels à maintenir lors d'un arrêt de travail.

Du côté provincial, le ministre du Travail, Jean Boulet, a affirmé s'interroger sur la nécessité d'une intervention de son gouvernement sur le maintien des services essentiels à l'occasion d'une grève dans une société de transport en commun. C'est qu'en juin dernier, le Tribunal administratif du travail (TAT) a déclaré que le Réseau de transport de la Capitale et le Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain ne sont pas assujettis à l'obligation de maintenir les services essentiels en cas de grève.

Au fédéral, le ministre du Travail, Seamus O'Regan, a déclenché une enquête sur le conflit de travail survenu cet été dans les ports de la Colombie-Britannique pour, dit-il, créer un « environnement de travail harmonieux » entre les parties et éviter que d'autres arrêts de travail semblables ne surviennent. Plusieurs associations patronales ont d'ailleurs demandé que les ports soient désormais considérés comme des services essentiels. Cet empressement du gouvernement à déclencher une enquête étonne la centrale alors qu'elle et

ses syndicats affiliés font des demandes soutenues depuis fort longtemps pour l'adoption de dispositions anti-briseurs de grève dans les entreprises sous compétence fédérale. D'ailleurs, au port de Québec, cela fait un an que l'employeur a décrété un lock-out et qu'il utilise des *scabs*. On ne semble toutefois pas s'émouvoir de la situation des quelque 80 débardeurs qui sont représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). (Vous retrouverez par ailleurs une courte brève à ce sujet en page 4.)

La FTQ n'a jamais été favorable à l'imposition de limites au droit de grève par les gouvernements. Elle reconnaît cependant le droit de la population d'avoir accès à un minimum de services dits « essentiels »

dans la mesure où une interruption de service représente un danger pour la santé ou la sécurité des citoyennes et des citoyens. Cette interprétation est d'ailleurs conforme à celle du Bureau international du travail (BIT). Les impacts économiques, les inconvénients, les incommodités ou les inconforts qui peuvent résulter d'un arrêt de travail sont donc juridiquement acceptables dans ces seules limites, et ne suffisent pas à justifier un service essentiel. Sinon, quel rapport de force restera-t-il aux personnes syndiquées pour négocier?

La FTQ réitère que le recours à la loi sur les services essentiels est, et doit demeurer, une voie d'exception au régime général de relations du travail. Le Conseil canadien des relations industrielles le reconnaît aussi : « [...] Toute restriction apportée au droit de grève, même si c'est pour des motifs de santé ou de sécurité, doit tout de même respecter l'importance que ce droit revêt au regard du Code. La liberté de négocier collectivement est gravement compromise si les employés ne peuvent pas exercer leur droit de grève pour faire contrepoids à la puissance économique de l'employeur [...] ». Rappelons aussi que le droit de grève fait désormais partie de la liberté d'association protégée dans nos chartes des droits et libertés.

La FTQ surveillera de près ce dossier pour réagir à toutes attaques indues au droit de grève essentiel à l'amélioration des conditions de travail. Soyons vigilants! ■



MARTINE DOYON

## Ça brasse cet automne, mais on reste optimistes!

Chères amies, chers amis, nous aurons un automne chaud et c'est le moins qu'on puisse dire ! Autant au public qu'au privé, au provincial qu'au fédéral; ça brasse ! Mais devant la tempête, nous restons optimistes et confiants !

Commençons par le secteur privé. À force de le talonner, le gouvernement fédéral s'est finalement engagé à déposer un projet de loi anti-briseurs de grève. Une chose est claire: nous ne lâcherons pas tant que nous ne l'aurons pas ! Nous le talonnerons en l'honneur de tous nos consœurs et confrères en lock-out. Pour celles et ceux qui ont vu des *scabs* traverser leurs lignes de piquetage pour aller occuper leurs emplois pendant que l'employeur s'en lave les mains et, parfois même, en tire profit!

Toujours dans le secteur privé, le taux de syndicalisation est en chute libre. Il faut s'en préoccuper. Nous le savons, partout dans le monde où le taux de syndicalisation baisse, le taux de pauvreté, lui, augmente et les inégalités se creusent. Avec nos syndicats affiliés, nous avons décidé de prendre ce dossier à bras le corps et nous avons mis sur pied un comité de syndicalisation pour inverser la tendance et nous en sommes particulièrement fiers.

Il faut également rester très attentif à la montée de la droite qui s'organise en trame de fond. Les élections fédérales sont à nos portes et nous devons rester aux aguets. Surveiller les discours qui attisent la haine, les refuser, les dénoncer. Il va aussi falloir rappeler à notre monde que voter, c'est faire la différence. Actuellement, le Parti conservateur de Pierre Poilievre au fédéral est en hausse dans les sondages et il a le potentiel d'être très dangereux. Nous pouvons facilement déceler dans son discours son intention de s'attaquer à la formule Rand. C'est aussi un parti qui a en son sein un groupe antiavortement très actif. Un parti qui ne partage en rien – mais en rien – nos valeurs syndicales et pourtant, toute sa rhétorique s'adresse aux travailleuses et travailleurs. Et c'est justement en ce sens qu'il est extrêmement dangereux.

L'automne commence également en force au provincial ! Nous sortons tout juste d'une manifestation pour nos services publics où nous étions plus de 100 000 personnes dans la rue. 100 000 ! C'est quand même incroyable d'être aussi nombreuses et nombreux à crier haut et fort que les offres gouvernementales aux travailleuses et travailleurs du secteur public sont méprisables, et que la CAQ continue de faire la sourde oreille. Un gouvernement qui, rappelons-le, s'est voté des augmentations de 30% en un an. Difficile de ne pas y voir une pointe de misogynie quand nous savons que les emplois de la fonction publique sont majoritairement occupés par des femmes...

Nous savons que le portrait peut avoir l'air sombre, mais nous restons optimistes. Parce que pour chacune de ces batailles, nous continuons d'être des centaines et des milliers mobilisés, des centaines et des milliers aux aguets et des centaines et des milliers dans la rue quand il le faut. C'est dans la tempête qu'émergent les plus grandes solidarités. Restons optimistes.

Solidairement,

Magali Picard, présidente  
Denis Bolduc, secrétaire général



Plusieurs centaines de travailleuses et travailleurs ont manifesté le 31 janvier dernier sur la colline du Parlement à Ottawa pour réclamer du fédéral une loi anti-briseurs de grève. Cette manifestation a été suivie par une conférence de presse à laquelle ont participé la présidente de la FTQ, Magali Picard, ainsi que le président national du SCFP, Mark Hancock, et le député NPD de Rosemont-La Petite-Patrie, Alexandre Boulerice.

## Freiner l'arrogance des GAFAM

Vous l'avez sûrement remarqué, votre fil d'actualité Facebook ne comporte plus de nouvelles provenant des médias canadiens. Et si vous tentez de relayer un article qui vous intéresse, ce contenu sera bloqué. Ce sont les repréailles de la maison-mère Meta à la suite du projet de loi fédéral C-18, qui vise à forcer les géants numériques qui partagent du contenu journalistique à verser de justes redevances aux entreprises de presse. Devant ce geste flagrant d'intimidation, la FTQ a choisi de suspendre, depuis le début du mois d'août, tous ses achats publicitaires sur Facebook et Instagram. La FTQ fera de même avec Google si ce dernier

met ses menaces à exécution. « Les GAFAM profitent du talent des travailleuses et travailleurs et des investissements que font les entreprises de presse comme si de rien n'était. Ils tirent profit d'un travail qui ne leur appartient pas. Nous devons être solidaires et fiers de nos médias en les appuyant », a soutenu la présidente de la FTQ, Magali Picard. Les GAFAM désignent Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft. Par la suite, il était tout naturel pour la FTQ de répondre à l'appel au boycottage des plateformes de Meta lancé par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec

(FPJQ). Le 15 septembre dernier, la population était invitée à ne rien publier et à ne pas utiliser Facebook ni Instagram. « En tant qu'ancien journaliste, je ne peux rester indifférent. La FTQ demande aux militantes et militants et à la population de s'informer directement à la source en consultant



les sites internet ou en téléchargeant les applications des différents médias qui produisent de l'information vérifiée et de qualité », a affirmé le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc. D'ailleurs, si vous vous intéressez aux opérations des GAFAM, incluant les métadonnées recueillies à votre sujet, l'enseignant Philippe Gendreau s'est penché sur la question dans *GAFAM, le monstre à cinq têtes*. Ce livre démontre à quel point ces entreprises sont devenues indispensables, mais les gouvernements doivent les encadrer et agir contre leur mainmise sur l'accès à l'information et la production culturelle. ■

## Une nouvelle convention collective pour le personnel de bureau d'Énergir

Les membres de l'unité des employées et employés de bureau d'Énergir, affiliée au Syndicat des employées et employés

professionnels et de bureau, section locale 463 (SEPB-463) ont voté, dans une proportion de 86,5 %, au début du mois de juillet, en faveur d'une

recommandation du conciliateur, pavant la voie au renouvellement de la convention collective qui était échue depuis le 31 août 2020.

La recommandation est survenue après deux journées intenses de conciliation. Les points d'achoppement étaient principalement la sécurité d'emploi et le salaire. L'unité compte environ 370 travailleuses et travailleurs dans plusieurs régions du Québec. Les membres ont fait une grève de 24 heures le

14 juin dernier avant de reprendre les négociations en présence du conciliateur.

« Après plusieurs mois de négociation, nous étions impatients de voir la lumière au bout du tunnel. Je suis extrêmement fière du groupe que je représente. Nos membres ont fait preuve d'une solidarité exceptionnelle. On s'est serré les coudes tout au long du processus de négociation et on sentait que notre monde était avec nous. Nous sentir appuyés par nos

membres, ça fait une différence à la table de négociation », explique la présidente du SEPB-463, Marie-Céline Rose.

### Transition juste

Un des enjeux importants de la négociation était la transition juste. Énergir est une entreprise qui sera appelée à se transformer radicalement. Mais cette transformation doit se faire à un rythme qui permet aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'à toutes les personnes concernées d'y retrouver une juste place. C'est l'essence même du

concept de la transition juste.

« En tant que syndicat, nous comprenons que l'utilisation du combustible fossile est en déclin, mais reste que pendant la transition vers une énergie plus verte, Énergir continue à faire d'importants profits et il est primordial pour nous que l'entreprise investisse autant dans la formation et la transition juste pour les membres que dans la transformation de l'entreprise », ajoute Marie-Céline Rose. ■



Le 14 juin dernier, les membres de l'unité des employées et employés de bureau d'Énergir (SEPB-463) ont déclenché une grève de 24 heures.

### LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

## Les syndicats, le NPD et le Bloc talonnent le ministre

Le 19 septembre dernier, au lendemain de la rentrée parlementaire à Ottawa, des centaines de manifestantes et manifestants sont venus rappeler au gouvernement fédéral son engagement à déposer un projet de loi anti-briseurs de grève d'ici la fin de l'année 2023.

Le ministre du Travail, Seamus O'Regan, en a surpris plusieurs lorsqu'il a promis de le faire. Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), qui organisait le rassemblement, a aussi invité différents syndicats à prendre la parole, dont Unifor, les Métallos et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Les voix des partis politiques, le Nouveau parti démocratique (NPD) et le Bloc québécois, sont

venues s'ajouter pour dire au ministre libéral qu'il sera talonné à ce sujet.

« Nous avons entendu le ministre O'Regan s'engager à déposer un projet de loi d'ici la fin de l'année. Nous avons été clairs sur ce que doit accomplir ce projet de loi, et j'espère qu'il nous a entendus », a déclaré le président national du SCFP, Mark Hancock, devant une foule imposante rassemblée sur la colline du Parlement.

Le recours aux briseurs de grève prolonge les conflits de travail, augmente les risques pour la sécurité et fait considérablement pencher la balance des négociations en faveur de l'employeur.

« Depuis longtemps, trop d'employeurs sous compétence fédérale recourent aux briseurs de grève pour brimer notre droit

fondamental à la libre négociation collective », a ajouté la secrétaire-trésorière nationale du SCFP, Candace Rennick. « Ils s'en tirent parce que les gouvernements fédéraux qui se sont succédé ont refusé d'interdire cette pratique. Mais, enfin, grâce à la pression du NPD, le gouvernement de Justin Trudeau a promis du changement. Et, Monsieur le ministre O'Regan, nous nous attendons à ce que vous respectiez cet engagement. »

### Un an de lock-out au port de Québec

Les membres du SCFP au port de Québec, en lock-out depuis septembre 2022, savent trop bien ce que produit l'absence d'une loi anti-briseurs de grève. « Le port de Québec refuse de négocier avec nous parce qu'il



Les débardeurs du port de Québec entourés d'alliés sur la colline Parlementaire après le rassemblement pour une loi anti-briseurs de grève.

continue à faire de l'argent, même s'il a mis nos membres en lock-out », a expliqué le président du Syndicat des débardeurs du port de Québec, Stéphan Arsenault.

En effet, le 15 septembre 2022, la Société des arri-meurs de Québec a mis en lock-out les 81 débardeurs au port de Québec. Pourquoi? Parce qu'ils refusent de continuer d'être obligés de travailler jusqu'à 76 heures

par semaine. Pourtant, selon le Code canadien du travail, la durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine.

Dans son mémoire présenté au gouvernement fédéral, le SCFP explique que le recours aux briseurs de grève porte atteinte au droit constitutionnel de grève reconnu par la Cour suprême du Canada en 2015.

Pour rétablir l'équilibre entre patronat et syndicat à la table de négociation, le SCFP propose une législation anti-briseurs de grève complète qui inclurait, notamment :

- ▼ une interdiction complète des travailleuses et travailleurs de remplacement, incluant les sous-traitants et le travail à distance;
- ▼ des protections pour les travailleuses et les travailleurs qui refusent de franchir une ligne de piquetage.

« Nous, les débardeurs, ne sommes pas les premiers à souffrir d'un manque d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral, mais nous espérons être parmi les derniers », a conclu Stéphan Arsenault. ■

## Unifor célèbre ses 10 ans !

C'est avec fierté et émotion que le syndicat Unifor célèbre cette année ses 10 ans d'existence, marquant une décennie de lutte et de défense des droits des travailleuses et travailleurs au Canada.

Fondé en 2013 par la fusion de deux grands syndicats canadiens, le SCEP et les TCA, Unifor s'est rapidement imposé comme un acteur incontournable de la défense des intérêts des travailleuses et travailleurs à travers le pays.

Depuis sa création, Unifor a joué un rôle essentiel dans la protection et l'amélioration des conditions de travail de ses membres, représentant des travailleuses et travailleurs de divers secteurs économiques, tels que l'automobile, l'aérospatiale, les services publics, les médias et bien d'autres. Fort de ses 315 000 membres, le

syndicat s'est imposé comme un des plus importants au Canada et se positionne comme un pilier central dans les négociations avec les employeurs.

Au cours des dix dernières années, Unifor a mené d'innombrables batailles pour la justice sociale, l'équité salariale, la sécurité de l'emploi et des conditions de travail décentes. Le syndicat a également été un ardent défenseur des droits des femmes, des minorités et des travailleuses et travailleurs immigrants, contribuant à promouvoir la diversité et l'inclusion sur les lieux de travail.

Par des campagnes de mobilisation, des manifestations et des

négociations rigoureuses, Unifor a réussi à obtenir des gains significatifs pour ses membres, tant pour les salaires et les avantages sociaux que la protection des emplois et la promotion de la santé et de la sécurité au travail.

Cette célébration des 10 ans d'existence est l'occasion pour le syndicat de rendre hommage à toutes celles et à tous ceux qui ont contribué à son succès, des dirigeantes et dirigeants de sections locales, aux membres de la base, en passant par les représentantes et représentants nationaux et les alliés. Les réalisations accomplies au cours de cette décennie sont le fruit d'un travail acharné, d'une détermination sans faille et d'une solidarité exemplaire.

« Ces dix années ont été marquées par des victoires et des défis, mais avant tout, par une solidarité exceptionnelle



La délégation d'Unifor-Québec lors du dernier Conseil canadien d'Unifor.

au sein de notre syndicat. Nous avons fait face à de nombreux enjeux, mais grâce à l'unité et à la détermination de nos membres, nous avons réussi à obtenir des avancées significatives pour les travailleuses et travailleurs du Québec. Sans nos militantes et militants, rien de ce que nous faisons ne serait possible », a exprimé le directeur québécois d'Unifor, Daniel Cloutier. Alors que le pays continue de faire face à des défis économiques et

sociaux, Unifor s'engage à poursuivre sa lutte pour le bien-être de ses membres et des travailleuses et travailleurs canadiens. Cette lutte, elle se fait avec tous les alliés du mouvement syndical et des mouvements sociaux. Avec une vision tournée vers l'avenir, le syndicat entend renforcer sa présence et son impact dans le monde du travail, en mettant l'accent sur l'innovation, la formation professionnelle et la promotion de l'équité.

En cette année d'anniversaire, Unifor réaffirme son engagement envers ses membres et la classe ouvrière en général, dans l'espoir de bâtir un avenir meilleur, plus égalitaire et plus juste pour toutes et tous. À l'aube d'une nouvelle décennie de lutte, le syndicat est plus que jamais déterminé à défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs et à œuvrer pour une société plus équitable. ■



CLEMENT ALLARD

RÉFORME DE LA LOI R-20

**La polyvalence des métiers en construction, est-ce vraiment bénéfique?**

À l'approche de la réforme de la construction prévue par le ministre du Travail, Jean Boulet, dans le cadre de la modernisation de 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*, les associations patronales et le gouvernement valorisent de plus en plus le décloisonnement des métiers de la construction. Que cela signifie-t-il? Est-ce une orientation réaliste pour l'industrie?

**La productivité au détriment de la compétence**

Lorsqu'ils parlent de polyvalence des métiers, le ministre et les associations patronales font référence à une plus grande liste de tâches par corps de métier et à un décloisonnement de ceux-ci. Selon eux, cela permettrait d'assurer une plus grande productivité sur les chantiers, dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

La FTQ-Construction, quant à elle, croit que cette proposition est biaisée et que les tâches effectuées par chaque corps de métier sont déjà nombreuses et très variées.

**Manque de formation, manque de qualité**

Force est de constater que, depuis quelques années, l'industrie fait face à une déqualification des compétences de la main-d'œuvre. Cela se fait sentir sur la qualité des travaux effectués, la satisfaction du public, les coûts en main-d'œuvre et la santé et sécurité sur les chantiers.

Pour augmenter la polyvalence, la main-d'œuvre a besoin de connaître l'étendue de l'exercice de son métier et de l'apprendre adéquatement. Pour y arriver, la formation est essentielle. Pourtant, le manque d'investissement en formation professionnelle au Québec est flagrant : plus de 27 000 personnes nouvellement entrées dans l'industrie de la construction sont en déficit de formation. L'attitude et le désengagement du gouvernement et de la Commission de la construction du Québec (CCQ) par rapport à la formation professionnelle initiale sont déplorables.

Les travailleuses et travailleurs de la construction doivent avoir accès à plus de formation et à un suivi plus assidu à cet égard de la part de la CCQ. En priorisant ces éléments, l'industrie s'assurera d'obtenir plus de compétences sur les chantiers, une meilleure qualité des travaux effectués, un taux plus élevé de rétention à l'emploi, et par conséquent, une plus grande productivité.

Disons non au décloisonnement des métiers dans l'industrie de la construction! ■

**Grève victorieuse chez Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles !**

Les membres du Syndicat des Métallos de la verrerie Owens Illinois dans le quartier Pointe-Saint-Charles à Montréal ont mené une superbe grève de huit semaines, du 10 mai au 2 juillet, qui a permis de défoncer le modèle que la compagnie tentait d'imposer. La nouvelle convention prévoit des hausses salariales allant de 14% à 20% sur trois ans.

Les travailleuses et travailleurs qui exercent un métier spécialisé auront deux hausses supplémentaires de 1\$ l'heure à la deuxième et à la troisième année, ce qui porte leur hausse salariale totale en trois ans à 20%.

« La compagnie a frappé un mur. Depuis la dernière grève en 1984, l'employeur essayait convention après convention de gruger nos conditions de travail. C'est fini! On a refusé le modèle que cette compagnie essaie de faire adopter partout. À Pointe-Saint-Charles, on s'est battus pour mieux, on a obtenu mieux et on sera prêts à se battre encore pour mieux », a fait valoir

le président de la section locale 206G des Métallos, Éric Dumas.

Les deux régimes de retraite existant dans

l'entreprise ont par ailleurs été bonifiés, ainsi que les assurances collectives.

« Inspirés par les récentes batailles des Métallos à travers le Québec, portés par la solidarité des Métallos de partout depuis le début de la grève, nos membres ont décidé de se tenir debout et de se faire respecter », a souligné le représentant syndical, Steve Galibois.

L'usine d'Owens Illinois, plus que centenaire, est

le seul fabricant de verre au Québec. On y fabrique des bouteilles de bière brune et plusieurs autres formes de contenants en verre. Les Métallos ont d'ailleurs mené une campagne d'opinion publique nationale pour une consigne sur le verre, afin de faciliter l'approvisionnement en verre recyclé pour cette usine, ce qui a mené à d'importants investissements en 2022. Le salaire moyen y est d'environ 28\$ l'heure. ■



DANIEL MALLETTE

Plusieurs centaines de personnes ont manifesté le 16 juin dernier dans les rues de Pointe-Saint-Charles en appui aux grévistes de la verrerie Owens Illinois.

**L'AFPC a une nouvelle application !**

L'idée de créer une application pour ses membres est née il y a près de deux ans en pleine pandémie. Bombardés de communications

et aux prises avec un quotidien effarant, les membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) ont souvent signifié leur

volonté de s'informer à un seul et même endroit de façon simple, moderne et rapide. De son côté, l'AFPC, alors loin des membres en isolement à la maison, a transformé ce défi en opportunité avec la mission de trouver un outil qui permettrait aux membres de rester à l'affût de toutes les nouvelles d'intérêt. Avec un système de notifications en temps réel, l'AFPC souhaite que ses membres s'approprient l'information, la consomment et la partagent comme plusieurs le font déjà avec les grands médias.

En juin dernier, après plus d'un an et demi de réflexion et de travail, l'application a été lancée lors du 11<sup>e</sup> Congrès régional de l'AFPC. Rattrapant presque le site web en popularité, on y retrouve toutes les annonces du syndicat, actions, vidéos de formation, balados, campagnes et plus encore.

Bien qu'elle vise essentiellement ses membres, l'application de l'AFPC-Québec est une source d'information sur le monde syndical offerte à toutes et tous. ■



**11<sup>e</sup> Congrès de l'UES 800**

C'est sous le thème *Le passé en tête, l'avenir entre nos mains* que près de 275 personnes se sont réunies du 15 au 17 septembre dernier, à l'hôtel DoubleTree de Pointe-Claire, pour participer au 11<sup>e</sup> Congrès de l'Union des employés et employées de service (UES 800).

Lors de l'évènement, plusieurs thèmes ont été abordés par les différents intervenants tels que l'environnement, la mobilisation ainsi que l'intégration et la francisation des travailleuses et

travailleurs étrangers. Les déléguées et délégués ont pu également assister à une présentation de Mélanie Busby du Front sur la transition énergétique ainsi qu'à une prestation de l'humoriste Boucar Diouf qui est venu apporter un vent de fraîcheur aux discussions.

De plus, les congressistes ont eu la chance d'entendre la présidente de la FTQ, Magali Picard, la présidente du SEIU, Mary Kay Henry, ainsi que la présidente du SQEES-298, Sylvie Nelson, qui ont toutes trois livré des

discours rassembleurs et mobilisateurs.

Ce 11<sup>e</sup> Congrès a aussi été l'occasion d'apporter des modifications aux statuts et de prendre position sur des orientations qui guideront l'avenir de l'UES 800. Le Congrès s'est conclu par l'élection des 30 membres représentant le Conseil général, du vérificateur et des membres de la direction, Cristina Cabral (présidente), Marie Deschênes (vice-présidente exécutive) et Claude St-Marseille (vice-président administration). ■



NORMAND HUBEREAU

## MANIFESTATION DU FRONT COMMUN EN PHOTOS

Dans la foule, on reconnaissait nos membres du secteur public, mais aussi plusieurs autres travailleuses et travailleurs du secteur privé et de la fonction publique fédérale qui sont venus manifester leur appui à la lutte du Front commun. C'est dans ces moments-là que le mot solidarité prend tout son sens. Merci du fond du coeur !



DANIEL MALLETTE



DANIEL MALLETTE



FTO



FTO



FTO



DOMINIC MORISSETTE



DANIEL MALLETTE

# GRAND DOSSIER: DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

CONDITIONS  
DE  
TRAVAIL



**Nouveauté !** *Le Monde ouvrier* vous présente une nouvelle section de son journal qui sera dorénavant réservée à un dossier d'intérêt pour la FTQ. Ce dossier spécial se retrouvera toujours au centre de la publication de manière à en faire un tiré à part. Bonne lecture !

Tout savoir sur les décrets :  
[ftq.qc.ca/decrets](http://ftq.qc.ca/decrets).



## Les décrets de convention collective, c'est quoi ?

La *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) vise essentiellement à protéger les personnes salariées, par un décret dit de convention collective, d'une concurrence déloyale fondée sur les salaires et autres conditions de travail. **Plus précisément, un décret établit des normes minimales de travail dans une région et un secteur donné qui surpassent celles prévues à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).**

### Un outil de lutte contre les inégalités

Pour plusieurs secteurs d'activité, les décrets de convention collective peuvent contribuer à freiner la compétition sur les salaires qui se fait sur le dos des travailleuses et travailleurs. En fixant un plancher minimum pour toutes les personnes en emploi, qu'elles soient syndiquées ou non, les décrets mettent fin au dumping social<sup>1</sup>. Plusieurs secteurs d'activités pourraient en bénéficier. Pensons aux résidences privées pour personnes âgées (RPA), au transport scolaire, à l'hôtellerie ou encore à l'économie de plateformes, où l'on trouve les Uber et compagnie. Tous ces secteurs partagent les mêmes caractéristiques : de bas salaires, une précarité d'emploi et plusieurs entreprises qui se font concurrence dans une même région ou sur l'ensemble du Québec. Soulignons que plusieurs femmes et personnes des groupes en quête d'équité constituent une part importante de la main-d'œuvre de ces secteurs. Les décrets contribuent donc à lutter contre les inégalités.

### Y a-t-il de bons et de mauvais décrets ?

Un décret se définit comme étant une « Décision réglementaire écrite émanant du pouvoir exécutif ».

De par sa nature, il dépouille les parties, en particulier les syndicats, de tout droit à la négociation des conditions de travail de ses membres. L'État impose alors celles-ci au détriment de droits fondamentaux reconnus en droit du travail, celui de la libre négociation et de l'exercice du droit de grève. À l'inverse, contrairement à un décret gouvernemental qui vise à imposer des conditions de travail, les décrets de convention collective ont pour effet d'étendre certaines dispositions d'une convention collective négociée entre un ou des syndicats et un employeur ou une association d'employeurs à toutes les personnes salariées et tous les employeurs d'un secteur d'activité et dans une région déterminée. Ces décrets viennent donc appuyer le droit à la négociation, notamment dans les secteurs caractérisés par une vive compétition qui a pour effet de freiner les gains syndicaux. Donc, oui, on préfère les décrets de convention collective aux décrets gouvernementaux ! ■

1. Profiter des différences de rémunérations et de réglementation du travail entre pays pour baisser les coûts de main-d'œuvre.

## Un peu d'histoire...

La *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) est la première législation québécoise générale en matière de relations de travail. Adoptée en 1934 par le gouvernement libéral de Louis-Alexandre Taschereau sous le nom de *Loi de l'extension juridique des conventions collectives*, elle précède la *Loi sur les relations ouvrières* adoptée en 1944, l'ancêtre du *Code du travail* (1964) et de la *Loi sur les normes du travail* (1979).

C'est à la demande de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), l'ancêtre de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), que la loi est adoptée. Elle a alors pour but de promouvoir le syndicalisme et d'améliorer les conditions de travail misérables des ouvrières et ouvriers, lesquelles sont affligées par l'échec du capitalisme durant la crise économique des années 1930. Pendant cette période, le taux de chômage bondit au Québec passant de 7,5 % en 1929 à 30 % en 1933. C'est plus de 230 000 travailleuses et travailleurs qui sont touchés par les pertes d'emplois. Simultanément, dans le même intervalle, le revenu moyen par habitant diminue d'environ 44 %.

La *Loi de l'extension juridique des conventions collectives* cherche à mettre un frein à cette chute des conditions salariales en permettant, par décret, d'étendre à tout un secteur d'activité, dans une région donnée, les conditions de travail négociées par un syndicat. Autre particularité, la loi mise sur le paritarisme.

L'application d'un décret est assurée par un comité paritaire formé de représentants syndicaux et patronaux.

**La loi est un véritable gain pour le mouvement syndical. Il sera en revanche de courte durée. Peu de temps après son adoption, la loi sera refondue en 1936 et renommée *Loi relative aux salaires des ouvriers suivant l'arrivée au pouvoir de Maurice Duplessis*.**

Désormais, le gouvernement s'octroie le droit de modifier ou d'abroger un décret sans consulter les syndicats ou les employeurs. L'année suivante, toute clause d'affiliation syndicale ou d'atelier fermé sera prohibée.

Toutefois, le retour au pouvoir des libéraux d'Adélard Godbout en 1939 permettra, sous la pression des syndicats, de rétablir en bonne partie les objectifs initiaux de loi qui prendra l'appellation, en 1940, de *Loi de la convention collective*.

Depuis l'attaque du gouvernement Duplessis, la *Loi sur les décrets de convention collective* a survécu au passage du temps. Cependant, certains événements lui ont fait perdre de son lustre et de sa vitalité.

L'adoption, en 1944, de la *Loi des relations ouvrières*, ancêtre du *Code du travail*, qui crée un véritable régime d'accréditation syndicale par établissement ainsi que l'obligation de négocier de bonne foi, fragilise la loi sur les décrets. En effet, plusieurs grandes entreprises et

syndicats ont transféré leur convention collective assujettie au régime des décrets à celui de la *Loi des relations ouvrières*, car plus adaptée à leur situation. Et depuis les années 1960, force est de constater un rétrécissement de la couverture des décrets. Parmi les événements les plus importants pour expliquer cette chute, notons le retrait en 1968 de 16 décrets couvrant plus de 100 000 personnes salariées dans le secteur de la construction qui sera désormais régi par la *Loi des relations de travail dans l'industrie de la construction*. Puis, avec l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* en 1979 qui impose des conditions minimales de travail à l'ensemble des employeurs de la province, la pertinence du régime des décrets est remise en question.

### Position de la FTQ

En 1988, le Conseil général de la FTQ adopte une résolution d'urgence sur la LDCC. Cette période est marquée par une montée du néolibéralisme. Le gouvernement libéral au pouvoir mandate un groupe de travail pour « *formuler des recommandations destinées à placer les entreprises du Québec dans une situation au moins aussi avantageuse que celles de l'Ontario en ce qui concerne les conditions réglementaires qui affectent leur productivité* ». Suivant la publication du rapport de ce comité, la FTQ craint que la LDCC soit abolie. Les efforts de la FTQ ont porté fruit dans la mesure où la loi ne fut pas abolie. Néanmoins, le nombre de décrets a continué

à diminuer lentement, mais sûrement. Puis, en 1996, le gouvernement décide de réviser cette pièce législative et en particulier les critères d'évaluation pour émettre ou renouveler un décret.

Ces changements traduisent la volonté du gouvernement d'insuffler des critères purement économiques et d'affaires dans une loi qui vise d'abord et avant tout à octroyer de meilleures conditions de travail à des personnes salariées. Il en résultera l'abolition de 9 décrets entre 1996 et 2000, dont 4 dans le secteur du vêtement (gant de cuir, chemise pour hommes et garçons, confection pour hommes et pour dames), lesquels régissent alors les conditions d'emploi d'environ 23 000 travailleuses et travailleurs.

Cette refonte de la loi a donc eu pour effet d'éliminer pratiquement tous les décrets dans le secteur manufacturier dans la mesure où le critère de la compétitivité a dominé le processus d'évaluation du régime. Cette évolution témoigne de l'influence politique accrue des associations d'employeurs sur le contenu des lois du travail.

Depuis, d'autres décrets ont été abolis, le plus récent étant celui sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais. Il reste donc à ce jour plus que 14 décrets de convention collective au Québec dans 9 secteurs (voir le tableau ci-dessous). La FTQ est présente dans 12 de ces décrets, dont les 3 plus importants sont l'entretien ménager, la sécurité et l'automobile. ■

### Liste des décrets de convention collective en cours

Secteur	Région	Syndicat
Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal	Région de Montréal	Teamsters-106 (FTQ); TUAC-501 (FTQ)
Décret sur l'industrie du camionnage	Région de Québec	Teamsters-1999 (FTQ)
Décret sur l'industrie des services automobiles	Régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford-Mines	Syndicat du secteur automobile de l'Estrie (CSN); Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD); Syndicat du secteur automobile du Centre-du-Québec (CSN)
	Régions de Chapais, de Chibougamau, de Lac-Saint-Jean et du Saguenay	Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
	Régions de Drummond et de la Mauricie	Unifor-4511 (FTQ); Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
	Régions de Lanaudière et Laurentides	Unifor-4511 (FTQ); Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
	Région de Montréal	Unifor-4511 (FTQ); Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
	Région de Québec	Unifor-4511 (FTQ); Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
Décret sur l'installation d'équipement pétrolier	Tout le Québec	Métallos (FTQ)
Décret sur l'industrie des matériaux de construction (marbre)	Tout le Québec	TUAC-501 (FTQ)
Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique	Région de Montréal	Syndicat des Métallos (FTQ)
Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics	Région de Montréal	UES 800 (FTQ)
	Région de Québec	UES 800 (FTQ)
Décret sur les agents de sécurité	Tout le Québec	Syndicat des Métallos, section locale 8922 (FTQ)
Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec	Tout le Québec	Syndicat des Métallos, section locale 8922 (FTQ)

# Comment faire une demande de décrets de convention collective?

L'extension d'une convention collective en décret n'est pas un processus automatique. Il doit passer par une série d'étapes et d'évaluations qui relèvent du ministre du Travail. En version simplifiée, il y a cinq grandes étapes.

Un syndicat et un employeur ou une association d'employeurs **négoce une convention collective**<sup>1</sup>.

L'**employeur OU le syndicat** peut demander au ministre du Travail l'extension de cette convention ou une partie de celle-ci à l'ensemble

d'une industrie dans une région donnée. Des renseignements peuvent être demandés aux parties pour évaluer la demande de décret. Celui-ci sera recommandé s'il répond à certains critères, les principaux étant :

▼ Est-ce que le secteur est bien circonscrit ainsi que la région ?

▼ Est-ce que les conditions de travail que l'on souhaite étendre sont représentatives de celles que l'on retrouve de façon générale dans les entreprises du secteur et de la région visés ?

▼ Est-ce que le décret peut nuire à la concurrence des entreprises du Québec avec celles de l'extérieur ?

▼ Est-ce que le décret peut nuire de façon sérieuse à l'emploi dans le secteur et la région visés ?

Si le ministre juge la **demande irrecevable**, il doit expliquer aux parties les motifs de son refus

et leur donner l'occasion de répondre et de fournir des informations complémentaires.

Si la demande de décret est jugée **recevable**, elle sera publiée dans la *Gazette officielle du Québec*. Toute partie intéressée aura alors 45 jours pour formuler des objectifs à l'adoption d'un tel décret. Après ce délai, le ministre tranche : il **recommande ou non** l'approbation du décret. ■

1. Sauf exception du secteur automobile. Dans ce cas particulier, les parties négocient sur la base du décret existant.



## Le sujet vous intéresse ? Inscrivez-vous à nos webinaires!

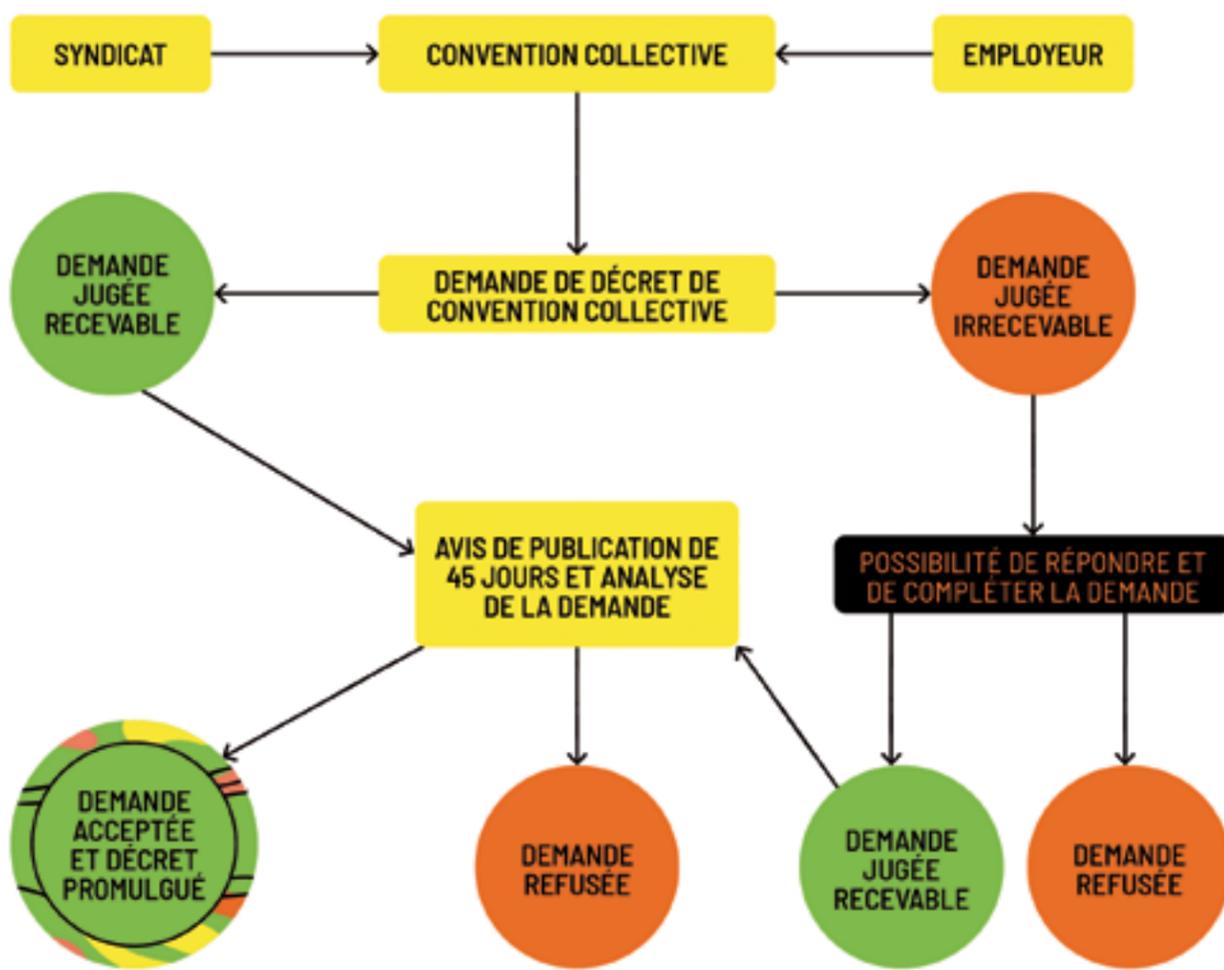
Le 18 octobre, de 12 h à 13 h, vous aurez la chance de participer au premier d'une série de webinaires pour démystifier les décrets de convention collective. Lors de ce webinar, vous aurez l'occasion de mieux comprendre ce qu'est un décret de convention collective avec Cristina Cabral, présidente de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800), qui représente les travailleuses et travailleurs dans deux décrets du secteur de l'entretien ménager. Par la suite, vous pourrez écouter Sylvie Nelson, présidente du Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-298), qui vous expliquera pourquoi un décret serait nécessaire dans les résidences privées pour aînées (RPA). Vous aurez ensuite l'occasion de poser vos questions. Vous retrouverez les prochaines dates ici : [www.ftq.qc.ca/webinaire-decrets](http://www.ftq.qc.ca/webinaire-decrets).

## Connaissez-vous votre personne représentante ?

En 2020, la FTQ a répondu à une résolution adoptée lors du 32<sup>e</sup> Congrès demandant à la centrale de mettre sur pied un nouveau comité permanent des décrets de convention collective. Ce comité a pour rôle de mieux faire connaître les décrets, de coordonner les efforts des syndicats affiliés qui ont des décrets ou qui demandent ou souhaitent demander de nouveaux décrets, de formuler des revendications sur des améliorations souhaitées au régime des décrets, de partager de l'information et de développer des solidarités. Le comité est formé des personnes suivantes :

- Responsable politique : Magali Picard
- Conseiller politique : Hans Marotte
- AIMTA : Pierre Grenier
- CRTFQ Montérégie : Pascale St-Antoine
- CRFTQMM : Marc-Édouard Joubert
- Métallos : Martin L'Abbée
- SQEES-298 : Sylvie Nelson et Jennifer Genest
- TUAC : À venir
- UNIFOR : Olivier Carrière
- UES 800 : Cristina Cabral
- SITBCTM : Pierre-Luc Doucet

## Processus de requête



## Quelques mythes sur les décrets...

La **Loi sur les décrets de convention collective** est **ARCHAÏQUE** et **DÉPHASÉE** avec les réalités économiques d'aujourd'hui.

**FAUX!**

Même si la loi a été adoptée en 1934, plusieurs secteurs, dont celui des services, se caractérisent par des réalités qui ont justifié l'adoption de la loi :

- ▼ Des conditions de travail difficiles et des salaires peu élevés;
- ▼ La présence d'une majorité de PME où la syndicalisation est difficile;
- ▼ Une omniprésence du travail atypique et de conditions de travail précaires;
- ▼ Une concurrence vive entre les entreprises qui soumissionnent en sous-payant les travailleuses et travailleurs afin d'obtenir un contrat.

La loi pourrait ainsi permettre d'établir des standards plus décents dans les secteurs comme l'aide à domicile et les résidences pour personnes âgées.

La **Loi sur les décrets de convention collective** **NUIT À LA CONCURRENCE** et à la **COMPÉTITIVITÉ** des entreprises!

**FAUX!**

La loi permet à la concurrence de s'exercer, mais pas sur les salaires. La loi prévoit deux mécanismes pour assurer le maintien de la concurrence :

- ▼ Les conditions de travail qui font l'objet d'une extension sont négociées par les parties patronales et syndicales qui connaissent les réalités de leur secteur d'activité;
- ▼ Le ministre du Travail doit procéder à une analyse d'impacts économiques et s'assurer que le décret

n'a pas d'inconvénients sérieux pour les entreprises en concurrence avec des entreprises établies à l'extérieur du Québec et ne nuit pas à l'emploi dans le champ d'application visé.

La **Loi sur les décrets de convention collective** **NE FAVORISE PAS LA SYNDICALISATION!**

**FAUX!**

Le fait que les syndicats s'intéressent au sort des personnes non syndiquées pourrait au contraire les rapprocher du syndicalisme. La loi n'impose que des normes minimales sectorielles. Il faut se syndiquer si les personnes non syndiquées veulent améliorer leurs conditions.

Une convention collective demeure toujours plus avantageuse qu'un décret.

## Quatre secteurs, quatre réalités

Les décrets de convention collective peuvent toucher différents secteurs d'activités. Une région peut être visée, mais pas le territoire voisin. Certains existent depuis longtemps, quelques-uns sont tout récents, et d'autres restent à gagner. *Le Monde ouvrier* est allé à la rencontre de celles et ceux qui se portent à la défense des décrets de convention collective dans leurs industries. Voici un survol de quatre secteurs où l'on apprend toujours de l'autre pour avancer et tirer un maximum d'avantages.

### Signalisation routière

Trois ans. C'est ce qu'il aura fallu aux signaleuses routières et signaleurs routiers pour obtenir leur décret même s'il était calqué sur celui des agents de sécurité, abrogé il y a plus de 40 ans. C'est en février dernier qu'il est entré en vigueur pour une période de deux ans. Et une modification serait sur le point d'être acceptée : une augmentation salariale de 5,01 \$ l'heure sur trois ans, alors que le salaire de base est de 18,99 \$.



Martin L'Abbée

On compte

3 500 personnes à la signalisation au Québec,

dont 1 000 syndiquées avec le Syndicat des Métallos. Une nouvelle section locale, la 9005, vient de voir le jour avec un nouvel exécutif syndical. Pour Martin L'Abbée, administrateur aux Métallos, autant le syndicat que le décret sont pertinents.

« C'est un milieu très volatile, peu syndiqué et où les gens s'impliquent peu. Avec le décret, ça les amène à s'y intéresser davantage. Et que ce soit ceux couverts par le décret ou ceux qui sont syndiqués, chacun aide l'autre à augmenter ses conditions. »

Au-delà du salaire, l'enjeu de la sécurité est la priorité. « C'est important que les gens retournent chez eux le soir », martèle le responsable du dossier, qui déplore le nombre trop élevé de morts : 1 aux 18 mois. « On travaille beaucoup au niveau législatif et réglementaire pour améliorer la sécurité sur les chantiers routiers. On travaille sur différents comités. Récemment, il y a eu un décès dans l'arrondissement Pointe-aux-Trembles à Montréal et on a rencontré la Ville pour trouver des solutions. »

### Entretien d'édifices publics

Parmi les plus vieux décrets, il y a sans aucun doute ceux dans le secteur de l'entretien d'édifices publics. Ils remontent à la fin des années 1960 pour la grande région de Québec et au milieu des années 1970 pour celle de Montréal. Malgré cela, des enjeux persistent. Les délais pour promulguer un décret sont longs, notamment en raison de l'analyse d'impact économique que doit mener le ministère du Travail.

De plus, même si les inspecteurs sont « proactifs pour faire respecter les conditions, comparativement à ceux de la CNESST », les pénalités pour les entreprises qui ne s'y conforment pas sont peu contraignantes. « Quelques centaines de dollars. C'est ridicule. Et les procédures de plainte sont longues pour finalement ne recevoir qu'une petite tape sur les doigts », explique la présidente de l'Union des employés et employées de service (UES 800), Cristina Cabral, qui est aussi coprésidente du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de Montréal et membre du conseil d'administration de l'Association des comités paritaires du Québec.



Cristina Cabral

Durant la pandémie, de nombreuses démarches ont été entreprises pour rouvrir les décrets dans le secteur de l'entretien en raison du contexte économique et social. Par contre, elles n'ont pas abouti dans le sens souhaité faute d'ouverture de la partie patronale. C'est pourquoi la prochaine négociation cet automne s'annonce ambitieuse pour rattraper l'inflation, alors que les décrets expirent en 2025.

En 2022, le décret de la grande région de Montréal couvrait plus de

15 000 travailleuses et travailleurs en sous-traitance dans les édifices publics, et à Québec, près de 9 000. Les salaires se situent au-dessus des 20 \$ l'heure.

### Résidences pour personnes âgées (RPA)

Si un secteur a défrayé la chronique durant la pandémie en raison du manque de personnel, c'est bien celui des résidences pour personnes âgées (RPA). Et pourtant. « On est nettement mieux payé au McDo qu'en RPA », lance sans équivoque la vice-présidente du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298), Jennifer Genest, qui rappelle que,



Garcia Saint-Fleur et Jennifer Genest

le conseiller syndical au SQEES-298, Garcia Saint-Fleur. « L'enjeu, c'est le salaire et le nombre d'heures. L'employeur est toujours dans une logique de temps partiel, alors que les travailleuses et travailleurs ont souvent besoin de deux emplois pour vivre. »

En avril 2020, le SQEES-298 et l'UES 800 ont conjointement demandé un décret de convention collective au gouvernement pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs des RPA, ce qui leur a été refusé. Et depuis, pas de déblocage en vue. Si une prime temporaire de 4 \$ l'heure a été accordée aux personnes préposées aux bénéficiaires pour les attirer, le secteur peine aussi à recruter et à retenir des auxiliaires, des cuisiniers et cuisinières, des serveurs et serveuses... En incluant la prime, le salaire demeure inférieur à 21,27 \$ et sa fin entraînerait un exode, prédit Garcia Saint-Fleur.

Le SQEES-298 rappelle que le loyer du bénéficiaire augmente chaque fois que sa santé se détériore et qu'il a un nouveau besoin, ce qui alourdit la tâche de la travailleuse ou du travailleur, sans que son salaire, lui, ne bouge pour autant.

contrairement à une chaîne de restauration rapide, on ne peut pas fermer une RPA à 20 heures, faute de bras : les services doivent continuer 24 h/24, 7 j/7.

Les conditions sont si basses que les travailleuses et travailleurs peuvent constamment changer d'emploi pour 50 cents de différence l'heure, rappelle

### Automobile

L'automobile est le plus gros secteur visé par des décrets en couvrant 40 000 travailleuses et travailleurs (mécanique, carrosserie, peinture, débosselage) à travers six régions. Ces six décrets, renouvelables tous les cinq ans, offrent non seulement un salaire décent et une compétition plus saine, mais ils ouvrent aussi la voie au perfectionnement.

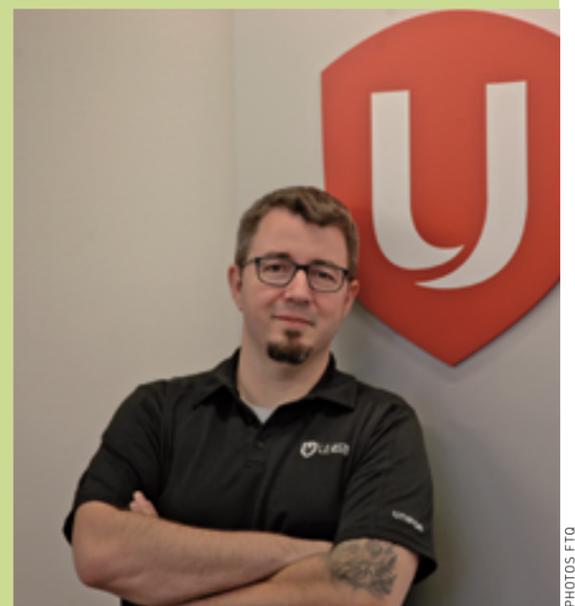
« Même s'ils ne sont pas censés le faire, les comités paritaires automobiles (CPA) offrent de la formation. » Félix Bélanger, président de la section locale 4511 du syndicat Unifor, cite en exemple le programme Compétences VÉ qui, depuis 2020, adapte les compétences des travailleuses et travailleurs aux véhicules électriques. « Et même si les décrets ne s'appliquent pas sur l'ensemble du Québec, le programme, lui, est offert à tous. » Un autre signe de la légitimité des comités.

De plus, chaque travailleuse touchée ou chaque travailleur touché par un décret doit réussir un test de compétence et obtenir une certification pour exercer son métier. Pour celui qui siège aussi sur le CPA de Montréal, cela garantit un standard de qualité, alors qu'ailleurs, « n'importe qui peut s'improviser mécanicien ».

C'est donc un gage de sécurité pour le public.

Et mieux, les consommateurs et consommatrices subiraient moins de pression de vente. « Dans plusieurs garages non couverts par les décrets, le salaire dépend des primes. On peut te vendre des disques, des plaquettes, des freins même si tu n'en as pas besoin. C'est pour les primes. Les personnes qui ont un salaire fixe n'ont pas à faire cela. »

Les régions visées par les décrets sont Montréal, Québec, Mauricie et Drummondville, Lanaudière-Laurentides, Saguenay - Lac-Saint-Jean ainsi que l'Estrie.



Félix Bélanger

PHOTOS FTQ

## ÉCOLE À TROIS VITESSES

## L'illusion de l'égalité des chances

Par Eve-Lyne Couturier, chercheuse, à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

Le ministre de l'Éducation Bernard Drainville répète à tout vent que l'école à trois vitesses n'est qu'un mythe, qu'il s'agirait en fait d'un biais idéologique et conceptuel. Il y aurait bien différents types d'écoles au Québec, mais elles sont toutes de qualité et répondent aux besoins de groupes différents. De surcroît, dit le ministre, la compétition stimule la créativité et permet à l'ensemble du système scolaire de s'améliorer. N'empêche, les chiffres brossent un portrait de l'éducation au Québec moins rose que celui présenté par le député de Lévis. Voici pourquoi.

Québec en 2<sup>e</sup> position

D'abord, comparons les taux de fréquentation à l'école privée au Canada. Le Québec se trouve en deuxième position, tout juste derrière la Colombie-Britannique. Cependant, ces chiffres cachent une réalité qui est particulière au Québec. Tandis que, dans les autres provinces, la proportion d'élèves fréquentant les écoles privées est relativement la même au primaire et au secondaire, ce nombre est beaucoup plus élevé au niveau secondaire au Québec. En effet, alors que 6,2% des élèves du primaire sont inscrits dans une école privée, c'est plus de 20% pour les élèves du secondaire. Il s'agit de plus du double de la moyenne canadienne pour ce niveau d'études.

Lorsque l'on regarde ces chiffres pour certaines régions, les pourcentages sont encore plus élevés. À Montréal, on parle de 34% des élèves du secondaire qui fréquentent l'école privée, et de 26% des élèves de la Capitale nationale.

## Impact des programmes particuliers

En réponse à l'attractivité des écoles privées, plusieurs écoles publiques se sont mises à offrir leurs propres programmes particuliers contingentés, imposant de fait des tests de sélection et des frais supplémentaires. Environ le cinquième des élèves du public au primaire et au secondaire est dans un parcours particulier (Sports-études, Arts-études, concentrations, profil, etc.). Si l'on combine l'école privée et les parcours particuliers, c'est près de la moitié des étudiant-e-s du secondaire qui ne participent pas aux programmes réguliers.

C'est ce triple système (privé, parcours particulier public et parcours général public) qui a fait dire au Conseil supérieur de l'éducation (CSE) que le système scolaire québécois est le plus inégalitaire au Canada. Les frais de scolarité et les conditions d'admission et de rétention strictes rendent l'école privée et les parcours particuliers inaccessibles pour une large part de la



population. En outre, plusieurs régions ne comptent que peu ou pas d'écoles privées sur leur territoire et la distance entre le lieu de résidence et les écoles offrant un parcours particulier peut rendre l'option impraticable.

Un des arguments de Bernard Drainville pour ne pas reconnaître l'école à trois vitesses est de dire que les personnes qui dénoncent lesdites trois vitesses mettent l'université sur un piédestal. Les statistiques de fréquentation universitaire sont effectivement souvent mises de l'avant pour illustrer les effets négatifs de la ségrégation scolaire. Bien qu'il reconnaisse que ces données sont exactes, le ministre ne considère pas qu'il est préoccupant que seulement 15% des élèves issus du public général finissent avec un diplôme universitaire, alors que c'est respectivement 50 et 61% pour le public à

projets particuliers et le privé. Face à ces données, il rétorque qu'un diplôme professionnel n'a pas moins de valeur (sauf salariale, mais passons) qu'un diplôme universitaire, que «faire un métier puis une formation professionnelle, ce n'est pas un déshonneur».

Il est évident qu'un diplôme universitaire n'est pas un prérequis pour une vie qui vaut la peine d'être vécue. Que serait notre société avec une abondance d'ingénieur-e-s, d'avocat-e-s et d'historien-ne-s, mais aucun mécanicien-ne, secrétaire ou hygiéniste dentaire? Il est possible non seulement de bien gagner sa vie avec ces métiers, mais également de s'épanouir et de contribuer à la société.

Toutefois, la ségrégation scolaire et les statistiques de fréquentation universitaire jettent un éclairage différent sur la situation. Si une minorité de personnes choisissent de faire des études supérieures après avoir suivi le parcours général, est-ce que cela aura un impact sur l'enseignement? Crée-t-on du même coup différents niveaux de qualité en éducation? C'est

ce que plusieurs personnes reprochent au système actuel. Les jeunes qui se retrouvent dans le parcours général mentionnent être démotivés, avoir l'impression d'avoir «échoué» parce qu'ils n'ont pas de projets particuliers. En effet, des ressources supplémentaires sont généralement accordées à ces projets. De plus, afin d'aménager des plages horaires dédiées à ces derniers, les élèves des différentes cohortes ne partagent pas les mêmes cours et se fréquentent très peu.

Et voilà un autre des problèmes de la ségrégation scolaire. Bien entendu, tout le monde ne doit pas avoir les mêmes aspirations professionnelles. Toutefois, les trois vitesses tendent à regrouper les jeunes qui ont les mêmes intérêts et à isoler ces groupes les uns des autres.

Pour les élèves du général, les chances d'avoir comme collègues et amis de futurs médecins, enseignants ou architectes sont très minces. Pour celles et ceux des projets particuliers et de l'école privée, rares seront les futurs plombiers, éducatrices en garderie ou concierges dans leur entourage.

Pourtant, peu importe les choix de parcours scolaire ou de carrière, on peut y trouver des personnes brillantes, pertinentes, sympathiques et avec des intérêts convergents. Mais comment le savoir, autrement qu'en théorie, quand on n'a jamais eu la chance de les rencontrer ou de discuter et de travailler avec eux? Comment prendre en considération leurs réalités, défis et opinions si on ne les fréquente jamais?

## Ensemble, c'est mieux

La mixité scolaire permet une mixité sociale unique à cette étape de nos vies. Isoler les futurs universitaires des futurs professionnels-le-s a plus de chance de renforcer la dévalorisation des métiers que dénonce le ministre. Avec des parcours particuliers pour les «meilleur-e-s» et des écoles privées pour les «élites», pas étonnant que certain-e-s en viennent à considérer que l'accès à l'université est un gage de réussite. Avec des écoles publiques où le parcours général est l'option de dernier recours, pas étonnant que certain-e-s regardent avec mépris les intellectuel-le-s qui ont eu la chance d'être soutenu-e-s et motivé-e-s tout au long de leur parcours scolaire.

Il est évident que le Québec néglige son système scolaire depuis des décennies. Les écoles tombent en ruine, les enseignant-e-s sont dépassés par leur charge de travail, les élèves en difficulté ne reçoivent pas les services dont ils ont besoin, les élèves motivés sont trop souvent négligés. La solution facile est d'envoyer ses propres enfants là où on peut leur promettre stabilité, stimulation et environnement sain. Toutefois, n'est-il pas plus porteur de pouvoir garantir cela à l'ensemble des élèves? En plus, ce serait gage d'une éducation de qualité. Les recherches sur la ségrégation scolaire le démontrent clairement: ensemble, c'est mieux. Mais pour y arriver, il faut impérativement revoir le modèle actuel et investir là où ça compte, dans l'avenir de nos enfants. ■



IRYNA TOLMACHOVA (SHUTTERSTOCK)

## Planète bleue ou planète brune ? À nous de choisir.

Par Sébastien Campana, président du Conseil régional FTQ Québec et Chaudière-Appalaches

L'eau potable est bien plus qu'une simple nécessité individuelle. Elle est vitale aux écosystèmes, à la santé publique mondiale, à la biodiversité et à la stabilité des sociétés : elle est un élément fondamental et capital dans nos vies. Et il est urgent d'agir!



MAGSI (SHUTTERSTOCK)

3%, c'est la part mondiale, en volume, de l'eau douce liquide de toute l'hydrosphère de la planète Terre.

L'eau se doit d'être protégée, car les crises géopolitiques pour son contrôle se multiplient, créant des tensions entre pays hydrodominants et pays hydrodominés.

Aucune source d'eau potable n'est à l'abri, y compris le plus grand réservoir de la planète, le lac Baïkal en Russie, qui correspond à 260 fois le volume d'eau des cinq grands lacs nord-américains réunis, ou encore le fleuve Brahmapoutre du Tibet, qui traverse

trois pays (Chine, Inde et Bangladesh) et dont dépendent près de 1,65 milliard de personnes.

Depuis 1960, la quantité d'eau douce disponible par habitant a diminué de plus de moitié, ce qui confronte plus de 40% de la population mondiale au stress hydrique. En 2030, la demande en eau douce excèdera l'offre d'environ 40%.

Les secteurs clés tels que la production alimentaire, l'irrigation agricole et la production d'énergie dépendent de l'eau douce. Cependant, près de 2 milliards de personnes manquent d'installations sanitaires, et 1,5 milliard de personnes n'ont pas

accès à une eau potable sûre. Ces chiffres pourraient doubler si les tendances climatiques actuelles se poursuivent, laissant des milliards de personnes vulnérables dans une précarité hydrique énorme.

Le stress hydrique mondial accentue la migration des populations, tandis que les entreprises qui dépendent de l'eau pour leurs activités font face à des défis financiers gigantesques.

Le GIEC, dans ses derniers rapports, met en garde contre les effets dramatiques de la pénurie d'eau tels que les sécheresses, les inondations, la

malnutrition, les maladies et les conflits qui pourraient en découler.

Les polluants industriels, les plastiques et les déchets humains polluent de plus en plus les réserves d'eau. Et puisque le traitement des eaux usées est insuffisant, 1,8 milliard de personnes sont contraintes de consommer de l'eau contaminée par des matières fécales.

Pour contrer cette crise, il est essentiel de reconnaître et de déclarer l'accès à l'eau potable comme un droit humain fondamental et de considérer l'eau comme un bien commun. ■

# À la source

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

## BRUIT

### Enfin, de nouvelles dispositions réglementaires!

Dans la précédente édition du *Monde ouvrier*, nous annonçons l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions réglementaires sur le bruit en milieu de travail. C'est maintenant fait depuis le 16 juin dernier. Inutile de rappeler que la surdité due au bruit est la maladie professionnelle qui touche le plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs.

Plus de 400 000 Québécoises et Québécois sont exposés à des niveaux moyens de bruit supérieurs à 85 décibels dans leur quart de travail de 8 heures et deviennent un peu plus sourds chaque jour en sortant du travail.

#### On passe de 90 à 85 décibels!

Première bonne nouvelle : le règlement établit dorénavant le niveau acceptable d'exposition au bruit à 85 décibels pour une période de 8 heures de travail. C'est 5 décibels de moins ce qui correspond à une réduction de plus que la moitié<sup>1</sup>. La précédente norme (90 dB) était unanimement décriée par l'ensemble des spécialistes comme étant nocive pour la santé auditive. Le

Québec était la dernière province canadienne à avoir une norme aussi permissive.

Depuis le 16 juin 2023, les employeurs disposeront d'un délai d'un an pour identifier les situations de travail susceptibles d'être à risque de dépassement des valeurs limites d'exposition.

Le régime intérimaire prévu par la Loi 27 modernisant le régime de la santé et de la sécurité nous permet déjà de documenter de telles situations avec l'employeur par l'intermédiaire des comités et des représentantes et représentants en santé et sécurité du travail.

#### Réduction du bruit... à la source!

Autre bonne nouvelle, l'employeur doit maintenant réduire l'exposition au bruit aux travailleuses et travailleurs en privilégiant

l'élimination ou la réduction à la source, comme en achetant l'équipement le moins bruyant. Si ce n'est pas possible, il devra limiter la propagation du bruit (encoffrement) ou l'isolement du poste de travail. En dernier recours, il fournira les protecteurs auditifs. Les bouchons et les coquilles sont des solutions de dernier recours et il faut malheureusement le rappeler trop souvent aux employeurs.

Après, tous les cinq ans, l'employeur doit refaire l'évaluation des situations de travail susceptibles de dépasser les valeurs limites d'exposition et avoir complété les changements nécessaires pour les situations requérant une réduction de l'exposition au bruit.

Le règlement prévoit, qui, comment, et quand faire le mesurage de niveaux d'exposition, quels protecteurs auditifs peuvent être utilisés et comment doivent être conservées les mesures dans un registre.

Pour plus d'information, consultez le site web:

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



1. Selon l'échelle logarithmique, une augmentation du bruit de 3 dB correspond à un doublement de l'énergie sonore.

## MISE EN GARDE!

### Tout savoir sur le service *Accompagnement pour la conclusion d'une entente volontaire de la CNESST*

Depuis l'été 2023, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) propose un nouveau service pour les travailleuses et travailleurs accidentés et leurs employeurs : le service *Accompagnement pour la conclusion d'une entente volontaire*. Le service vise essentiellement à proposer aux parties, lorsqu'elles contestent certains types de décisions de la CNESST, les services d'un « facilitateur ». Le but est de permettre aux parties de mettre fin à la contestation des décisions en convenant volontairement d'une entente. Le processus est volontaire; si les parties refusent d'y participer, la contestation du dossier cheminera pour se retrouver éventuellement devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Ce nouveau processus de facilitation est une création de la CNESST et n'est pas prévu dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Sur son site Web, la CNESST assure que le service offert propose un « accompagnement impartial, empathique et confidentiel ». Bien qu'il soit difficile de juger du caractère empathique du service, il y a lieu d'émettre de sérieuses réserves sur l'impartialité et la confidentialité de la démarche.

#### Absence d'impartialité

L'affirmation selon laquelle le service d'accompagnement et les facilitateurs sont impartiaux, affirmation retrouvée à deux fois plutôt qu'une sur le site Web de la CNESST, n'est pas exacte. En réalité, la CNESST, à titre d'organisme qui administre le régime québécois de santé et de sécurité du travail, possède un intérêt à encadrer l'entente qui pourra être conclue entre les parties à l'issue de la facilitation. En effet, le cas échéant, l'entente conclue est signée par trois parties : la travailleuse ou le travailleur, l'employeur et la CNESST elle-même. Le facilitateur, en tant qu'employé et représentant de la CNESST, ne peut se prétendre neutre et impartial; d'ailleurs, il est lui-même désigné comme étant signataire des transactions au nom de la CNESST! Comment une partie signataire de l'entente peut-elle prétendre être impartiale?

#### Absence de confidentialité

Le site Web de la CNESST affirme de plus, à maintes reprises, que le service offert est confidentiel. Or, cette affirmation est tout aussi inexacte. En effet, puisque la loi est muette quant à ce service d'accompagnement, elle ne contient aucun article qui vise à protéger la confidentialité des négociations. Les autres lois qui prévoient des services de conciliation similaires comportent toutes des garanties de confidentialité; ce n'est pas le cas du service de facilitation. Si aucune entente n'est conclue et que le dossier se retrouve devant le TAT, le facilitateur pourrait même être contraint de témoigner devant le juge administratif de ce qui a été discuté pendant la facilitation.

#### En conclusion...

La FTQ effectue actuellement des démarches auprès de la CNESST en lien avec les enjeux identifiés dans son offre de service. Dans cette optique, il est recommandé de ne pas utiliser ce service d'accompagnement.

Si vous souhaitez la conclusion d'une entente dans votre dossier, ayez plutôt recours au service de conciliation offert par le Tribunal administratif du travail, et non à la facilitation offerte par la CNESST. Ce service n'a aucune valeur ajoutée, lorsque comparé au service de conciliation proposé par le TAT. Ce dernier est véritablement indépendant de la CNESST et la confidentialité du processus est garantie par la loi. En refusant le service d'accompagnement pour la conclusion d'une entente volontaire, vous vous assurez que votre dossier se retrouvera plus rapidement devant le TAT.

Finalement, n'oubliez pas de communiquer avec votre représentante syndicale ou votre représentant syndical! À toute étape du traitement de votre dossier, c'est la personne la mieux placée pour vous donner des conseils personnalisés. ■



# Un nouvel outil de recherche de jurisprudence!



C'est avec beaucoup d'enthousiasme que la FTQ lance un nouvel outil de recherche de jurisprudence maintenant accessible sur son portail SST. Ce site permet à toute personne ou organisation d'avoir accès aux décisions les plus pertinentes en matière de droit du travail dans une perspective de défense et d'éducation des travailleuses et travailleurs du Québec.

Il ne s'agit pas d'un outil de recherche pour rivaliser avec les sites de recherche plus traditionnels comme Soquij ou CanLii, mais plutôt un site pour mettre en valeur quelques décisions qui méritent d'être connues par nos différents réseaux

de défense de victimes de lésions professionnelles ou par les syndicats affiliés. Il y a bien entendu un biais éditorial dans le choix des décisions mises sur le site! L'outil s'adresse aux personnes qui plaident devant les tribunaux

administratifs et sera particulièrement utile lors des futures formations du réseau.

Le site sera mis à jour sur une base régulière. Pour l'instant, l'accent a surtout été mis sur les décisions en matière de santé et sécurité (LATMP), mais la base de données sera bonifiée afin de couvrir à moyen terme les décisions qui touchent l'ensemble des lois du travail.

Pour visiter le site: <https://jurisprudence-sst.ftq.qc.ca>.



## Rencontre avec une RSS dévouée !

Visionnez l'histoire de Roxanne Béland, représentante en santé et sécurité (RSS) chez GlaxoSmithKline (GSK Canada), une importante entreprise multinationale du secteur pharmaceutique installée dans la région de Québec.

Roxanne nous parle des risques liés à son métier, des interventions qu'elle doit faire dans son quotidien pour assurer un milieu sécuritaire pour l'ensemble de ses collègues et surtout de ses motivations à occuper ce rôle syndical.

Bon visionnement ! ■

## Un régime intérimaire : et après ?

Depuis le 6 octobre 2021, l'ensemble des établissements du Québec doivent mettre en place les mécanismes de prévention prévue à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST).

Pour les établissements de 20 travailleuses et travailleurs et plus, il s'agit donc de mettre en place un comité paritaire en santé et sécurité et de désigner une personne représentante en santé et sécurité pour les représenter.

Toutefois, ces mécanismes de prévention sont limités dans leur application et une nouvelle réglementation doit entrer en vigueur d'ici le 6 octobre 2025 afin d'assurer une prise en charge adéquate de la SST dans tous les milieux de travail.

Afin d'y arriver, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a le mandat d'élaborer un tel règlement dans le cadre de ses travaux réglementaires paritaires. Une tâche laborieuse, considérant que depuis plus de 40 ans, il n'y a jamais eu d'entente entre les parties syndicales, patronales et gouvernementales.

Les travaux ont eu lieu et le constat demeure : l'atteinte d'une entente a été laborieuse. Mais malgré les aléas, le conseil d'administration de la CNESST a été en mesure d'arriver à une position concernant l'orientation réglementaire à poursuivre, qui respecte les priorités de la FTQ : une réglementation qui tient compte de la réalité des milieux de travail à prédominance féminine et aucun recul pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec.

Dans les mois à venir, la permanence de la CNESST sera donc en processus d'écrire un projet de règlement, qui sera soumis à une période de commentaires lors d'une publication dans la *Gazette officielle*. Restez à l'affût !

### Aimer sa job à mort, mais pas à en mourir

La LSST permet à la travailleuse et au travailleur de refuser d'exécuter un travail qui met en danger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique: ça s'appelle le droit de refus.

Il est essentiel pour les syndicats de faire connaître davantage ce droit fondamental, d'expliquer aux travailleuses et aux travailleurs comment il peut être appliqué et quelle protection il leur assure lorsqu'elles et ils l'exercent.

C'est pourquoi le service de santé et sécurité de la FTQ a lancé une grande campagne afin de faire connaître le droit de refus et d'expliquer comment l'utiliser pour que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec soient en mesure de rentrer à la maison après une journée de travail.



Pour commander le matériel de la campagne, contacter le service SST de la FTQ : [sst@ftq.qc.ca](mailto:sst@ftq.qc.ca).

Pour en savoir plus : <https://ftq.qc.ca/droit-de-refus>. ■

# «OUIN...»

## ÇA VEUT DIRE NON.

Si tu doutes de la sécurité d'un chantier, d'un environnement de travail ou d'une tâche, tu as le droit de dire non.

**Procédures à suivre**

**Avertissez votre supérieur immédiat.** LSST, art. 15

Le supérieur immédiat convoque immédiatement le représentant à la prévention ou, à défaut, une personne désignée par celui ou celle qui a exercé son droit de refus, pour examiner la situation. LSST, art. 16

Jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, l'employeur ne peut faire exécuter le travail par un autre travailleur. Vous êtes réputé être au travail, sans aucune perte de salaire. LSST, art. 14

S'il n'y a pas entente entre le représentant à la prévention et le représentant de l'employeur, ou si vous maintenez votre droit de refus, l'intervention de l'inspecteur pourrait être demandée, soit par : le travailleur, le représentant à la prévention ou l'employeur. LSST, art. 18

L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant votre refus. LSST, art. 19

Si l'inspecteur est d'avis que vos motifs sont justifiés et qu'il ordonne à l'employeur de corriger la situation, l'employeur peut exiger que vous demeuriez disponible sur les lieux de travail et vous affecter temporairement à d'autres tâches que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir. LSST, art. 23

La décision de l'inspecteur prend effet immédiatement. Il peut également contraindre l'employeur à effectuer des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine. LSST, art. 19 et 20

**Demande de révision**

Si vous n'êtes pas satisfait de la décision de l'inspecteur, vous pouvez en demander la révision par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dans les dix jours de sa notification. LSST, art. 19.1

S'il n'y a pas de demande de révision dans ces délais, la décision de l'inspecteur est finale.

**Aucune sanction**

L'employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer, exercer des mesures disciplinaires ou de représailles ou imposer toute autre sanction envers un travailleur pour le motif qu'il a exercé un droit de refus. LSST, art. 20

**Pour connaître vos droits, communiquez avec :**

- Votre personne représentante en santé et sécurité \_\_\_\_\_
- Votre syndicat \_\_\_\_\_



## ASSURANCE-EMPLOI

## Un point de presse important à Rimouski

À la suite d'une rencontre entre les conseillères et conseillers de la région, le Conseil régional FTQ Bas-Saint-Laurent - Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine a tenu un point de presse le 7 septembre dernier sur les principaux enjeux de la centrale et plus particulièrement ceux de la région.

La présidente de la FTQ, Magali Picard, a notamment soulevé celui de l'assurance-emploi et du dossier des travailleuses et travailleurs saisonniers (trou noir).

« Il est temps d'avoir des politiques qui protègent notre monde en région ! Ici, dans la région, des milliers de travailleuses et de travailleurs occupent des emplois saisonniers en raison de la particularité des industries qui s'y retrouvent. Ce n'est pas normal qu'après des années de revendications pour une réforme de l'assurance-emploi, on ait encore des travailleuses et travailleurs qui se retrouvent plusieurs mois sans prestations gouvernementales ! Il est plus que temps que ça se règle ! », a déclaré Magali Picard. ■

## Vers une politique visionnaire en immigration pour le Québec

Les consultations pluriannuelles du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) s'inscrivent dans un contexte de changements démographiques importants dans l'histoire du Québec. Ces audiences ont débuté le 12 septembre et ont permis à la FTQ d'exprimer ses positions et ses principes fondamentaux, notamment sur la nécessité que le français demeure la langue commune et l'abolition des permis de travail fermés pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET).

**AU MOINS 202 000 PERSONNES AVAIENT UN STATUT TEMPORAIRE À LA FIN DE L'ANNÉE DERNIÈRE, ALORS QUE DES ESTIMATIONS VONT JUSQU'À 300 000.**

« Le fait d'être lié à un seul employeur au risque de devoir repartir dans son pays d'origine mène à des situations d'abus et d'exploitation qui s'apparente à de l'esclavagisme moderne. Et l'échéance des permis replonge aussi ces gens dans une situation de précarité puisqu'ils deviennent sans statut », dénonce le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

La mise en place rapide d'un programme de régularisation pour les personnes immigrantes sans statut du Québec est essentielle et il importe de faciliter l'accès à la résidence permanente de ces personnes immigrantes, peu importe la qualification ou la profession.

Au moins 202 000 personnes avaient un statut temporaire à la fin de l'année dernière, alors que des estimations vont jusqu'à 300 000.



Le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc, accompagné des conseillers syndicaux de la FTQ, Gilles Grondin (à gauche) et Guillaume Lavoie (à droite), lors de la présentation du mémoire de la centrale en commission parlementaire

## Francisation

La FTQ n'hésite pas à appuyer toutes les mesures visant à augmenter la francisation des personnes immigrantes et demande au gouvernement du Québec d'accélérer, de financer et de renforcer la mise en œuvre de programmes d'apprentissage du français en milieu de travail, durant la semaine normale de travail et sans perte de rémunération.

Nous demandons que le gouvernement explore des manières de prolonger le séjour des TET afin qu'ils aient le temps nécessaire pour se franciser et atteindre le niveau de maîtrise du français exigé pour obtenir leur certificat de sélection.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) doit aussi devenir un intervenant majeur et un lieu réel d'intervention et de planification concernant l'immigration économique, la francisation et la protection des droits des travailleuses et des travailleurs. La CPMT pourrait notamment contribuer à améliorer la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes et favoriser l'accès à la formation continue et la requalification professionnelle.

Finalement, nous croyons que la politique de régionalisation de l'immigration doit contenir des mesures précises quant à l'accès facile à la francisation, à l'éducation, aux transports, aux services publics notamment de santé et de loisirs, à des services de garde, à des logements décentes pour la population immigrante et une sensibilisation aux réalités interculturelles pour la population d'accueil. ■



Le conseiller politique de la FTQ, Hans Marotte, et la directrice générale de l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme, Eugénie Depatie-Pelletier, lors du point de presse le 15 septembre dernier.

## Des permis qui violeraient la Charte !

C'est une première juridique au pays ! Une demande d'autorisation en action collective a été déposée contre le gouvernement du Canada concernant les permis de travail fermés qui enfreindraient la *Charte canadienne des droits et libertés*. C'est l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme qui a entrepris ces démarches devant la Cour supérieure du Québec à la mi-septembre.

Selon la directrice générale de l'association, Eugénie Depatie-Pelletier, ces travailleuses et travailleurs font face à une restriction de leur liberté de mouvement et de leur capacité à faire des choix fondamentaux.

« Notre société a choisi de fermer les yeux sur une situation carrément inacceptable sur le plan humain, mais qui faisait bien son affaire. La prospérité du Canada durant les dernières décennies a été acquise de façon notable à travers la violation systématique de droits fondamentaux, sur le dos d'une sous-classe d'immigrants placés en condition de servitude dans leur milieu de travail. »

La FTQ a appuyé cette action, notamment avec la sortie publique du conseiller politique de la FTQ, Hans Marotte.

Pour l'instant, on ignore combien de travailleuses et travailleurs pourraient être visés par cette action collective, mais le nombre pourrait bien s'élever à des dizaines de milliers si elle ratisse toutes les personnes qui ont eu un permis de travail fermé au fil du temps. Les montants en jeu s'annoncent aussi colossaux puisqu'une compensation est réclamée pour les préjudices subis par chacun et chacune. ■

## CAMP DES JEUNES

## Un rendez-vous annuel toujours aussi populaire !

C'est tout près de 100 jeunes de 35 ans et moins provenant des syndicats affiliés de la FTQ qui se sont réunis afin de participer au Camp de formation des jeunes du 20 au 22 septembre dernier à Québec. Un moment privilégié d'échanges, de débats et de conférences qui vise à approfondir des dossiers syndicaux et sociopolitiques.

Les activités proposées ont permis aux personnes participantes d'expérimenter leur capacité à débattre et à convaincre, de définir collectivement ce qu'est l'économie, de discuter du rôle qu'y jouent les travailleuses, les travailleurs et leurs syndicats et de quelle façon on peut la transformer. Elles ont pu aussi échanger sur l'implication de la FTQ dans le développement socioéconomique de nos régions, tout en découvrant comment le Fonds de solidarité s'investit dans le développement local et régional.

Les personnes ont également signifié leur volonté d'évoluer dans un mouvement syndical toujours plus inclusif et ont manifesté leur désir de se mobiliser en santé et sécurité du travail face à toutes les conséquences découlant de la loi 27 (PL59) qui a modifié le régime de santé et sécurité du Québec. ■



## Nouvelle campagne de sensibilisation aux dépendances

Dans le cadre de la *Semaine nationale de sensibilisation aux dépendances*, qui se tiendra du 19 au 25 novembre prochain, le comité permanent sur l'alcoolisme, la toxicomanie et les autres dépendances de la FTQ lancera une campagne de sensibilisation sur la discrimination envers les consommatrices et consommateurs de substances psychoactives, qu'elles soient légales comme l'alcool et le cannabis ou illégales comme la cocaïne et les autres « drogues dures ». Les personnes

qui en consomment de façon récréative ou médicale ne devraient pas subir une quelconque forme de discrimination.

D'ailleurs, notons que le travail peut être à la source du développement des comportements de consommation chez certaines personnes. Ces comportements peuvent être une réponse à un milieu où la personne est exposée à des risques psychosociaux tels le harcèlement, le stress, le manque de reconnaissance ou une trop grande charge de tra-

vail. La dépendance à certaines substances peut également découler de la prise de médicaments d'abord prescrits aux victimes de lésions professionnelles, mais qui ont engendré une forte dépendance.

Pour d'autres, la consommation est récréative. La législation change à cet égard. Après le cannabis, les gouvernements réfléchissent à la décriminalisation des « drogues dures ». Notre regard et nos comportements à l'égard des personnes consommatrices de substances

psychoactives seront-ils exempts de préjugés ?

Cette campagne visera à démystifier la consommation et surtout à changer la vision qu'on peut avoir des consommateurs et consommatrices. Chaque jour de cette semaine de prévention, un aspect de la question sera abordé afin d'ouvrir le dialogue et de contribuer à réduire la discrimination et la stigmatisation dont sont victimes les consommateurs et consommatrices. Restez à l'affût sur le site web de la FTQ ! ■

## S'éduquer sur la violence conjugale et la fatigue de compassion

C'est sur le thème *La FTQ l'empathie. On n'a qu'à penser aux déléguées sociales et délégués sociaux, aux plaideuses et plaideurs, aux représentantes et représentants en santé et sécurité et plusieurs autres. Bien qu'on ait tendance à croire que ce sont des tâches qui relèvent du naturel, elles peuvent épuiser. Ce phénomène porte un nom: la fatigue de compassion. À partir d'exposés théoriques et d'exercices proposés par Julie Fournier, travailleuse*

l'empathie. On n'a qu'à penser aux déléguées sociales et délégués sociaux, aux plaideuses et plaideurs, aux représentantes et représentants en santé et sécurité et plusieurs autres. Bien qu'on ait tendance à croire que ce sont des tâches qui relèvent du naturel, elles peuvent épuiser. Ce phénomène porte un nom: la fatigue de compassion. À partir d'exposés théoriques et d'exercices proposés par Julie Fournier, travailleuse

Plusieurs rôles syndicaux requièrent de la compassion, de l'écoute et de

l'empathie. On n'a qu'à penser aux déléguées sociales et délégués sociaux, aux plaideuses et plaideurs, aux représentantes et représentants en santé et sécurité et plusieurs autres. Bien qu'on ait tendance à croire que ce sont des tâches qui relèvent du naturel, elles peuvent épuiser. Ce phénomène porte un nom: la fatigue de compassion. À partir d'exposés théoriques et d'exercices proposés par Julie Fournier, travailleuse



sociala psychotérapeute, les participantes et participants ont été invités à mieux connaître le phéno-

mène d'usure de compassion, les concepts associés et les stratégies pour la combattre. C'est avec intérêt que les personnes présentes ont pu réfléchir aux impacts positifs de l'exposition prolongée à la souffrance d'autrui, sur notre vie personnelle et professionnelle, dans une perspective centrée sur les forces.

Il y a consensus: le phénomène de la violence conjugale et familiale est omniprésent dans la

société, et les membres que nous représentons n'en font pas exception. Par sa présentation, Christine Gagnon, spécialiste en analyse du comportement, est venue aider les participantes et participants à mieux déceler les indices de violences chez les victimes dans le but de toujours assurer la meilleure défense des droits des membres.

Merci à toutes et tous et au plaisir de se revoir au prochain séminaire en 2024! ■

## La FTQ fièrement engagée pour la diversité !



Après l'annulation du défilé l'an dernier, la FTQ était bien heureuse de renouer avec ce grand événement de Fierté Montréal le 13 août dernier. Plus de 200 de nos membres et de nos affiliés, avec leurs nouveaux drapeaux flamboyants, ont pris d'assaut la rue pour témoigner leur soutien aux communautés 2SLGBTQIA+. Un grand moment festif! Ne ratez pas la prochaine édition! ■

## MOUVEMENT DE PERSONNEL



### Chu Anh Pham, nouvelle conseillère aux communications

Chu Anh a présenté son dernier bulletin de nouvelles au TVA 22h en tant que cheffe d'antenne, le dimanche 4 juin, et hop! elle est entrée dans ses nouvelles fonctions le

lendemain matin. Elle compte plus d'une quinzaine d'années d'expérience dans le milieu journalistique, principalement aux nouvelles économiques et financières à RDI et à l'ancienne chaîne spécialisée Argent. Elle est diplômée en Art et technologie des médias du Cégep de Jonquière et en Sciences politiques et Économie de l'Université Concordia.

Pas de choc d'adaptation dans son nouveau poste. Le milieu syndical lui était déjà familier puisqu'elle a déjà travaillé pendant deux ans à la CSN, toujours au service des communications. En fait, un petit ajustement : apprendre à stationner la minivan dans le garage de la FTQ! Sinon, tout va bien! D'ailleurs, pour plus de bonne humeur, passez la voir à son bureau : il y a toujours des chips ou du chocolat à partager! ■

### Guillaume Lavoie, nouveau conseiller en SST

Guillaume s'est joint au service de la santé et de la sécurité du travail à titre de conseiller en mai dernier et est le nouveau responsable du dossier de l'immigration. Titulaire d'une maîtrise en droit du travail de l'UQAM, et avocat depuis 2011, il a travaillé pendant les dernières années à la défense des droits des personnes non syndiquées, en tant que procureur pour le secteur Normes du travail de la CNESST. Depuis cet automne, il enseigne les aspects juridiques des



VALÉRIE PAQUETTE

relations industrielles à l'Université de Montréal. Guillaume détient aussi un certificat en action communautaire et dans le cadre de ses études, il s'est impliqué auprès de différents organismes de défense des droits des chômeuses et chômeurs et des locataires. ■

## CENTRAIDE 30 000\$ amassés en Montérégie



DANIEL MALLETT

Le 8 septembre dernier avait lieu la 11<sup>e</sup> édition du tournoi de golf l'Omnium Guy Champagne organisé par le Conseil régional FTQ Montérégie au profit de Centraide Richelieu-Yamaska et de Centraide Sud-Ouest. Une somme de 30 000\$ a été amassée pour soutenir les différents organismes de la communauté qui sont subventionnés par les deux Centraide. Rappelons que le conseil régional travaille en étroite collaboration avec Centraide afin d'offrir aux différents syndicats affiliés de la Montérégie un réseau de déléguées sociales et de délégués sociaux actif sur l'ensemble de son territoire. Ce sont plus de 220 000 \$ qui ont été remis aux deux Centraide en 11 ans ! Merci à toutes les personnes qui rendent ce projet possible !

## 21 000\$ amassés dans Laurentides-Lanaudière!

C'est sous la présidence d'honneur de Dominic Lemieux, directeur québécois des Métallos, que s'est déroulée la 8<sup>e</sup> activité de la FTQ Laurentides-Lanaudière (FTQLL) au profit de Centraide au Parc du Domaine Vert à Mirabel le 9 septembre dernier. Le slogan *À GO on Centraide!* était des plus significatifs puisque c'est grâce à la générosité des syndicats, des sections locales et des nombreux commanditaires et bénévoles, que la FTQ Laurentides-Lanaudière a remis un chèque de 21 000\$ à Centraide cette année. La FTQLL tient à remercier toutes les personnes qui ont participé à la réussite de l'évènement. ■



ANNIE GAGNON

## CONFLITS FTQ AU 28 SEPTEMBRE 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)

## LES BONNES NOUVELLES!

### Entraide au féminin



Le comité féminin du Local 99 de la FTQ-Construction - l'Association nationale des peintres et métiers connexes - a tissé des liens de solidarité avec les membres du Centre de femmes de Longueuil cet été. À la suite d'échanges et de concertation, un projet a été mis sur pied, visant à rafraîchir le centre. Plus d'une dizaine de peintres, toutes membres du comité des travailleuses du Local 99, ont offert bénévolement leur temps et leur expertise afin de donner une nouvelle apparence aux locaux accueillant les femmes de Longueuil et de l'agglomération.

Le Centre de femmes de Longueuil est une ressource créée par et pour les femmes. En plus de mener des actions visant à défendre et à promouvoir les droits et intérêts des femmes, le centre est un lieu de soutien et d'entraide.

C'est pour égayer le quotidien des femmes qui fréquentent le centre que le Comité féminin du Local 99 tenait à s'impliquer bénévolement. En plus d'agir en solidarité avec d'autres femmes, elles ont pu solidifier le lien qui les unissait déjà entre elles. « C'a été un moment magique! L'ambiance était joyeuse et festive, sachant que l'on contribuait à quelque chose de plus grand que nous, qui allait avoir un impact positif à long terme », a affirmé la présidente du Comité des travailleuses du Local 99 et initiatrice du projet, Stéphanie Matteau. « Les filles veulent renouveler l'expérience l'an prochain », a-t-elle assuré.

Merci au Centre de femmes de Longueuil qui a accepté d'accueillir ce merveilleux projet! ■



PHOTOS: LOCAL 99

### FIN DU LOCK-OUT CHEZ GLOPAK

## Un contrat de travail avantageux!

Au terme d'un lock-out de six semaines amorcé le 23 mai dernier, la centaine de membres de la section locale 7625 du Syndicat des Métallos de l'entreprise d'emballage Glopak à Montréal ont obtenu un contrat de travail avantageux et réussi à faire reculer leur employeur sur ses demandes de concession.

Mis en lock-out après avoir refusé les offres patronales, les travailleuses et travailleurs ont finalement ratifié à 92 % un contrat de 3 ans avec des hausses totalisant 13 %, dont 6,3 % la première année, 3,5 % la deuxième et 3,2 % la troisième. « Nous sommes très heureux du résultat. La plupart d'entre nous n'avaient jamais vécu un conflit de travail dans

notre usine et cela a permis d'aller chercher un contrat nettement plus avantageux que ce que proposait initialement l'employeur. On a brisé le plafond de verre et on assure le maintien du pouvoir d'achat pour cette année », a fait valoir le président de l'unité syndicale de la section locale 7625 des Métallos, Christian Veilleux. ■



MÉTALLOS-7625

Les membres du Syndicat des Métallos de Glopak sur la ligne de piquetage.



## COTISER AU REER+ PAR RETENUE SUR LE SALAIRE, C'EST PROFITER DE CRÉDITS D'IMPÔT SUPPLÉMENTAIRES DE 30 %<sup>1</sup> EN + DE LA DÉDUCTION HABITUELLE.

Avec la retenue sur le salaire, vous pouvez cotiser toute l'année, sans même avoir à y penser.

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

	16,73 \$ par paie pour un REER+ de 1 000 \$ par année <sup>2</sup>	
	Un REER conventionnel	Un REER+ au Fonds
Votre épargne annuelle	1 000 \$	1 000 \$
Déduction REER <sup>2</sup>	265 \$	265 \$
30 % <sup>1</sup> d'économies d'impôt supplémentaires au Fonds		300 \$
Ce qu'il vous en coûte réellement	735 \$	435 \$ ou 16,73 \$ par paie

<sup>1</sup> L'acquisition d'actions du Fonds de solidarité FTQ peut donner droit aux crédits d'impôt relatifs aux fonds de travailleurs. Les crédits d'impôt sont de 30 %, soit 15 % au Québec et 15 % au fédéral, et limités à un montant de 1 500 \$ par année d'imposition, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.

<sup>2</sup> Exemple basé sur l'année d'imposition 2023, pour une personne avec un revenu imposable entre 25 000 \$ et 49 275 \$, ayant un taux d'imposition marginal de 26,5 %, recevant 26 paies par année, dont les versements tiennent compte des économies d'impôt immédiates sur la paie. Les montants calculés sont des estimations qui peuvent varier selon votre situation fiscale.

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

## Bienvenue à la FTQ

### REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / 14 MAI 2023 AU 24 SEPTEMBRE 2023

- ▼ AIMTA : Gestion Transport A. Laberge & Fils inc. - Mont-Saint-Grégoire / Innotech Aviation et Services de Innotech Aviation - Dorval / Samsic Canada - Dorval.
- ▼ AFPC : NewFound Recruiting Corporation - Montréal / Université Concordia (assistants de recherche et enseignement - surveillants d'examen) - Montréal.
- ▼ MÉTALLOS : Services Alimentaires Québec SSP inc. - Dorval / Logic-Or - Tous les contrats de travaux de signalisation routière des régions Bas-St-Laurent et Gaspésie et Îles de la Madeleine / Superior General Partner inc. (Supérieur Propane) - Sainte-Catherine / Lafarge Canada inc. - Saint-Constant - St-Joseph-du-Lac / Sécurité de Francheville inc. - Cégep de Drummondville / Services Alimentaires Québec SSP inc. - Dorval / Orca Canada inc. - Saint-Joseph-de-Coleraine / Zinc Electrolytique du Canada Ltée - Valleyfield / Allied Universal Security Services of Canada - Tous les établissements du Décret sur les agents de sécurité / Dexterra Group inc. (Horizon Nord) HN Pituvik Camp Services Ltd. - Camp Expo et Baie Déception (Nunavik) / Garderie Cafalaga - Montréal / Logixx Security inc. (PepsiCo) - Saint-Laurent / Trimax Sécurité inc. : Palais de justice de Lac-Mégantic et de Sherbrooke / Trimax Sécurité inc. : École secondaire Calixa-Lavallée, Centre Calixa-Lavallée et École hôtelière de Montréal Calixa-Lavallée / Trimax Sécurité inc. : Palais de justice de Joliette, St-Jérôme et Laval / Trimax Sécurité inc. : École secondaire Daniel-Johnson et Centre Daniel-Johnson / Trimax Sécurité inc. - Centre Louis-Frédette Éducation aux adultes et le Centre Louis-Frédette Annexe.
- ▼ SEPB : L'Autorité des marchés financiers - Tous les établissements / Autorité des marchés publics - Tous les établissements.
- ▼ SCFP : Municipalité de Morin-Heights - Tous les établissements / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Félicien - SCFP 7172 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Mirabel - SCFP 7184 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Chambly - SCFP 7187 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Jérôme - SCFP 7186 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sainte-Thérèse - SCFP 7185 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Charles-Borromées - SCFP 7182 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Baie-Comeau - SCFP 7168 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Port-Cartier - SCFP 7169 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Rouyn-Noranda - SCFP 7108 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sainte-Madeleine - SCFP 7108 / Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard - Tous les établissements / Transdev Québec inc. - Boucherville - St-Jean-sur-Richelieu - St-Philippe / Châteauguay / Réseau de Transport Métropolitain Exo - Châteauguay - St-Philippe - St-Jean-sur-Richelieu - Boucherville / Autobus Yves Séguin et Fils inc. - Terrebonne / Groupe Domisa inc. - Saint-Jean-sur-Richelieu.
- ▼ TEAMSTERS : Groupe d'emballage Pepsi (Canada), SRI - St-Laurent - Valleyfield / VersaCold Services de Logistique - Lachine / Centre sportif St-Lin-Laurentides inc. - Saint-Lin-Laurentides / Société des entreprises Innues d'Ekuanitshit inc. (S.E.I.E.) - Résidence Romaine 3 / Transdev Québec - Québec / SNC-Lavalin inc. - Brossard et tous les établissements affectés au REM / Aramark Québec inc. - Ligne de chemin de fer de Port-Cartier à Fermont et ses satellites / Complexe Aquatique St-Constant - Toutes les piscines sur le territoire de l'employeur.
- ▼ TUAC : Les fermes Lufa inc. - Saint-Laurent / Viandes Seficlo inc. - Bécancour / Standard Doors inc. - Laval / Super C, une division de Metro Richelieu inc. - Montréal / Marché Élite Blainville inc. - Blainville / 9397949 Canada inc. - Saguenay / 9055-7588 Québec inc. (Attitude) - Sherbrooke / 9020-5758 Québec inc. (Avril supermarché santé / Centre logistique de distribution) - Granby / Ronald Thibault Chevrolet Cadillac Buick GMC Ltée - Sherbrooke / Fenêtres Lajeunesse inc. - Lanoraie.
- ▼ UES 800 : BGIS Sustainable Cleaning Solutions Ltd. - Québec / ABM International inc. - Laval / Groupe Qualinet inc. - Québec.
- ▼ UNIFOR : Résidence des Bâtisseurs L'Orchidée - Saguenay / 9341-3458 Québec inc. (Île Perrot Nissan) - Valleyfield / Transport P.M.D. Brault inc. - Valleyfield / Marché Blais inc. - Pabos.

## 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 travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) 565, boul. Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3		