

Grand dossier :  
Tavailleuses et  
travailleurs étrangers  
temporaires  
**PAGES 7 À 10**



DJIBRIL MORISSETTE-PHAN



### NÉGOCIATIONS DANS LE SECTEUR PUBLIC

# Une grève historique

Le mécontentement des travailleuses et travailleurs du secteur public, dont celui du Front commun qui représente 420 000 personnes, s'est déplacé dans les rues de toutes les régions du Québec alors qu'une troisième séquence de grève, cette fois d'une durée de sept jours, a été déclenchée le 8 décembre dernier.

À ce combat se sont jointes d'autres organisations syndicales qui ont également pris la rue afin de réclamer de meilleures conditions d'exercice d'emplois et de meilleurs salaires. Au total, cette mobilisation a regroupé plus de 566 000 travailleuses et travailleurs: du jamais vu depuis les 50 dernières années! Ce mouvement historique reflète bien la colère du personnel en éducation, en santé et dans les services sociaux à l'endroit du gouvernement de François Legault et de la CAQ.

Au moment d'écrire ces lignes, nos équipes de négociations étaient toujours au travail afin de faire entendre raison au gouvernement qui, jusqu'à présent, est resté insensible aux revendications des travailleuses et travailleurs du secteur public.

**SUITE EN PAGE 4**



COURTOISIE METALLOS

Dépôt d'un projet de loi anti-briseurs de grève

**PAGE 3**



FTQ

Abolition majeure de postes à TVA

**PAGE 6**



SHUTTERSTOCK / ASIANDLIGHT

Pour que cessent les violences sexuelles

**PAGE 13**



LOUIS-JÉRÔME DORAN



FTQ



FTQ



MARTINE-M. BELTON

L'éducation à la FTQ: 50 ans de solidarité

**PAGE 5**



FTQ

Formations accélérées en construction

**PAGE 5**



FTQ

COP28 : Une voix syndicale forte en période de crise

**PAGE 15**

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

Négociations dans le secteur public : Une grève historique	1
Loi anti-briseurs de grève : Enfin le dépôt d'un projet de loi à Ottawa !	3
La FTQ se fera entendre devant les tribunaux pour limiter le recours aux scabs	3
Visite du premier ministre Justin Trudeau à la FTQ	3
Voie maritime du Saint-Laurent : Nouvelles conventions collectives à Unifor	4
Une meilleure pratique en vue chez les notaires	4
59 <sup>e</sup> assemblée annuelle des Métallos	4
Congrès national du SFCP : La militante Joëlle Ravary honorée	4
Retour au travail à la SQDC	5
Nouvelles formations accélérées en construction : Un recul pour l'industrie	5
Une dangerosité non reconnue à Pinel	5
La FTQ tient une large consultation sur les États généraux	5
Conseil québécois du SEPB	5
L'éducation à la FTQ, 50 ans de solidarité	5
Assurance-emploi : Des pommes pourries	14
À pour un programme désuet	14
La FTQ à la COP28 : Une voix syndicale forte en période de crise	15
Grande victoire pour le droit à la syndicalisation : Un nouveau syndicat Métallos naît chez Stelpro	16

## À LA SOURCE

Colloque SST : Un franc succès !	12
Journée de réflexion sur les risques psychosociaux	12
Les machines au Québec seront moins dangereuses !	12
Attention! Facilitateurs de la CNESST	12
RSS sur les chantiers de construction	12
Les violences sexuelles : pour que ça cesse !	13

## CHRONIQUE ET OPINIONS

Éditorial : Les défis de 2024 pour une société plus juste et plus égalitaire	3
Métier : Préposé à l'accueil (cinéma)	6
IRIS : La crise climatique, un enjeu de santé et sécurité au travail	11
CISO : L'ingérence du Canada dans les politiques bioalimentaires au Mexique	11
Déclaration universelle des droits de l'homme : La lutte syndicale doit redoubler d'ardeur en ce 75 <sup>e</sup> anniversaire	14
Portraits de membres du comité environnement	15

## CULTURE ET MEDIAS

Abolition majeure de postes à TVA en pleine négociation	6
Audiovisuel : Un salaire minimum réclamé	6

## GRAND DOSSIER : TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Positions de la FTQ	8
Forte hausse du nombre de TET et de leur vulnérabilité	8
Processus d'immigration temporaire	8
Syndicat à la rescousse : Quand le rêve tourne au cauchemar	9
De l'humanité, est-ce trop?	9
Un défi syndical important	9
Jurisprudence : Incarcérés et libérés	9
Un peu d'histoire	9
Questions fréquentes et réponses	10
Guide de ressources	10
Lexique	10
Régularisation des personnes sans-papiers et demande d'action collective	10
Projection du film Richelieu	10
Francisation auprès des travailleuses et travailleurs immigrants	10

## CALENDRIER ET AVIS

Calendrier des formations	2
Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs 2024	2
Séminaire retraite et assurances 2024	2
Des produits d'hygiène menstruelle gratuits	2
Journée de réflexion sur les risques psychosociaux	12
Mouvement de personnel	14
Conflits en cours	15
Protocole d'affiliation auprès des conseils régionaux FTQ	16
Requêtes en accréditation	16

## CALENDRIER DES FORMATIONS

Formation	Dates	Lieu
Évaluer les forces et les faiblesses de mon entreprise	15 au 19 janvier 2024	En résidence, Magog
École féministe (COMPLET)	22 au 26 janvier 2024	En résidence, Magog
Évaluation des tâches 1	22 au 26 janvier 2024	En résidence, Magog
La retraite : une approche syndicale - Le financement des régimes de retraite à PD 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
La retraite : une approche syndicale - Les placements dans une caisse de retraite	7 et 8 février 2024	Montréal
La négociation collective et le contexte économique de l'entreprise	18 au 23 février (semaine 1) et 10 au 15 mars (semaine 2) 2024	En résidence, Estrimont
Atelier sur les recours en matière d'assurances collectives	20 ou 21 février 2024	En ligne (Zoom)



Pour s'inscrire : [ftq.qc.ca/programme-education-syndicale](https://ftq.qc.ca/programme-education-syndicale).

## Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs 2024

Le prochain *Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs* de la FTQ se tiendra les 21 et 22 mai 2024 en formule hybride. Vous pourrez y assister en personne, à l'hôtel Holiday Inn de Longueuil, ou en ligne. Ce rendez-vous annuel se veut un lieu d'échanges, de ressourcement et de formation pour les personnes qui plaident les griefs en arbitrage ou qui s'intéressent à ce sujet. Il permet notamment aux plaideuses et plaideurs d'enrichir leur pratique en échangeant sur leurs propres expériences et en prenant connaissance

de différents sujets d'actualité reliés à l'arbitrage et au droit du travail.

Parmi les sujets qui seront abordés, on retrouvera la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, ainsi que tout ce qui entoure la situation difficile des travailleuses et travailleurs migrants au Québec du point de vue juridique.

Le coût d'inscription est de 175 \$ pour une participation en personne, excluant les frais d'hébergement,

et de 50 \$ pour une participation en ligne. Les avocates et avocats qui le désirent pourront obtenir une attestation de participation à une formation reconnue selon les critères de la formation continue de leur ordre professionnel sans frais supplémentaires. Renseignements ou inscription : communiquez avec Marie-Claude Groulx (514 383-8041 ou [mcgroulx@ftq.qc.ca](mailto:mcgroulx@ftq.qc.ca)). Plus de détails sur cet événement seront prochainement mis en ligne sur le portail de la FTQ ! ■

## Des produits d'hygiène menstruelle gratuits

La FTQ offre désormais des tampons et des serviettes hygiéniques dans toutes ses activités, autant dans les formations que dans les instances et les installations. Lors de son dernier Congrès, les personnes déléguées ont adopté une résolution visant à reconnaître que la difficulté d'accéder à des produits menstruels, soit en raison des coûts ou parce que les menstruations commencent de manière inattendue, peut créer des obstacles à la pleine participation des personnes aux activités de la centrale. Rendre les produits menstruels visibles et gratuits, c'est aussi contribuer à visibiliser cette réalité naturelle de la vie d'une grande partie de la population et passer le message que c'est « normal » et que rien n'a à être « caché ». C'est aussi reconnaître haut et fort que les produits menstruels sont une nécessité de base essentielle à la santé des femmes et des personnes menstruées. ■



## Journal de la Fédération des travailleuses et travailleurs 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](mailto:info@ftq.qc.ca)  
[ftq.qc.ca](http://ftq.qc.ca)

**Rédactrice en chef**  
Chu Anh Pham

**Collaboration**  
Serge Beaulieu, Wilfried Cordeau, Marie-Claude Groulx, Manon Fournier, Mouna Kamel, Annie Landry, Jean Laverdière, Guillaume Lavoie, Colin L'Ériger, Caroline Mallette, Jessica Olivier-Nault, François Ouellet, Isabelle Touchette, Catherine Veillette, Myriam Zaidi (FTQ); Caroline Couture (AFPC-Québec); Christian Lemay (AQTIS 514 AEST); Valérie Babin (CISO); Sébastien Campana (CRFTQCA); Élisabeth Cloutier, (FTQ-CONSTRUCTION); Guillaume Tremblay-Boily (IRIS); Clairandree Cauchy (MÉTALLOS); Sébastien Goulet (SFCP); Dave Parent (SEPB); Véronique Figliuzzi, Simon Lavigne (UNIFOR)

**Conception graphique**  
Anne Brissette

**Illustration**  
Djibril Morissette Phan

**Photos**  
Martine-M. Belton, Joshua Berson, Normand Blouin, Casadel Films, Louis-Jérôme Doran, FTQ, Marlène Gélinau Payette, Marc-Édouard Joubert, Lars Hagberg, Christian Leduc, Marie-Andrée L'Heureux, Daniel Mallette, Shant Manoukian, Métallos, Métallos-9595, Shutterstock / Marian Weyo, Shutterstock / asiandelight, Julia Marois, Dave Parent, Hugues Perreault

**Abonnement et changement d'adresse**  
[mondeouvrier@ftq.qc.ca](mailto: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

LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

# Enfin le dépôt d'un projet de loi à Ottawa!

Après de nombreuses années de pression, le gouvernement fédéral a enfin déposé un projet de loi anti-briseurs de grève (C-58). Reste à voir si les autres formations politiques sauront faire preuve de solidarité en bonifiant ce projet là où il le faut et en l'adoptant rapidement.

« Il faut saluer le courage du gouvernement Trudeau qui a résisté aux lobbys patronaux et reconnu tout le travail de longue haleine effectué par le

NPD, sans oublier les organisations syndicales, dont les affiliés de la FTQ. Trop souvent, des employeurs sans scrupules sous compétence fédérale ont

profité de l'absence d'une loi anti-briseurs de grève pour poursuivre leurs opérations lors de conflits de travail en embauchant des scabs. Ce projet de loi correspond à nos attentes », salue fièrement la présidente de la FTQ, Magali Picard.

Ce projet de loi interdit aussi l'embauche de personnel de remplacement en télétravail, ce qui est une grande victoire. « Nous allons prendre le temps de bien étudier ce projet de loi, car le diable se cache dans les détails,

comme nous le disons souvent. Chose certaine, la lecture que le gouvernement fédéral fait du monde du travail correspond à la réalité d'aujourd'hui. Nous attendons maintenant que le gouvernement du Québec actualise sa loi anti-briseurs de grève à cette nouvelle réalité, loi qui doit aussi s'adresser aux travailleuses et travailleurs de la construction qui se font voler leurs emplois lors de conflits, grèves ou lock-out », conclut le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc. ■



JULIA MAROIS

## Les défis de 2024 pour une société plus juste et plus égalitaire

L'année 2023 est enfin derrière nous et nous en sommes à l'heure des bilans, sans oublier de jeter un regard sur ce que nous réserve 2024.

Il y a maintenant un an, la FTQ a élu un nouveau Bureau lors de son 33<sup>e</sup> Congrès, ainsi qu'une première femme à la présidence, un moment historique. Depuis, beaucoup d'eau a coulé sous les ponts, comme le dit si bien l'expression, et nous en avons accompli des choses. Ne craignons pas de célébrer nos victoires.

Le dépôt d'un projet de loi anti-briseurs de grève au fédéral, la décision d'Ottawa allonger jusqu'à quatre semaines supplémentaires les prestations de chômage pour celles et ceux qui œuvrent dans les industries à activités saisonnières, l'adoption d'une loi protégeant les régimes de retraite en cas de faillites d'entreprises pour ne nommer que ces dossiers. Nous croyons sincèrement que le lobbying que nous avons fait auprès du gouvernement fédéral a porté ses fruits.

Au Québec, le gouvernement de la CAQ est plus difficile à suivre, mais nous avons tout de même réussi à lui faire abandonner sa réforme du Régime de rentes du Québec. Cependant, nous sommes inquiets en ce qui a trait à la centralisation qui s'annonce en santé et en éducation : il faudra rester attentifs et vigilants. Peut-être que nous aurons à nous engager dans une vaste campagne d'accréditations syndicales en santé. Il faudra être solidaires et prêts à mener ce combat : nous le devons à nos membres. D'ailleurs, avec l'accord du Bureau de la FTQ, nous avons mis en place un comité de syndicalisation qui profitera à tous nos affiliés. Aussi, lors du dernier Congrès, comme équipe de direction, nous avons pris l'engagement de tenir une fois par année un Conseil général en région. Ce premier Conseil général en région a eu lieu en mai dernier à Baie-Comeau et, franchement, ce fut un grand succès de participation! En 2024, nous aurons un deuxième Conseil général en région qui se tiendra à Matane au mois de mai.

Au cours de la prochaine année, nous aurons à nous mobiliser pour la modernisation de la loi anti-briseurs de grève du Québec et à faire pression pour la mise en place d'un véritable programme d'assurance médicaments public et universel à l'échelle du pays et aussi au Québec. D'ailleurs, le gouvernement fédéral a déjà promis d'aller de l'avant avec ce projet. Nous sommes également à préparer un plan d'action sur la vie chère, avec un salaire permettant d'assurer ses besoins de base, soit l'accès à un logement et à un panier d'épicerie à un prix abordable, mais aussi qui permet de mettre un peu d'argent de côté pour d'autres besoins essentiels afin que les travailleuses et travailleurs soient des acteurs économiques épanouis et que leurs familles puissent vivre dignement.

Enfin, il faudra faire comprendre au gouvernement que les permis de travail fermés pour les personnes immigrantes embauchées par différentes entreprises doivent être abolis. Une travailleuse ou un travailleur doit avoir le choix de quitter un patron qui ne le respecte pas pour offrir ses services dans un autre établissement.

La FTQ est la plus grande centrale syndicale du Québec, soyons en fiers. Bien sûr, il y aura des tempêtes, mais il y aura aussi de grandes victoires, et c'est ensemble et unis que nous aurons à livrer nos batailles!

Solidairement,  
Magali Picard, présidente  
Denis Bolduc, secrétaire général

## La FTQ se fera entendre devant les tribunaux pour limiter le recours aux scabs

La FTQ pourra unir ses forces à celles du syndicat Unifor dans la saga qui l'oppose au Groupe CRH (cimenterie Ash Grove de Joliette) depuis des années. En octobre dernier, la FTQ a obtenu le statut de partie intéressée devant la Cour d'appel du Québec dans le cadre des contestations judiciaires concernant la notion d'établissement pour les dispositions anti-briseurs de grève du Code du travail. La FTQ intervient rarement de cette manière devant les tribunaux, mais il s'agissait de la meilleure décision puisque les associations d'employeurs sont fortement mobilisées afin que l'interprétation de l'interdiction des travailleuses et travailleurs de remplacement soit la plus restrictive possible. Or, il est reconnu que l'utilisation de scabs déséquilibre le rapport de force à l'avantage des employeurs, contribue à allonger les conflits de manière indue et alimente la violence sur les lignes de piquetage. Tout comme la FTQ, l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) a également

obtenu le statut de partie intéressée.

Ce différend remonte au 25 novembre 2021, alors que le Tribunal administratif du travail (TAT) avait déterminé qu'il fallait actualiser la notion d'établissement du Code du travail, notamment en raison de l'ampleur du télétravail. La FTQ et Unifor avaient salué cette décision, laquelle comportait plusieurs ressemblances

avec celle rendue en 2008 par la Commission des relations de travail dans le cas opposant le Journal de Québec et le SFCP-Québec. Malheureusement, la cimenterie Ash Grove avait décidé de contester la décision du TAT en Cour supérieure sous la pression des associations d'employeurs, notamment le Conseil du patronat du Québec. À l'instar du cas concernant le Journal de Québec, la

Cour supérieure a aussi infirmé la décision du TAT qui était pourtant pleine de bon sens. Finalement, la Cour d'appel a accepté la demande d'Unifor d'entendre le litige concernant la portée de la définition d'établissement en septembre dernier. La FTQ suivra le dossier de près et collaborera avec ses syndicats affiliés afin de renforcer la portée des dispositions anti-briseurs de grève. ■



MARIE-ANDRÉE L'HEUREUX

Plus de 300 consœurs et confrères des syndicats affiliés de la FTQ avaient répondu présents à l'invitation des lockoutés de la cimenterie Ash Grove, membres du syndicat Unifor, le 1<sup>er</sup> avril 2022 aux abords du port de Trois-Rivières pour une grande marche de solidarité.

## Visite du premier ministre Justin Trudeau à la FTQ



LARS HAGBERG

À l'invitation de la présidente de la FTQ, Magali Picard, le premier ministre canadien Justin Trudeau s'est déplacé au bureau de la FTQ, le 27 octobre dernier, pour échanger sur plusieurs dossiers prioritaires. Pour Magali Picard, il était important de le sensibiliser à l'injustice que représente le « trou noir » des prestations d'assurance-emploi des travailleuses et travailleurs de l'industrie saisonnière, qui se retrouvent plusieurs mois sans revenu entre deux périodes. Elle a aussi abordé la mise en œuvre d'une assurance médicaments publique et universelle, la protection des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires coincés avec des permis de travail fermés et l'adoption rapide d'une loi anti-briseurs de grève, alors que le projet vient d'être déposé (voir texte ci-dessus). ■

VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT

## Nouvelles conventions collectives à Unifor

Après 9 jours de grève à la fin octobre, les 360 travailleuses et travailleurs qui facilitent le transit des navires dans les Grands Lacs le long de la Voie maritime du Saint-Laurent jusqu'à l'océan Atlantique ont décroché de nouveaux contrats de travail avantageux.

Les ententes concernent les membres du syndicat Unifor des sections locales 4211, 4212 et 4323 en Ontario et des sections locales 4319 et 4320 au Québec, qui travaillent dans le groupe

de la supervision et de l'ingénierie et dans le groupe de l'entretien, des opérations et du personnel de bureau. Les salaires seront augmentés annuellement de 5 %, 4 % et 4 %, avec

rétroactivité au 1<sup>er</sup> avril 2023, ainsi qu'un boni de signature de 2000 \$.

« La ratification de ces ententes de principe est une victoire collective et le fruit d'une solidarité

sans failles de la part des travailleuses et travailleurs de la Voie maritime », a déclaré le directeur québécois d'Unifor, Daniel Cloutier. ■



HUGUES PERREault

ALERTE À LA PRÉCARITÉ

## 59<sup>e</sup> assemblée annuelle des Métallos

Plus de 500 personnes déléguées du Syndicat des Métallos étaient réunies en assemblée annuelle en novembre dernier à Sherbrooke sur le thème *Alerte à la précarité*.

Elles ont notamment échangé sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui accueille aujourd'hui huit fois plus de participantes et participantes qu'en 2017, soit 59000 par année.

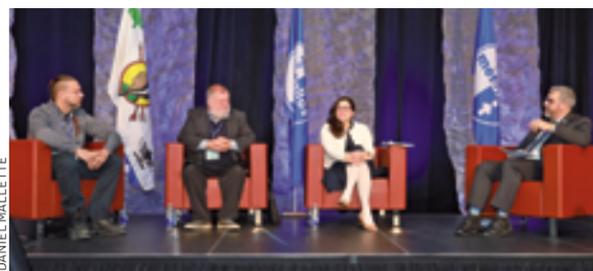
Une table ronde a mis en lumière la précarité des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET). « En théorie, ils ont les mêmes droits, mais dans les faits, ils ne sont pas effectifs », a souligné la journaliste au *Devoir*, Sarah R. Champagne, précisant que le permis de PTET n'est valable que pour un seul employeur et doit être renouvelé périodiquement.

Autre gros morceau : la francisation, essentielle pour immigrer. « Il va falloir que les cours de français se

fassent sur les heures de travail et que le gouvernement paie pour les salaires », a souligné le directeur du Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ), Michel Pilon. Une résolution en ce sens a d'ailleurs été adoptée par les Métallos.

Le niveau de français requis pour immigrer via le Programme de l'expérience québécoise, un niveau 7, est difficile à atteindre. « Je connais un travailleur qui a fait le test 8 fois avant de le passer, au coût de 300\$ chaque fois », a lancé le confrère Ronald Carvajal, secrétaire-trésorier chez Manac. Il invite les officiers syndicaux à tisser des liens avec les TET.

Chez Chantiers Chibougamau où travaillent envi-



DANIEL MALLETTTE

ron 200 Philippins en vertu du PTET, le défi de francisation est grand. « Les Philippins ont compris que peu importe la trail qu'ils prennent pour avoir accès à l'immigration, ça passe par la francisation », a témoigné David Morin de la section locale 8644, qui se questionne sur les difficultés d'accès à l'immigration permanente. Temporaires jusqu'à la retraite : « Est-ce que c'est ça le plan ? », a-t-il laissé tomber.

Kamil Nounes, lui-même travailleur étranger

temporaire chez Exo-S en Estrie, a témoigné de l'extrême précarité qu'il vit, alors que sa conjointe ingénieure ne peut travailler avec un statut de visiteur.

« Si ma fille est malade, je ne peux l'amener à l'hôpital, sauf en payant. S'il n'y a pas d'overtime, je suis vraiment serré, si je suis slaqué, je ne suis pas certain d'avoir accès à l'assurance-emploi », a illustré le travailleur d'origine algérienne, qui cherche encore comment accéder à l'immigration permanente. ■

## Une meilleure pratique en vue chez les notaires

La FTQ et l'Union des notaires du Québec (UNQ), qui compte plus de 1200 membres, saluent le dépôt du projet de loi n° 34 visant à moderniser la profession notariale et à favoriser l'accès à la justice.

Par exemple, les Québécoises et les Québécois pourraient accéder à leur contrat de mariage ou à leur testament sur leurs tablettes ou ordinateurs.

« Le fait que les actes notariés seront désormais sur support numérique est une très bonne nouvelle. En revanche, le recours aux actes à distance devra rester très limité et très bien encadré afin de mieux protéger le public et éviter les vols d'identité et les fraudes. Un risque de plus en plus important avec les avancées de l'intelligence artificielle ! », déclare le président de l'UNQ, M<sup>e</sup> Roberto Aspri.

De plus, certains actes notariés pourraient devenir exécutoires, ce qui contribuerait à désengorger les tribunaux de manière significative. ■



JOSHUA BERSON

## CONGRÈS NATIONAL DU SCFP La militante Joëlle Ravary honorée

Dans le cadre de son 60<sup>e</sup> congrès pancanadien, le 26 octobre dernier, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a remis le prix Grace-Hartman 2023 à Joëlle Ravary de la section locale 1500. Avec son leadership passionné, sa rigueur, son énergie incomparable et son enthousiasme contagieux, Joëlle a fait tomber les obstacles qui se dressaient devant les femmes et ouvert la voie pour des générations de militantes.

L'une des premières femmes embauchées par Hydro-Québec pour travailler sur les lignes souterraines, Joëlle a mis sur pied dans sa section locale et au sein de sa division provinciale des comités de femmes qui sont devenus des comités de droits de la personne, en plus de contribuer à la campagne pour faire reconnaître le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le genre. Elle a aussi négocié le droit au congé parental pour les femmes, les pères, les parents 2ELGBTQI+ et les parents adoptifs.

Grace Hartman a été la première femme présidente du SCFP. Le prix qui porte son nom rend hommage à son esprit militant et à son long engagement en faveur des droits des travailleuses et travailleurs, de l'égalité et de la justice sociale. ■

SUITE DE LA UNE

## Élan de solidarité

Par ailleurs, la centrale ne peut qu'être fière de la mobilisation du personnel de la santé, de l'éducation et des services sociaux qu'elle et ses syndicats affiliés représentent dans ce combat ! Tous les syndicats du secteur privé de la FTQ ont également manifesté leur appui sans équivoque aux travailleuses et travailleurs du secteur public. C'est sans compter l'appui de la population qui a bien compris qu'il était grand temps de reconnaître la valeur et la compétence de tout le personnel de l'État.

Rappelons qu'en septembre dernier, c'est plus de 100 000 personnes qui ont défilé dans les rues de Montréal afin d'exprimer leur solidarité à l'endroit des travailleuses et travailleurs du secteur public. Et depuis, cette solidarité s'est également fait sentir aux quatre coins du Québec. ■



DANIEL MALLETTTE

Le Syndicat des Métallos a annoncé un don de 100 000 \$ pour soutenir les travailleuses et travailleurs du secteur public. Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, en a fait l'annonce le 11 décembre sur une ligne de piquetage devant une école montréalaise, accompagné de la présidente du SQUEES-298, Sylvie Nelson, du président du SEPB-Québec, Pierrick Choinière-Lapointe, et du vice-président de la FAE, Benoît Giguère.



DAVE PARENT

Le 20 novembre dernier, en conférence de presse, les syndicats affiliés de la FTQ du secteur privé ont annoncé leur appui unanime et solidaire envers leurs consœurs et confrères du secteur public.

Erratum

Une erreur s'est glissée dans la dernière édition de *Monde ouvrier* à la page 5 dans l'article intitulé *11<sup>e</sup> Congrès de l'UES 800*. Dans le dernier paragraphe, nous aurions dû lire : « Le Congrès s'est conclu par l'élection des 30 membres représentant le Conseil général de l'UES 800 » et non de la FTQ. Toutes nos excuses !



## Retour au travail à la SQDC

Après 18 mois de grève, les membres du Syndicat des employé-e-s de la Société québécoise du cannabis (SCFP-5454), qui regroupe les travailleuses et travailleurs de 26 succursales de la SQDC, ont voté en faveur d'une recommandation du conciliateur.

« Nos membres ont pris la décision de lutter jusqu'à la fin pour obtenir de bonnes conditions de travail et un salaire similaire à celui d'autres sociétés d'État. On a mis la barre haute et on l'a surpassée. Nous sommes fiers d'avoir réussi grâce à la solidarité, à la combativité et à la détermination de nos membres! », a déclaré le président du SCFP-5454, David Clément.

La grille salariale des conseillères et conseillers a été entièrement revue. Le nombre d'échelons a diminué et le taux horaire à l'embauche est relevé à 21 \$ l'heure dès l'an prochain et devrait se situer entre 21,60 \$ et 25,45 \$ pour les deux années suivantes. ■

### NOUVELLES FORMATIONS ACCÉLÉRÉES EN CONSTRUCTION

## Un recul pour l'industrie

La FTQ-Construction dénonce les nouvelles formations proposées par le gouvernement québécois, qui visent à former entre 4000 et 5000 personnes additionnelles dans les métiers suivants : charpenterie-menuiserie, opération de pelles, opération d'équipement lourd, ferblanterie et réfrigération. Ces attestations d'études professionnelles (AEP), annoncées en grande pompe le 30 octobre dernier, viennent dénaturer les diplômes d'études professionnelles (DEP) créés, élaborés et mis en place par et pour l'industrie, qui sont le fleuron et la fierté de la construction au Québec.

Bien qu'il s'agisse d'une mesure « temporaire », les impacts perdureront à long terme : déqualification de la main-d'œuvre, dévalorisation et dégradation des DEP déjà existants, recrutement difficile d'enseignantes et

d'enseignants dans les centres de formation professionnelle, incidences importantes sur la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs, ainsi que du grand public.

Dans tous les secteurs de formation au Québec, et dans tous les métiers pour lesquels des DEP sont offerts, aucune autre AEP n'a jamais été mise en place. L'ironie est à son comble, sachant que la seule industrie pour laquelle le gouvernement se permet une telle initiative est pourtant la plus meurtrière!

Impossible d'ailleurs de ne pas questionner pourquoi le gouvernement a choisi

d'investir des sommes aussi importantes (300 M\$) pour créer et mettre sur pied de nouvelles formations, plutôt que d'injecter directement l'argent dans les DEP déjà en place, ainsi que dans les programmes d'alternance travail-études (ATE), qui font l'unanimité, tant auprès des associations syndicales que patronales.

En mettant en place de telles formations, sans pour autant limiter les entrées par bassins, le gouvernement crée de graves iniquités entre les travailleuses et travailleurs en fonction de leur porte d'entrée dans l'industrie. ■



## La FTQ tient une large consultation sur les États généraux

Le 8 novembre dernier, la FTQ a tenu un conseil consultatif sur la tenue éventuelle d'États généraux



sur le syndicalisme. Environ 250 personnes représentant les syndicats affiliés et les conseils régionaux ont eu l'occasion de se prononcer sur plusieurs questions concernant cette démarche importante, notamment quant aux objectifs, à l'organisation ainsi qu'aux thématiques à prioriser. L'utilisation d'une application pour téléphone intelligent a permis d'obtenir directement l'avis et les commentaires des personnes dans la salle, complétant ainsi l'approche traditionnelle des tours de parole en plénière. Plus de 90 % des personnes sondées

se sont déclarées satisfaites ou très satisfaites de ce conseil consultatif.

Cet exercice a permis de dresser plusieurs constats et de confirmer la pertinence des orientations de la centrale. Près de 9 personnes sur 10 estiment qu'il est important ou très important d'organiser des États généraux sur le syndicalisme. De plus, une proportion similaire de répondantes et de répondants souhaite organiser des activités ou donner du temps dans le cadre de cet exercice. Cela est de bon augure pour la suite des choses! Que ce soit

en plénière ou via l'application, les personnes présentes ont soumis d'excellents commentaires et suggestions,

lesquels influenceront les actions de la centrale au cours des prochains mois. Nous tenons à les remercier pour leur participation active à cette consultation.

Rappelons que le conseil consultatif, composé de représentantes et de représentants de la centrale et des syndicats affiliés, peut être convoqué sur invitation du Bureau pour conseiller la centrale sur divers sujets. L'édition précédente remonte à avril 2014 où un plan d'action avait été présenté dans le but de contrer l'élection des conservateurs de Stephen Harper. ■

### CONSEIL QUÉBÉCOIS DU SEPB

## Les États généraux du syndicalisme au cœur des discussions



Le chemin que doit emprunter le milieu syndical dans les prochaines années est incertain et tortueux, mais il existe des solutions pour faire évoluer le syndicalisme afin de faire face aux enjeux de l'avenir.

C'est ce qui ressort des ateliers menés par le Syndicat des

employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB-Québec) dans le cadre de son Conseil québécois, dont le thème était *En route vers les États généraux*, qui s'est tenu le 19 octobre dernier.

Les participantes et participants ont discuté des enjeux importants qui touchent directement le monde du travail comme l'intelligence artificielle, le télétravail, les actions politiques des syndicats. L'exercice consistait à identifier l'enjeu, prévoir ses répercussions pour les travailleuses et les travailleurs et trouver des pistes de solution.

« Ne nous mettons pas la tête dans le sable, si le chemin du syndicalisme actuel est parfois difficile, la route à venir sera tout aussi complexe, peut-être davantage. Mais il y a et il y aura toujours de l'optimisme et des possibilités. Il s'agit de s'adapter face aux nouvelles réalités et de valoriser notre apport », peut-on lire dans le rapport rédigé par le SEPB au terme de son Conseil québécois. ■

## 50 ans, ça se fête!

Dans le cadre du 50<sup>e</sup> anniversaire du service à l'éducation, le livre *L'éducation à la FTQ, 50 ans de solidarité* écrit par Louise Miller a été lancé.



Ce lancement a eu lieu lors du 3<sup>e</sup> Séminaire sur la formation syndicale, les 13 et 14 juin dernier, sur le thème *D'hier à demain*. Il a rassemblé près d'une centaine de personnes issues de 12 syndicats et conseils régionaux. L'objectif de cette rencontre était de se donner un regard historique sur la formation syndicale et son évolution tout en réfléchissant à son avenir, notamment à la lumière des initiatives prises en contexte de pandémie.

Il est possible d'obtenir gratuitement une copie en le commandant auprès du service de l'éducation : [education@ftq.qc.ca](mailto:education@ftq.qc.ca). Vous pouvez aussi le consulter en ligne à cette adresse : [ftq.qc.ca/leducation-a-la-ftq-50-ans-de-solidarite](http://ftq.qc.ca/leducation-a-la-ftq-50-ans-de-solidarite).

Ce projet a été possible grâce au soutien financier du Fonds de solidarité FTQ et de la Caisse Desjardins des Travailleuses et Travailleurs unis. ■



L'autrice du livre, Louise Miller

## Une dangerosité non reconnue à Pinel

La situation se détériore depuis de nombreuses années à l'Institut de psychiatrie légale Philippe-Pinel. Les travailleuses et les travailleurs viennent en aide à une clientèle complexe et les épisodes de violence sont monnaie courante.

Malheureusement, le gouvernement québécois ferme les yeux. Québec solidaire a déposé une motion à l'Assemblée nationale, le 9 novembre dernier, pour reconnaître cette situation, mais seule la CAQ l'a refusée.

La présidente du syndicat des travailleuses et travailleurs de cet hôpital psychiatrique de Montréal (SCFP-2960), Marie-Ève Desormeaux, réclame une enquête de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour déterminer la hauteur des risques que courent ses collègues. « Travailler à Pinel, c'est une mission et nous en sommes fiers. Par contre, ce n'est pas normal d'avoir peur d'aller travailler. On doit être certain, lorsqu'on rentre au travail, de pouvoir accomplir nos tâches en toute sécurité. » ■



# GRAND TRAVAILLEUSES ET DOSSIER: TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Ils proviennent des quatre coins du globe : Guatemala, Mexique, Philippines, Inde, Niger, Maroc, Tunisie. Ils viennent dans l'espoir d'améliorer leur sort et celui de leur famille. Ils travaillent dans des champs agricoles, des usines de fabrication et de transformation, des hôtels, des buanderies, des maisons privées à titre de domestiques. Mais leur rêve s'estompe parfois devant des employeurs sans scrupules. Et leur permis de travail fermé ne les aide en rien.



# Forte hausse du nombre de TET et de leur vulnérabilité

Avec les transformations du marché du travail et la pénurie de main-d'œuvre, les employeurs du Québec ont de plus en plus recours aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET). Historiquement, et jusqu'à récemment, ce sont les travailleurs agricoles et les travailleuses domestiques qui ont constitué la grande majorité de ce groupe. Mais de plus en plus, on les voit apparaître dans plusieurs secteurs d'activités et dans plusieurs régions du Québec aussi.

Selon le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), la province comptait 108 410 titulaires de permis de travail temporaire en 2022; le double en cinq ans. Et la hausse est encore plus fulgurante si on ne regarde que les permis valides sous le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) : ils ont quintuplé pour atteindre 35 215, soit le tiers des permis

recours à la main-d'œuvre étrangère. Et depuis des années, le patronat exerce de fortes pressions pour obtenir davantage d'assouplissements au cadre réglementaire régissant le programme et la délivrance des permis, tant auprès du gouvernement canadien que québécois.

Le gros problème, c'est que le PTET octroie bien souvent des permis de travail fermés, ou nominatifs, qui contraignent ces personnes à rester uniquement auprès de l'employeur qui les a fait venir, sans possi-

bilité de trouver un emploi ailleurs. Cette situation les place dans un carrefour de vulnérabilité : qui voudra revendiquer ses droits ou utiliser un recours sachant qu'il risque de ne plus jamais revenir sur le marché du travail canadien? Cette crainte est particulièrement exacerbée chez de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs qui ont dû contracter d'importantes dettes dans leur pays d'origine afin d'être

en mesure de travailler au Canada. L'endettement les pousse souvent à accepter l'inacceptable au travail.

## Des travailleuses et travailleurs comme les autres ?

La grande majorité des travailleuses et travailleurs étrangers ne parlent pas la langue française. Ils sont nombreux à vivre dans un état d'isolement, dans des logements fournis par les employeurs, souvent à

l'écart des centres urbains. Ils doivent travailler de longues heures, en particulier dans le secteur agricole. Ils subissent fréquemment une surveillance accrue de la part de leur employeur.

En raison d'abus subis, certains sont contraints de fuir leur emploi et, conséquemment, de perdre leur statut. C'est un effet pervers du PTET. D'ailleurs, les travailleuses et travailleurs étrangers constituent une portion des personnes

sans statut. Impossible de savoir avec précision, mais le nombre de sans-papiers s'élèverait à 100 000 sur le territoire québécois selon certaines estimations. Ces personnes doivent souvent travailler illégalement, ce qui les rend particulièrement vulnérables aux abus des employeurs puisque, comme les travailleuses et travailleurs étrangers, l'action de faire valoir leurs droits les expose à des conséquences disproportionnées. Les employeurs le savent et profitent de cette situation pour leur imposer des conditions de travail désavantageuses.

Cette situation a été décriée en septembre dernier par un Rapporteur spécial des Nations unies, qui a parlé d'une forme contemporaine d'esclavage pour les travailleuses et travailleurs étrangers, « car ils ne peuvent pas dénoncer les abus subis sans craindre d'être expulsés ». Il a demandé au Canada de mettre fin au système fermé des permis de travail, position qui est aussi celle de la FTQ. ■

Titulaires de permis valides au 31 décembre du PTET, du PMI et du PEE, Québec, de 2016 à 2022



Source : MIFI, Consultation publique 2023. La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027. Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec, 2023, p. 85 ; [https://cdn-content.quebec.ca/cdn-content/adm/min/immigration/publications-adm/planif-luriannuelle/BRO\\_RecueilStat\\_PlanificationImmigration.pdf](https://cdn-content.quebec.ca/cdn-content/adm/min/immigration/publications-adm/planif-luriannuelle/BRO_RecueilStat_PlanificationImmigration.pdf)

## Processus d'immigration temporaire

Au Canada, l'immigration est une compétence qui est partagée entre les paliers fédéral et provincial. Chaque ordre de gouvernement est responsable d'une portion du processus.

Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), l'employeur doit, dans un premier temps, démontrer aux deux ordres de gouvernement qu'il a tenté sans succès de recruter de la main-d'œuvre locale : c'est l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT). À cette étape, l'employeur peut en

théorie essayer un refus s'il a déjà été condamné pour ne pas avoir respecté ses obligations légales envers les travailleuses et travailleurs dans le passé. Malheureusement, le ministère québécois ne publie aucune information quant à la mise en œuvre réelle de ces dispositions.

Le palier provincial doit ensuite émettre à la travailleuse ou au travailleur un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Cet automne, la ministre de l'Immigration, Christine Fréchette, a annoncé une nouvelle exigence pour le renouvellement du CAQ : l'atteinte d'un certain

niveau de français à l'oral. Bien que la FTQ soutienne les efforts qui doivent être consacrés à la francisation des personnes immigrantes, elle croit que cette exigence compliquera le parcours des TET souhaitant dénoncer des abus. Si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de francisation, c'est la travailleuse ou le travailleur qui en fera les frais en se voyant interdire de revenir au pays.

Finalement, le palier fédéral délivre un permis de travail à la travailleuse ou au travailleur.

Ce permis précise sa durée ainsi que le nom de l'employeur pour lequel la travailleuse ou le travailleur peut travailler au Canada. Si la travailleuse ou le travailleur ne respecte pas les conditions énoncées, elle ou il se retrouve en infraction et risque non seulement l'expulsion, mais voit aussi ses chances fortement compromises de revenir au Canada pour un autre employeur. Par le passé, ces conditions strictes ont notamment permis à des employeurs sans scrupules d'user de menaces de déportation à l'égard des TET. ■

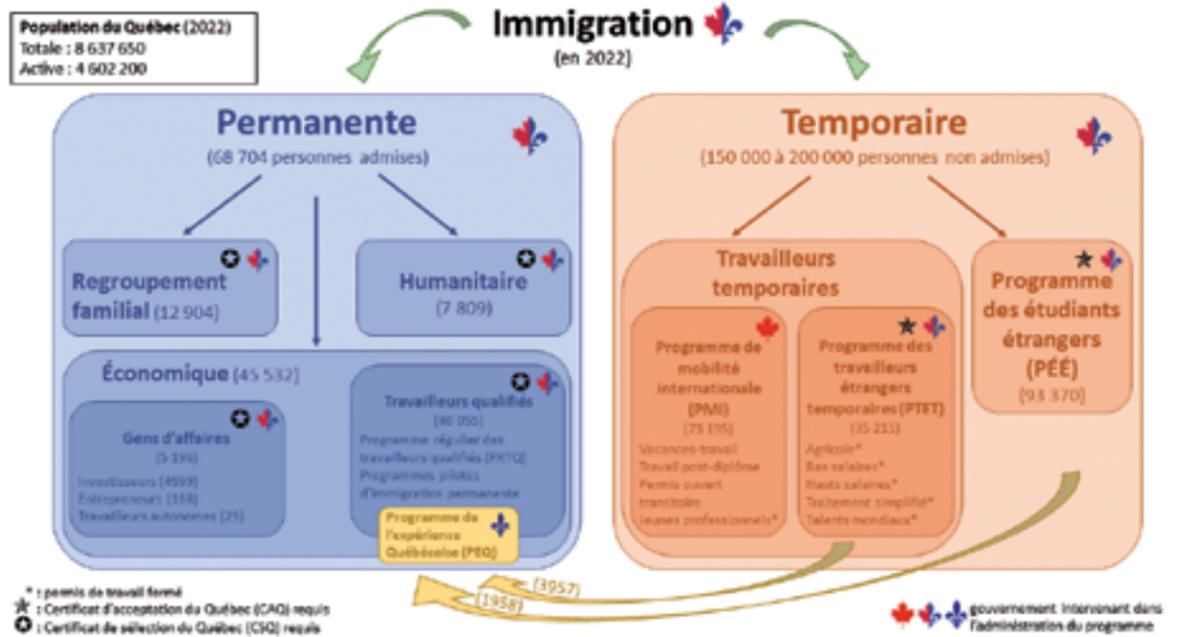
## Positions de la FTQ

Il faut remonter au 16<sup>e</sup> Congrès de la FTQ, en 1979, pour comprendre l'attention prioritaire que la centrale accorde à la situation des travailleuses immigrantes et travailleurs immigrants.

**« TOUS LES TRAVAILLEURS, QU'ILS SOIENT IMMIGRANTS OU NATIONAUX, PARTAGENT SOLIDAIREMENT LA MÊME CONDITION : NOUS SOMMES TOUS DES TRAVAILLEURS QUI AVONS DES INTÉRÊTS COMMUNS ET DES DROITS ÉGAUX. »**

Aujourd'hui, la FTQ réclame notamment :

- ▶ La fin du régime des permis nominatifs (permis fermés), qui lient les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) à un seul employeur, afin d'octroyer des permis ouverts et de permettre aux TET de changer librement d'employeur;
- ▶ La régularisation du statut de toutes les personnes sans-papiers en accordant la résidence permanente à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs, alors même qu'elles contribuent de manière positive à nos communautés;
- ▶ L'encadrement strict des agences de placement temporaire. En principe, ces agences ne peuvent placer de travailleuses et travailleurs étrangers, mais certaines exercent leurs activités illégalement et en toute impunité;
- ▶ L'obligation des autorités à informer les TET de leurs droits dans leur langue maternelle et de leur donner accès à des cours de français pendant les heures de travail;
- ▶ Le maintien à 10 % la proportion limite de TET admis sur un lieu de travail;
- ▶ L'accès à la syndicalisation et à la négociation collective dans tous les secteurs, notamment dans la production agricole;
- ▶ La hausse des inspections dans les entreprises qui emploient des TET. ■



## SYNDICAT À LA RESCousse

### Quand le rêve tourne au cauchemar

Ingénieur en mécanique originaire des Philippines, Manuel Lero Gianan Junior carbure aux défis. Après un séjour de quatre ans en Australie, une occasion se présente et lui permet de venir en tant que travailleur étranger temporaire dans une entreprise abitibienne en 2019. « J'étais content quand l'entreprise m'a contacté pour me dire que j'étais choisi. Quand on m'a dit que c'était une province où l'on parlait français, c'était un autre défi. J'aime beaucoup apprendre. J'étais tout excité », raconte-t-il.

Ici, il travaille fort en tant que mécanicien de véhicules lourds, ayant un salaire somme toute limité qui suffit à peine à payer les comptes de sa maison aux Philippines, où habite son épouse, ainsi que ses frais de subsistance au Québec.

Après deux ans, en pleine pandémie, il commence à interroger son employeur au sujet de son salaire. « J'avais fouillé un peu sur les salaires, et je



voyais bien que cela ne convenait pas. Je posais régulièrement des questions sur le moment des prochaines augmentations. Le patron m'a fait venir dans son bureau. Ça a été une expérience difficile. Il m'a dit des choses que je n'allais pas oublier de sitôt », se souvient-il avec émotion.

Le travailleur étranger temporaire fut alors congédié, cinq mois avant l'échéance de son permis de travail fermé, qui lui donnait le droit de travailler seulement pour un employeur. « On n'a plus de travail pour toi ici », lui avait lancé l'employeur. Il devait même déménager, puisqu'il était hébergé par ce même employeur.

« J'étais paralysé, je ne savais plus quoi faire », confie Manuel.

#### Espoir et rebond

Un collègue lui a alors conseillé d'en parler à son syndicat Métallos. « Au début, ma confiance envers le syndicat n'était pas grande. Je me disais que ces responsables ne pouvaient pas aller à l'encontre de leur propre race. Je suis juste un étranger, pourquoi se battraient-ils pour moi ? Je n'avais pas d'espoir. »

Mais Manuel est surpris. Il trouve une oreille compatissante en Sébastien Rail, qui était alors vice-président de la section locale composée 9291 du Syndicat des Métallos. « Je pouvais sentir sa sincérité, je me suis confié à lui. Il m'a suggéré de ne pas abandonner mon idée de travailler ici et de postuler pour travailler dans une autre entreprise de la région », se rappelle-t-il.

Entre-temps, le syndicat a effectué un suivi pour

l'aider à faire avancer sa demande d'assurance-emploi, qui traînait en longueur depuis plusieurs semaines. Le représentant du syndicat a aussi parlé de Manuel avec les responsables des ressources humaines de Technosub, une entreprise syndiquée avec les Métallos, qui fabrique des pompes pour le secteur minier et qui emploie plusieurs mécaniciens, tout en recrutant régulièrement des travailleurs étrangers.

« On a expliqué à Manuel qu'on croyait en lui, que c'était un gars travaillant et prêt à mettre les efforts pour que ça fonctionne », raconte Sébastien Rail, aujourd'hui président de la section locale composée 9291.

De fil en aiguille, Technosub a effectué les démarches pour que Manuel puisse avoir le permis nécessaire pour y travailler. Il a fini par être embauché, et son permis a même été renouvelé jusqu'en 2024. ■

## De l'humanité, est-ce trop?

Le cas de Manuel Lero Gianan Junior est loin d'être isolé. Pour un membre du syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), qui souhaite se faire appeler José, son parcours est parsemé de frustrations. Ce Guatémaltèque de 35 ans travaille dans une usine d'une petite localité depuis 2014. Il s'intègre si bien qu'il réussit à se trouver une amoureuse et souhaite emménager avec elle. Or, dans son contrat de travail, il est tenu d'habiter dans le logement convenu avec l'employeur et s'il souhaite le quitter, l'employeur l'oblige de continuer à payer les frais de loyer. Le syndicat a dû intervenir en sa faveur, gain qu'il a obtenu. Arrive alors la naissance de bébé. José demande des horaires plus accommodants pour passer plus de temps avec sa famille. Encore une fois, son contrat de travail l'oblige à être disponible en tout temps, 7 jours sur 7, et s'il ne rentre pas le dimanche, il y aura des conséquences.

José commence sa carrière comme embaumeur. Au fil des années, il gagne de l'expérience et devient chef d'équipe, et ensuite quasi-superviseur. « Je faisais tout le travail du superviseur, y compris le rapport. La seule chose que je ne faisais pas, c'était la discipline. » Mais encore une fois, son permis de travail est contraignant : superviseur ne cadre pas dans les paramètres de classification ni dans les barèmes de son permis... et il ne peut pas toucher le salaire relié à cette fonction, qui est plus élevé de 2 \$ l'heure que celui de son poste actuel. Présenterment, José est sur le point de décrocher son 4<sup>e</sup> permis de travail, mais pour la première fois, ce permis sera ouvert et non fermé. Espérons qu'il aura davantage les coudées franches pour négocier des conditions de travail justes et humaines. ■

## Un défi syndical important

Le nombre croissant de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) dans les milieux de travail pose des défis aux organisations syndicales.

Chez Technosub, là où Manuel a trouvé un nouvel emploi, c'est maintenant près de la moitié du personnel syndiqué qui a un permis de travail temporaire. « Ça prend de la francisation en milieu de travail, sur les heures de travail », indique Sébastien Rail, président de la section locale composée 9291 du Syndicat des Métallos, qui inscrit cette demande dans son petit carnet en vue des prochaines négociations. Il envisage aussi de demander à l'employeur de rembourser les coûts des services d'un interprète pour les assemblées syndicales.

Même son de cloche pour Julio Lara, conseiller syndical au syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), qui

travaille sur cinq unités dans le secteur agricole. Même s'il parle parfaitement espagnol et qu'il peut aisément communiquer avec des Colombiens, des Guatémaltèques et des Mexicains, il exige une langue commune : le français. « Souvent, je fais des assemblées syndicales en trois langues : français, espagnol et anglais. Ça rallonge mon plaisir, dit-il avec humour, mais il faut briser la barrière de la langue pour créer une solidarité syndicale. »

À Saint-Damien, le fabricant de plastique IPL avait même payé des cours d'espagnol à des travailleurs québécois pour accueillir ses TET. C'était le dépaysement total lorsque la première vague de travailleurs guatémaltèques est arrivée en plein hiver, se souvient Frédéric Morin, aujourd'hui conseiller syndical à l'Union des employés et employées de service (UES 800). Les vagues suivantes ont été beaucoup plus faciles à intégrer puisque les nouveaux arrivants ont pu bénéficier de l'accueil et de l'expérience des précédents.

#### La peur du syndicat

« Mais ayoye! J'en ai vidé des boîtes de Kleenex! Des femmes en pleurs dans mon bureau! », relate-t-il avec du recul.

Frédéric Morin avait beaucoup d'éducation syndicale à faire. Lorsqu'il se présentait comme président du syndicat, les TET croyaient qu'il était l'équivalent d'un patron et les gens avaient peur de venir le voir, même lorsqu'ils s'étaient blessés. « Dans leur pays d'origine, un syndicat est associé à la corruption et à la criminalité. On a dû travailler fort pour gagner leur confiance. »



Julio vit la même situation. Pour contourner le problème, il utilise les termes union, association ou de fraternité de travailleurs, sauf dans le texte de la convention collective où il doit respecter le mot syndicat. Dans ce contexte, c'est encore plus dur convaincre des TET de s'impliquer dans le syndicat. Il faut donc trouver rapidement des leaders naturels tout en espérant qu'ils ne partiront pas au bout de quelques années.

Si certains partent, d'autres qui souhaitent rester se heurtent parfois à

des embûches et deviennent sans statut. Et pour Julio, l'employeur a une part de responsabilité. « Il faut que les employeurs soient des montres suisses dans l'organisation administrative. Puisqu'ils font venir des travailleurs, ils devraient mieux gérer le renouvellement des permis. » Lorsque des travailleurs subissent des mises à pied temporaires à l'approche de l'expiration du permis, il n'est pas rare de voir l'employeur oublier de renouveler les permis de ses TET.



Clairandree Cauchy, conseillère au Syndicat des Métallos, souligne d'ailleurs à gros trait cette période de fragilité entre deux permis. « On a déjà vu un travailleur hésiter à revenir dans son pays alors que sa fille venait de mourir. S'il partait, il n'était pas sûr de pouvoir revenir parce que ses papiers n'étaient pas totalement à jour. » Situation d'une tristesse infinie et qu'il faut remédier. ■

## JURISPRUDENCE

### Incarcérés et libérés

Une décision rendue par le Tribunal administratif du travail en 2019 met en lumière toute la gravité des abus auxquels sont sujets les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) en raison du caractère fermé de leur permis de travail. Des travailleurs ont été incarcérés dans un centre de détention pour des périodes variant entre deux semaines et deux mois à la suite d'une enquête de l'Agence des services frontaliers.

Le propriétaire d'une agence de placement les avait convaincus de délaissier l'employeur avec lequel ils étaient liés par le permis de travail fermé, en leur promettant de meilleures conditions de travail. Puisqu'ils se retrouvent en situation d'illégalité, l'agence était en mesure de les faire travailler dans des conditions inhumaines sous peine de les faire expulser. En plus d'être maltraités, mal logés et mal nourris, de voir leurs passeports confisqués et de travailler plus de 80 heures par semaine, ces travailleurs ne recevaient qu'un montant de 300 \$ par semaine, l'agence prétendant que la balance de leur salaire servait à payer les démarches d'un consultant en immigration pour régulariser leur situation... démarches qui n'auront jamais lieu. Chaque fois qu'ils posaient des questions, on les menaçait de déportation.

Grâce à l'appui d'un centre de travailleur, ils sont parvenus à faire la lumière sur les abus subis. Cette histoire vraie démontre que ce n'est qu'en tout dernier recours que les TET sont en mesure de faire valoir leurs droits. Combien subissent en silence les abus rendus possibles par le système des permis fermés? ■

## Un peu d'histoire

L'introduction de la notion de permis de travail dans la réglementation fédérale remonte à 1973. À l'époque, un taux de chômage bien plus élevé qu'aujourd'hui a servi à justifier l'imposition des permis de travail : l'objectif était alors la protection du marché de l'emploi pour les travailleuses et travailleurs canadiens.

Encore aujourd'hui, la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés prévoit que « l'étranger ne peut travailler au Canada sans y être autorisé par un permis de travail ». La protection du marché du travail prend essentiellement la forme, pour les employeurs, d'une obligation de démontrer avoir effectué des efforts raisonnables de recrutement local avant de passer au recrutement international. C'est là la source du permis de travail fermé. ■



## Questions fréquentes et réponses

### Est-ce que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole ont le droit à la syndicalisation ?

Oui et non. Très peu de travailleuses et travailleurs agricoles sont syndiqués. Leur droit à la syndicalisation a été pratiquement aboli en 2014 par le projet de loi n° 8. Or, la FTQ ne voit aucune raison pour que le secteur agricole soit exclu du régime de syndicalisation qui prévaut dans tous les

autres secteurs. Ce déni brime la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Par ailleurs, l'ensemble des travailleuses et travailleurs du secteur agricole bénéficie de protections moins avantageuses en termes de conditions de travail. À titre d'exemple, ils n'ont pas droit au paiement au taux majoré de leurs heures supplémentaires et au repos hebdomadaire prescrit par la *Loi sur les normes du travail*.

### Qui doit payer les frais de recrutement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ?

En principe, les travailleuses et travailleurs étrangers n'ont pas à payer pour travailler. Sauf exception, la loi interdit aux employeurs ainsi qu'aux agences de recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires de leur réclamer des frais pour leur recrutement. Cependant, la notion de

frais de recrutement est si floue qu'elle permet dans les faits à de nombreux employeurs et agences de réclamer des milliers de dollars aux travailleuses et travailleurs qui souhaitent obtenir un emploi. De plus, les recruteurs qui se trouvent dans les pays d'origine, et en particulier au Guatemala, exigent des frais importants aux travailleuses et travailleurs pour les placer sur les listes. Ces sommes représentent souvent plus d'une

année de salaire dans les pays d'origine et accentuent leur situation de servitude.

### Est-ce que les lois du travail s'appliquent différemment aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ?

Non. En principe, toutes les lois qui visent à conférer des protections aux travailleuses et travailleurs s'appliquent intégralement aux travailleuses et travailleurs étrangers et

ne font pas de distinction en fonction du statut migratoire. La véritable distinction se situe au niveau de l'impossibilité pour les travailleuses et travailleurs étrangers, en pratique, de faire valoir leurs recours. Comme le permis de travail fermé les rend captifs de leur employeur, ils hésitent trop souvent à se plaindre des violations de leurs droits, de peur de perdre leur emploi et d'être renvoyés dans leur pays d'origine. ■

## Guide de ressources

Historiquement, en raison des milieux de travail qui ont fait appel à eux, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) ont œuvré dans des secteurs non syndiqués. Ce sont les organismes communautaires de défense de droits qui ont développé, les premiers, une expertise en matière de représentation des TET. Ces organismes jouent toujours un rôle très important.



Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (IWC-CTI)  
**info@iwc-cti.ca** | 514 342-2111  
<https://iwc-cti.ca/fr/>



Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ)  
**info@rattmaq.org** | 514 415-8077  
<https://rattmaq.org/>



Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme (DTMF-RHFW)  
**info@dtmf-rhfw.org** | 514 379-1262  
<https://dtmf-rhfw.org/>

## Projection du film *Richelieu*

Afin de sensibiliser ses membres aux enjeux des travailleuses et travailleurs migrants, la FTQ projettera le film *Richelieu* gratuitement au Cinéma du Musée le 1<sup>er</sup> février à 18 h 30. Une discussion aura lieu par la suite avec le réalisateur Pier-Philippe Chevigny ainsi que l'actrice Ariane Castellanos et l'acteur Luis Oliva. **Présentation réservée aux membres de la FTQ. D'autres détails suivront.** ■

## Francisation auprès des travailleuses et travailleurs immigrants

Pour mieux comprendre les enjeux liés à la francisation en milieu de travail, vous pouvez visionner le documentaire *Langue à l'ouvrage - Migrer vers le français au travail* produit par la FTQ.

Ce film d'une heure a d'ailleurs été présenté dans différentes régions du Québec au cours des derniers mois, notamment à Valleyfield, à Sainte-Thérèse, à Sherbrooke, à Québec et à Saint-Anselme, grâce à la belle collaboration de nos affiliés et de nos conseils régionaux.

Pour visionner le documentaire : [ftq.qc.ca/langue-a-louvrage](http://ftq.qc.ca/langue-a-louvrage). ■



## Lexique

**CAQ** : Le Certificat d'acceptation du Québec est délivré par le gouvernement du Québec comme preuve de sélection temporaire pour toute personne qui relève d'un programme d'immigration temporaire (PTET, PMI, PEE) afin de travailler ou d'étudier sur son territoire, à moins d'exception. Il ne donne pas accès à la résidence permanente.

**CSQ** : Le Certificat de sélection du Québec délivré par le gouvernement du Québec permet à une personne qui relève d'un programme d'immigration économique (PRTQ, gens d'affaires) de travailler sur son territoire et de postuler à la résidence permanente auprès du gouvernement du Canada.

**EIMT** : Une Étude d'impact sur le marché du travail favorable doit être obtenue par tout employeur souhaitant recruter une travailleuse ou un travailleur dans le cadre du PTET. Délivrée par les deux paliers de

gouvernement, elle établit que la ou les personnes recrutées répondent à un besoin réel de travail. Une EIMT est généralement valide pour une durée maximale de deux à trois ans, selon les situations.

**Niveau de qualification** : Selon la Classification nationale des professions (CNP), les professions sont notamment classées selon leurs exigences de compétences. Jusqu'à récemment, on distinguait les niveaux 0 (cadres supérieurs et intermédiaires), A (diplôme universitaire), B (diplôme collégial ou équivalent), C (diplôme d'études secondaires) et D (aucune scolarité).

**Permis de travail ouvert ou fermé** : Il s'agit d'une autorisation de travailler sur le territoire canadien délivrée par le gouvernement fédéral. Un permis dit ouvert permet à une personne de travailler pour n'importe quel employeur et dans n'importe quelle région ou province du Canada. Un permis dit fermé n'autorise une personne à travailler que pour un seul employeur.

**PEQ** : Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) permet aux personnes immigrantes qui relèvent du PTET (sauf pour les professions les moins qualifiées, de niveaux C ou D) ou du Programme des étudiants étrangers (PEE) de faire reconnaître leurs expériences de travail ou d'études réalisées sur le territoire québécois afin de présenter une demande de sélection permanente auprès du gouvernement du Québec (CSQ) puis de résidence permanente auprès du gouvernement du Canada.

**Traitement simplifié** : Ce processus lève pour l'employeur certaines obligations ou limites prévues par le PTET depuis 2012. Actuellement, il concerne le recrutement de professions ciblées, qui requièrent surtout des niveaux de qualification élevés. En 2023, on compte 319 professions admissibles au traitement simplifié au Québec, comparativement à 58 en 2017. ■

## Régularisation des personnes sans-papiers et demande d'action collective

Des mobilisations ont eu lieu à Montréal, à Québec et à Rimouski vers la fin octobre pour exiger la mise en place immédiate d'un véritable programme inclusif visant la régularisation des personnes sans-papiers auprès du gouvernement fédéral.

Les participantes et participants ont aussi demandé la fin des déportations et des détentions des personnes migrantes sans statut migratoire ainsi que l'abolition des permis de travail fermés. Ces événements ont été menés dans le cadre de la *Campagne québécoise pour la régularisation des personnes sans statut* pilotée par le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), qui regroupe 38 organisations, dont la FTQ.

Par ailleurs, le CTI a aussi déposé une demande d'action collective, au nom de 400 personnes, contre l'agence de placement Trésor et sa société cliente Newcrest, qui offre des services de restauration aux grandes compagnies aériennes à l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau. Elles auraient incité des personnes



migrantes à travailler au Canada avec un simple visa de visiteur et sous prétexte qu'elles pouvaient le faire en attendant le traitement de leur demande de permis de travail. Or, la plupart n'ont jamais reçu de permis valide. ■

# La crise climatique, un enjeu de santé et sécurité au travail

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

L'été 2023 s'annonçait comme le premier véritable été post-pandémique. Après trois ans de crise sanitaire, nous pouvions espérer un certain retour à la normale. Mais les feux de forêt qui ont frappé le Québec tout au long de la saison chaude nous ont rappelé qu'une crise encore plus grande se profile à l'horizon : celle liée aux changements climatiques. Tout comme la crise sanitaire, la crise climatique touche directement les milieux de travail. En ce sens, elle interpelle le mouvement syndical, qui peut prendre des mesures pour y faire face.

D'après le dernier rapport du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), la fenêtre pour agir afin de limiter le réchauffement planétaire à 1,5 degré se referme rapidement, mais



chaque dixième de degré gagné peut faire une différence dans la vie des habitants de la Terre. Au cours du siècle, on peut s'attendre à une augmentation des événements météorologiques extrêmes et à une aggravation des catastrophes naturelles. Les averses dangereuses vont être de plus en plus probables. On fera aussi face à un accroissement du risque de tornades, de sécheresses, de feux de forêt et de vagues de chaleur. Selon des prévisions de Santé Canada, le nombre de journées de plus de 30° pourrait tripler d'ici 2080.

Ces changements affecteront directement les travailleuses et les travailleurs. En 2018, une vaste étude de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) – l'équivalent français de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) – a évalué les risques induits par le réchauffement climatique sur la santé au travail. D'après l'étude, il y a consensus autour du constat que les changements climatiques vont mener à une hausse de la fréquence et de la gravité des risques professionnels. Parmi les risques directs identifiés, il y a ceux associés aux vagues de chaleur, qui peuvent provoquer

la déshydratation, les coups de chaleur et même la mort. Mais il y a aussi des risques indirects. Par exemple, les auteurs et autrices de l'étude mentionnent que la chaleur élevée peut nuire à la qualité du sommeil, ce qui peut engendrer une baisse de vigilance au travail, et donc accroître la probabilité que des accidents surviennent. L'étude préconise le développement d'une « culture de la prévention » face aux impacts des changements climatiques.

## Pistes d'action syndicale face aux changements climatiques

Il faut donc dès maintenant poser des gestes pour limiter le réchauffement de la planète et repenser l'organisation du travail afin de réduire les risques associés aux perturbations du climat. On peut par exemple mettre en place des mesures pour éviter que des gens soient forcés de travailler lorsque les conditions ne sont pas sécuritaires.

Il serait ainsi possible d'instaurer des congés climatiques dans les conventions collectives et dans les normes du travail. Ces congés pourraient prendre une forme individuelle ou collective. Les congés individuels pourraient fonctionner de la même manière que les congés de maladie. Au cours d'une année, chaque personne aurait la possibilité de s'absenter du travail un certain nombre de jours lorsqu'une condition météorologique inhabituelle met en péril sa santé, sa sécurité, sa capacité à travailler ou sa capacité à se rendre au travail. Pensons par exemple à l'inondation de leur maison à Longueuil en septembre 2022 ou à Baie-Saint-Paul en mai 2023. Parions qu'elles auraient souhaité pouvoir prendre un congé payé au moins le temps de gérer la catastrophe.

Les congés collectifs consisteraient à fermer automatiquement un milieu de travail (ou à limiter automatiquement le temps de travail) au-delà d'un certain seuil qu'on juge dangereux. En France, il existe déjà des « congés intempéries » pour les personnes employées dans le domaine de la construction. Des élu-e-s français-e-s ont proposé de mettre en place des « congés canicule » qui toucheraient l'ensemble des milieux de travail. En Allemagne, un-e salarié-e ne peut travailler plus de 4 heures lorsqu'il fait 29°C sur son lieu de travail. Quand la température atteint 35°C, le travail doit être suspendu pour la journée. Les établissements

scolaires allemands doivent aussi fermer lorsqu'il fait trop chaud dans les salles de classe, l'idée étant qu'il est difficile de se concentrer quand la température est trop élevée.

Le droit de refuser de faire une tâche pourrait aussi être repensé en tenant compte des changements climatiques. À l'heure actuelle, la Loi sur la santé et la sécurité du travail reconnaît qu'un travailleur ou une travailleuse peut refuser d'exécuter une tâche s'il ou elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Dans un contexte où les risques climatiques augmentent, il importe de prendre en considération les conditions météorologiques dans lesquelles la tâche se déroule pour juger de sa dangerosité.

Mais pourrait-on pousser encore plus loin la réflexion sur la notion de tâche dangereuse? Pourrait-on envisager de reconnaître que l'exécution d'une tâche peut porter atteinte à l'environnement et à la biodiversité? La Charte québécoise des droits et libertés de la personne reconnaît depuis 2006 le droit de toute personne de « vivre dans un environnement sain et respectueux de la biodiversité ». Or, certaines activités commerciales et industrielles mettent en péril ce droit. L'industrie fossile, notamment, représente une grave menace pour la planète et son expansion doit être stoppée, selon le rapport 2022 du GIEC. Conséquemment, on pourrait concevoir que le droit de refus soit étendu à des tâches jugées dangereuses du point de vue des risques climatiques. À titre d'exemple, si le droit de refus était appliqué de cette façon, des fonctionnaires chargé-e-s d'évaluer un projet de pipeline ou des travailleurs et travailleuses chargé-e-s de construire une telle infrastructure pourraient se prévaloir de ce droit pour refuser d'y participer. Ce droit de refus pourrait alors servir de fondement pour planifier une transition écologique à l'échelle des entreprises.

Dans les milieux de travail et dans l'espace public, des campagnes pour l'instauration de congés climatiques et pour l'extension du droit de refus seraient sans doute de bonnes occasions de sensibiliser la population aux conséquences des bouleversements climatiques. ■



SHUTTERSTOCK/MARIANWEVO

## L'ingérence du Canada dans les politiques bioalimentaires au Mexique

Par Valérie Babin, chargée d'éducation à la transition juste au Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

Depuis décembre 2020, le gouvernement mexicain veut interdire graduellement l'importation de maïs blanc transgénique (OGM) de la production des tortillas et de la « masa » (pâte de maïs).



Il s'agit d'une excellente nouvelle que nous devrions toutes et tous célébrer ! Or, en juin dernier, le Canada s'est joint à la plainte des États-Unis dans le cadre de l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) pour contester cette décision qui ne serait « pas

basée sur des données scientifiques ». Les deux géants occidentaux briment ainsi la capacité du Mexique de décider de ses propres politiques agricoles, de prendre soin de la biodiversité de ses terres et d'améliorer la santé de sa population, notamment celle des paysannes et des paysans.

En effet, d'un point de vue sanitaire, le Mexique fonde sa décision sur une vaste gamme d'études indépendantes au

sujet des organismes génétiquement modifiés (OGM), contrairement à celles utilisées par le Canada ou le Québec, qui n'ont souvent pas été révisées par des pairs et sont recommandées par l'industrie elle-même. D'un point de vue économique, il n'y a pas de pertes à prévoir, car le Canada n'exporte pas de maïs génétiquement modifié destiné à la consommation humaine au Mexique<sup>1</sup>. Pour les paysannes et paysans mexicains, dont 70 % se servent de variétés de maïs traditionnelles (plutôt que modifiées)<sup>2</sup>, il s'agit d'une reconnaissance de leur travail et de leur savoir-faire. Rappelons que la paysannerie mexicaine, en très grande partie autochtone, s'est faite la gardienne de plus d'une

soixantaine de variétés de maïs depuis des siècles. Il ne s'agit donc pas ici uniquement d'une question sanitaire ou économique, mais aussi de défense de la diversité culturelle et biologique face à un modèle agricole industriel homogénéisant.

Le gouvernement du Canada doit immédiatement se retirer de cette « poursuite » et laisser le droit au Mexique de protéger sa souveraineté alimentaire, son patrimoine bioculturel et de préserver les pratiques agroécologiques de ses communautés paysannes autochtones. Au-delà de ce nouveau scandale, il est grand temps que les politiques agricoles ne soient plus dictées par une poignée de multinationales. ■

1. Union nationale des fermiers. *Lettre - NFU exhorte le Canada à rester en dehors du différend sur le maïs entre les États-Unis et le Mexique*, 8 juin 2023. Récupéré de : <https://www.nfu.ca/fr/letter-nfu-urges-minister-ng-to-stay-out-of-us-mexico-corn-dispute/>

2. Magali REINERT. *Le Mexique interdit le maïs OGM : historique, mais pas facile à appliquer*. Reporterre, 15 février 2021. Récupéré de : <https://reporterre.net/Le-Mexique-interdit-le-mais-OGM-historique-mais-pas-facile-a-appliquer>



NORMAND BLOUIN

## Les machines au Québec seront moins dangereuses!

Depuis le 25 juillet dernier, des modifications à la section XXI du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST) visent à rendre les machines conçues, fabriquées et utilisées au Québec plus sécuritaires.

Selon Laurent Giraud, ingénieur et ancien chercheur à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), l'harmonisation de cette réglementation avec les principales normes canadiennes et internationales « rend cohérente la réglementation avec l'ensemble des règles de l'art » et facilitera la conception, les modifications et l'utilisation des machines. C'est notamment le cas des machines conçues à partir de certaines normes (de type C) qui seront dorénavant « présumées respecter les dispositions du règlement et être de ce point de vue sécuritaire ». Finalement, il sera aussi plus difficile d'utiliser une machine non sécuritaire au Québec en suivant les

obligations du RSST. Le respect de ces changements par les employeurs et les ingénieurs devraient certainement rendre les milieux de travail plus sécuritaires. Il s'agit d'une première modification majeure depuis l'introduction des articles sur le cadenassage en 2015.

Par ailleurs, les machines devront obligatoirement être munies d'un manuel d'instruction du fabricant en français. Si ce n'est pas le cas, ou s'il est incomplet, un ingénieur devra en certifier un. Ce manuel devra notamment préciser « les instructions et, le cas échéant, la formation pour une utilisation sécuritaire de la machine » et indiquer « les risques n'ayant pu être éliminés par la mise en place des moyens de protection ».

### Sécurimètre fait peau neuve

Depuis le 21 septembre 2023, Sécurimètre est disponible en format numérique. Jusqu'à tout récemment, il s'agissait d'un gabarit en plastique qui permet de vérifier rapidement, sans calcul, si les dimensions d'ouverture des protecteurs installés sur les machines respectent les normes en vigueur. Pour être sécuritaire, une machine doit permettre de protéger la travailleuse ou le travailleur des zones dangereuses et nécessite parfois l'installation de protecteurs.

Or, la nouvelle application tient compte de la forme de l'ouverture, de sa grandeur et de la distance nécessaire pour éviter les blessures. Ainsi, il est facile de calculer la distance sécuritaire entre le protecteur et la zone dangereuse de la machine.

Pour Laurent Giraud, cette version simple et rapide, « permet de vérifier la conformité des protecteurs d'une machine selon différentes normes européennes ou américaines, dont l'ISO 13857 ».

L'application

Sécurimètre est disponible au : <https://securimetre.irsst.qc.ca/fr>.



## Colloque SST: Un franc succès!

Les 11 et 12 octobre dernier s'est tenu le colloque en santé et sécurité du travail de la FTQ. Dans une salle comble, les participantes et les participants ont pu approfondir leurs connaissances sur des sujets variés, tels que les contaminants dans les milieux de travail, l'organisation du travail et son impact en SST, la revue annuelle de la jurisprudence et le parcours très difficile des femmes victimes de violences sexuelles en milieu de travail.

Après une telle réussite, on vous annonce déjà les dates de la prochaine édition augmentée à 300 places pour répondre à la demande. Veuillez réserver à votre calendrier les 16 et 17 octobre 2024. Solidairement! ■

## Journée de réflexion sur les risques psychosociaux

Depuis l'adoption de la Loi 27 (PL59), les risques psychosociaux sont devenus un incontournable de toute démarche sérieuse en santé et sécurité du travail.

Afin de vous soutenir dans la prise en charge de ces risques particuliers, le service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ vous invite à une journée de formation sur ce thème.

Avec l'aide de Madame Marie-Ève Pelletier, conseillère scientifique spécialisée à l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), vous pourriez vous approprier les derniers outils permettant d'évaluer la présence de risques psychosociaux dans vos milieux de travail et échanger sur les meilleures pratiques pour améliorer la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs.



Nous vous invitons donc à participer à cette journée qui aura lieu le 27 mars 2024 à l'hôtel Sheraton de Laval.

Renseignements et inscription : [ftq.qc.ca/journee-reflexion-prevention-risques-psychosociaux-du-travail](https://ftq.qc.ca/journee-reflexion-prevention-risques-psychosociaux-du-travail). ■

### FACILITATEURS DE LA CNESST

## Attention!

Après avoir fait part de ses préoccupations concernant le nouveau service d'accompagnement pour des ententes volontaires offert par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la centrale a constaté que cette dernière a modifié son site Web... et qu'elle a cessé de prétendre que le service offert est impartial! Lors de la dernière édition du *Monde ouvrier*, la FTQ soulignait qu'elle s'oppose à ce service, notamment en raison de l'absence d'impartialité des facilitateurs, qui se présentent comme des médiateurs tout en représentant la CNESST, et des enjeux de confidentialité du service, celui-ci n'étant pas encadré par la loi. La FTQ poursuivra ses actions dans ce dossier et demande à ses membres de tenir leur représentante ou leur représentant en SST informé s'ils sont contactés par un facilitateur de la CNESST. ■

### RSS SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION

## Un rôle essentiel pour lequel il faut encore lutter

La réforme ayant mené à l'intégration des représentantes et représentants en santé et sécurité (RSS) sur tous les chantiers de construction de dix travailleurs et travailleuses et plus est entrée en vigueur en janvier 2023. La mise en place de cette mesure, bien qu'elle découle d'une revendication syndicale datant de plus de 40 ans, ne s'est pas faite sans heurts. Certains employeurs ont fait de l'obstruction pour retarder l'entrée en vigueur des RSS, mais le labeur syndical a finalement porté ses fruits. Même si le programme connaît un franc succès, plusieurs appréhensions se sont avérées quant à l'accueil que recevraient les



CASADEL FILMS

RSS sur les chantiers. Des comportements harcelants provenant de maîtres d'œuvre ou d'employeurs ont été dénoncés : on ignore les RSS, on leur rend la vie difficile, on omet de leur fournir les outils nécessaires pour effectuer adéquatement leur travail (documents, fiches, programmes de prévention, etc.) et on cherche même parfois à les museler.

« Il est grand temps que l'industrie de la construction cesse de banaliser les accidents de travail », explique Simon Lévesque, responsable à la santé et sécurité du travail à la FTQ-Construction. « Les RSS permettent de sauver des vies, de prévenir des blessures et d'assurer des efforts de prévention constants. Leur rôle est essentiel sur les chantiers ».

La FTQ-Construction est toutefois convaincue qu'il est possible de changer la culture organisationnelle en matière de santé et sécurité du travail au Québec et croit fermement à la pertinence du mécanisme de prévention que sont les RSS. Celui-ci permet d'éviter plusieurs situations dangereuses et d'assurer que les méthodes de travail choisies demeurent sécuritaires. Il faut les protéger à tout prix!

À l'heure actuelle, plus de 150 RSS rattachés aux différentes associations syndicales de l'industrie œuvrent à temps plein sur les chantiers. De ce nombre, la FTQ-Construction compte environ 80 RSS provenant de ses rangs. ■

# Les violences sexuelles : pour que ça cesse !



SHUTTERSTOCK / ASIANDELIGHT

Le dernier colloque en santé et sécurité de la FTQ a également été l'occasion de s'attarder sur le sujet des agressions sexuelles. Pendant trop longtemps, ces risques présents dans nos milieux de travail n'ont pas été pris en compte dans la réflexion de notre action syndicale en santé et sécurité. Les violences sexuelles, qui incluent les agressions et le harcèlement sexuels, sont une problématique dans l'ensemble de la société, et malheureusement, dans nos milieux de travail également. Ils touchent plus particulièrement les femmes et les personnes issues de la diversité de genre, bien que toutes et tous puissent en être victimes.

Depuis quelques années, les violences sexuelles sont de plus en plus dénoncées, et la population demande au gouvernement et à l'ensemble des parties prenantes d'agir. C'est dans ce contexte que le Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, mandaté par le gouvernement du Québec, a remis son rapport intitulé *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* en mars dernier, qui a été rédigé pour conseiller le gouvernement sur les mesures à prendre afin de soutenir la dénonciation et rendre le processus plus aisé pour les personnes victimes de violences sexuelles. Les autrices du rapport ont consulté plusieurs acteurs, dont la FTQ,

et c'est avec intérêt que la centrale a suivi les travaux du comité. Ce rapport propose 82 recommandations afin de contrer les agressions et le harcèlement sexuels dans les milieux de travail.

Le 23 novembre dernier, le gouvernement a voulu donner suite à certaines des recommandations formulées par les expertes dans le cadre de ce rapport. Il a ainsi déposé le projet de loi n° 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (PL42).

## Obligations des employeurs

Quelques modifications mises de l'avant dans le cadre du PL42 méritent d'être saluées. Au premier titre, l'intervention

visant à renforcer les obligations des employeurs relativement à la prévention du harcèlement. Alors que la *Loi sur les normes du travail* ne prévoit actuellement qu'une obligation générale, pour les employeurs, d'adopter une politique de prévention, le PL42 prévoit un contenu obligatoire comprenant notamment le processus de prise en charge d'une plainte et l'enquête de l'employeur. Des moyens sont donnés aux inspecteurs de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour faciliter leur intervention si la politique s'avère incomplète, et les comités de santé et de sécurité présents dans les milieux de travail seront mis à contribution dans son élaboration.

## Recours simplifié ?

Cependant, à bien des égards, le PL42 ne met pas en œuvre de façon satisfaisante les recommandations des expertes. D'une part, alors que l'un des objectifs aurait dû être de simplifier le recours par les victimes aux plaintes en matière d'indemnisation et de réparation, le PL42 a plutôt pour effet de complexifier le processus en multipliant les voies de recours. En particulier, les présomptions qui sont créées pour faciliter l'indemnisation des victimes ne sont pas complètes et laissent la place à l'interprétation. Ainsi, la FTQ craint que, contrairement à ce que

préconisait le rapport des expertes, le PL42 ait pour effet d'accroître la judiciarisation des situations de harcèlement et de violences à caractère sexuel. Notamment, les employeurs seront incités à contester certaines décisions de la CNESST afin de pouvoir bénéficier d'une réduction dans leurs cotisations.

Mais au-delà de ces enjeux, c'est surtout par ses silences que le PL42 rate sa cible : de nombreuses recommandations du rapport que le gouvernement lui-même avait commandé ne sont pas mises en œuvre. Par exemple, il était recommandé de permettre à la victime d'une lésion professionnelle de demander une compensation additionnelle pour les dommages subis, recommandation qui n'est que partiellement suivie.

La FTQ proposera un certain nombre de recommandations pour bonifier le PL42 afin que celui-ci respecte l'esprit du rapport des expertes et agisse véritablement pour prévenir les violences à caractère sexuel et simplifier l'indemnisation des victimes.

En parallèle de ce projet de loi, le rapport soulève beaucoup de pistes de solutions qui peuvent être mises en place dès maintenant à travers nos pratiques syndicales en général, notamment à l'aide des outils en santé et sécurité. Il ne tient qu'à nous de nous mettre en action dès maintenant. ■

## Et les clauses d'amnistie dans tout ça ?

Particulièrement dénoncées dans les milieux universitaires à la suite de situations aberrantes touchant des agresseurs, les clauses d'amnistie permettant d'effacer les fautes d'une personne salariée après un certain temps (généralement 12 mois) dans les dossiers disciplinaires sont perçues comme étant un facteur de risque pour les milieux de travail. Le projet de loi n° 42 prévoit de rendre inapplicables ces clauses d'amnistie en cas de violence physique ou psychologique, incluant une violence à caractère sexuel. Mais qu'en est-il vraiment ?

## Principes et enjeux

Historiquement, ces clauses ont été négociées afin de permettre aux personnes d'obtenir l'équivalent du pardon et de la réhabilitation dans les milieux de travail. C'est-à-dire que la faute est effacée du dossier disciplinaire s'il n'y a pas de récidive. À première vue, on pourrait croire que cela ouvre une dangereuse brèche. Pourtant, ces clauses n'ont jamais empêché un employeur d'appliquer une sanction disciplinaire proportionnelle à l'acte fautif en question, par exemple en cas de vol.

Toutefois, dans les cas d'agressions sexuelles, des problèmes se posent dans certains secteurs où la mobilité est plus facile, puisque certains agresseurs ont pu être relocalisés et continuer de poser un risque pour les travailleuses et pour toutes les autres personnes avec qui l'agresseur est en contact. La solution n'est pas d'abolir les clauses d'amnistie, mais de s'assurer que les employeurs appliquent les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines. D'ailleurs, quelques exemples médiatisés sont muets quant aux dites sanctions disciplinaires qui ont été retirées du dossier disciplinaire, et au rôle des gestionnaires dans les dossiers.

La FTQ, avec l'implication de ses membres, a toujours été proactive afin d'assurer que l'action syndicale que nous portons soit avantageuse pour toutes et tous. Il faut regarder nos pratiques de manière critique afin d'assurer que nos milieux de travail soient un lieu propice à l'épanouissement des personnes. Dans le cadre des clauses d'amnistie, les analyses préliminaires nous indiquent toutefois qu'elles ne devraient pas, juridiquement, nuire à la prise d'action des employeurs pour sanctionner les auteurs d'agressions sexuelles. Ce type de clauses n'est d'ailleurs pas mentionné comme étant un facteur à corriger par les autrices du rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens d'agir*.

## Situations complexes et limites de leur utilisation

Ce que nous observons toutefois, c'est que ces clauses servent de paravent ou de justification pour les employeurs qui désirent pelleter le problème par en avant et ne pas intervenir adéquatement dans des situations qui peuvent être délicates, ce qui perpétue les risques d'agressions sexuelles dans les milieux de travail. L'inaction des employeurs afin d'éviter de régler la situation de front est beaucoup plus problématique aux yeux de la FTQ, et fait écho à la minimisation historique des enjeux d'agressions sexuelles dans la société en général. C'est une solution qui, par ailleurs, n'aborde aucunement le problème lorsqu'il s'agit d'un gestionnaire ou de l'employeur en tant que mis en cause. Toutefois, cela demeure un enjeu complexe dans les milieux de travail où les parties n'ont pas encore eu le temps de le prendre en considération lors de renouvellement de convention collective. Plusieurs aspects demeurent encore à analyser, par exemple : Est-ce que tous les comportements méritent le même traitement ? Quelle différence entre un propos déplacé et des actes plus graves ? Si le comportement est une récidive, doit-il être traité de la même manière ? Etc.

Alors que le vent tourne, il est de notre devoir syndicalement de s'assurer que les employeurs respectent leur obligation de garantir un milieu de travail sain et sécuritaire et agissent adéquatement pour faire cesser les agressions sexuelles dans les milieux de travail.

## ASSURANCE-EMPLOI

## Des pommes pourries pour un programme désuet

Début novembre, plus d'une centaine de personnes ont livré une cargaison de pommes pourries devant le bureau de circonscription de Justin Trudeau à Montréal pour lui envoyer un signal clair : la réforme de l'assurance-chômage est en train de pourrir sur les tablettes et il faut que ça change! Dans le cadre de la *Semaine nationale des chômeurs et des chômeuses*, le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi et l'Alliance interprovinciale pour l'assurance-emploi, dont fait partie la FTQ, ont joint leurs forces pour dénon-



MARC-ÉDOUARD LOUBERT

cer l'inaction du gouvernement et réclamer dès maintenant une vraie protection en cas de perte d'emploi. Les travailleuses et travailleurs de l'industrie saisonnière réclament

depuis longtemps des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* puisque, trop souvent, ils ne peuvent cumuler assez d'heures pour avoir accès au chômage et se retrouvent sans revenu entre deux saisons. Le système doit cesser de tenir compte du taux de chômage régional comme unique critère d'admissibilité à l'assurance-emploi (350 heures ou 13 semaines de travail par année). La réforme doit aussi garantir un taux de prestations d'au moins 70 % basé sur les 12 meilleures semaines de travail et un plancher minimum de 35 semaines de prestations. À la suite de sa mise à jour économique fin novembre, Ottawa a finalement allongé jusqu'à quatre semaines supplémentaires les prestations de chômage pour les personnes qui œuvrent dans les industries à activités saisonnières. Tout en reconnaissant que la mesure annoncée est positive, le secrétaire général, Denis Bolduc, a déclaré qu'il s'attend à un règlement complet et entier du dossier qu'on appelle le « trou noir » de l'assurance-emploi. ■

## DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

La lutte syndicale doit redoubler d'ardeur en ce 75<sup>e</sup> anniversaire

Par le comité permanent équité et droits de la personne de la FTQ

Le 10 décembre 2023 marque le 75<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Son adoption par l'Assemblée générale des Nations unies en 1948 au sortir de la Deuxième Guerre mondiale était un engagement historique envers les droits et libertés fondamentales.

La Déclaration est un document fondateur qui proclame les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction de langue, de race, de couleur, de religion, de sexe, d'opinion politique, de revenus, d'origine nationale ou sociale ou de toute autre situation. Or, malgré l'adoption de cette déclaration, de graves violations des droits de la personne perdurent à travers le monde, y compris chez nous. Le dernier indice des droits dans le monde de la Confédération syndicale internationale rapporte des niveaux records de violation des droits des travailleuses



et travailleurs. Au Canada, y compris au Québec, des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires vivent des conditions qui s'apparentent à de l'esclavage moderne, notamment en raison de permis de travail fermés. L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap progresse peu, voire pas, depuis une vingtaine d'années et

le handicap est le motif interdit de discrimination qui reçoit le plus de plaintes en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, année après année. Les discriminations systémiques auxquelles font face les Autochtones dans le système de santé québécois – discriminations ayant causé la mort de Joyce Echaquan à l'hôpital de Joliette le 28 septembre 2020 – ne sont toujours pas reconnues par le gouvernement québécois. Sur le plan politique, le populisme d'extrême droite fait des avancées en Amérique du Nord après avoir frappé l'Europe. Sur le plan social, l'escalade de haine contre les populations issues de la diversité sexuelle, corporelle et de genre nuit à la sécurité des personnes trans et non-binaires et laisse entrevoir des reculs importants pour les droits de la personne. Tous les droits de la personne sont importants et interdépendants.

La FTQ et ses syndicats affiliés sont engagés depuis longtemps dans la lutte pour la protection des droits de la personne. Cette lutte va de pair avec les valeurs de solidarité, de justice et d'équité qui animent le mouvement syndical depuis toujours. Au dernier Congrès de la FTQ, les personnes déléguées ont adopté une vingtaine de résolutions concernant les droits de la personne, un nombre record. Cela témoigne de l'engouement et de la volonté de la base de s'investir davantage dans la lutte syndicale pour la défense de ces droits. Le contexte actuel nous oblige à redoubler d'ardeur. La FTQ invite toutes les militantes syndicales et tous les militants syndicaux à s'élever contre toute injustice et à se défendre contre chaque attaque à la dignité, à la justice et à l'égalité. Une attaque contre un ou une de nous est une attaque contre nous toutes et nous tous. ■

## MOUVEMENT DE PERSONNEL



FTQ

## Lucie Enel

Lucie Enel s'est jointe au service de la recherche à titre de conseillère. Lucie est en train de compléter son doctorat en communication à l'UQAM. Durant ses études, elle s'est penchée sur la représentativité et l'implication syndicales. Son bagage est aussi

riche pour comprendre le milieu du travail. Elle a notamment fait de la recherche sur les transformations induites par l'émergence des plateformes numériques et plus particulièrement au fonctionnement du service de transport Uber et aux effets de son implantation au Québec. Le télétravail fait également partie de ses travaux de recherche : ses impacts sur la productivité et la créativité.

Comme elle travaille plus souvent en présentiel qu'à distance, passez lui faire coucou : son bureau est juste devant le centre de documentation ! Et n'essayez pas de vous faufiler, en tant que coureuse, elle saura vous rattraper !



## Nellie Brière

Nellie Brière est la nouvelle conseillère - pôle numérique au service des communications. Vous l'avez sûrement déjà vue ou entendue dans les médias. Nellie est une spécialiste des médias sociaux et des communications

numériques et elle est régulièrement invitée pour expliquer différents enjeux. Elle a aussi coanimé l'émission *En ligne* de Télé-Québec. Au-delà de son expertise, qui sera indéniable pour élaborer nos stratégies de mobilisation, cette grande vulgarisatrice est aussi une militante engagée dans l'éducation et la

jeunesse, alors qu'elle a élaboré diverses conférences et ateliers destinés au milieu de l'enseignement. Elle s'est aussi impliquée en politique et dans des dossiers contre la culture du viol et l'exploitation sexuelle de mineurs. Et pour vous assurer de gagner son écoute (et son cœur), il suffit tout simplement de parler de chat !



MARTINE-M. BELTON

## Gilles Grondin

C'est avec joie que Gilles Grondin fait officiellement partie de la grande famille FTQ! Cet ardent défenseur de la culture québécoise est le directeur du service de la francisation. Un poste qu'il occupe depuis quelques années de façon

intérimaire. Avec tout son bagage de vice-président à la Fête nationale du Québec, de directeur général au Mouvement national des Québécoises et Québécois ou de conseiller en politique, Gilles saura continuer de contribuer aux dossiers importants de la FTQ avec son engagement et son vaste réseau de contacts.

Ce passionné de musique – Québec-Montréal en un temps record pour assister à un spectacle – est toujours prêt à vous aider, au pire, en moyennant un petit chocolat.



FTQ

## Marieve Ruel

Anciennement enseignante en français et littérature aux niveaux collégial et secondaire, Marieve Ruel rejoint le service de l'éducation à titre de conseillère avec un intérêt particulier pour les enjeux féministes, d'inclusion, de défense des travailleuses et travailleurs accidentés et d'andragogie. Elle

a notamment travaillé sur le rôle de la créativité dans l'acquisition de connaissances dans le cadre de ses études en pédagogie. Passionnée, hyperactive et incapable de quitter les bancs d'école, elle complète présentement un certificat en droit social et du travail.

Marieve espère contribuer à l'expertise déjà vaste et variée de l'équipe du service de l'éducation à travers ses expériences communautaires en petite enfance, en déficience intellectuelle et en défense des personnes chômeuses.

Elle vous invite par ailleurs à vous accrocher les pieds dans le cadre de sa porte pour échanger et faire connaissance!



MARTINE-M. BELTON

## Bonne chance, Rima !

En novembre dernier, Rima Chaaban a quitté la FTQ pour occuper le poste de directrice du Centre de formation économique et du Fonds étudiant du Fonds de solidarité FTQ. Au sein de la centrale, Rima a eu un parcours diversifié en

occupant différents postes. C'est en 2008, fraîchement diplômée en communications, qu'elle arrive à la FTQ dans le cadre d'un stage étudiant... et elle n'est plus repartie !

Durant ces 15 années, elle a œuvré comme conseillère au service de la francisation, au service de l'éducation et, finalement, au service des communications dont elle était la directrice. Polyvalente et talentueuse, autant professionnellement que par ses qualités personnelles et sa grande capacité à travailler en équipe dans la collégialité, elle a su laisser sa marque à la FTQ... et même un lounge à son nom dans les bureaux de Montréal !

Elle va nous manquer, mais nous sommes heureux de la savoir dans la grande famille FTQ, pas trop loin de nous ! Bonne chance dans tes nouvelles fonctions, Rima ! ■

LA FTQ À LA COP28

# Une voix syndicale forte en période de crise

Depuis 2015, la FTQ participe activement aux différentes conférences de la COP, et cette année ne fait pas exception. Forte d'une délégation comprenant le secrétaire général, le directeur du service de l'environnement et de la transition juste et des personnes déléguées provenant des syndicats affiliés (SCFP, SEPB, Unifor, TUAC), la FTQ a fait entendre la voix des travailleuses et des travailleurs pour défendre le concept de **transition juste** qui assure une participation dans les décisions affectant les milieux de travail. L'idée n'est pas de gérer des pertes d'emplois, mais bien de préserver des emplois et d'améliorer les conditions de travail.

**« Rien sur nous, sans nous »**  
- Slogan syndical dans les COP

La FTQ est extrêmement fière d'une avancée majeure obtenue dans le texte final de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques

(CCNUCC). Pour la première fois, le terme « droit des travailleurs » y est inclus, ce qui accorde un énorme pouvoir de légitimité et de revendication.

« L'ajout de ces mots avec les notions de travail décent et d'emploi de qualité renforcera nos actions futures pour faire partie des discussions et



La délégation de la FTQ à la COP28 à Dubaï. De gauche à droite : Emmanuel Patola (SCFP), Simon Lavigne (Unifor), Chu Anh Pham (FTQ), Patrick Rondeau (FTQ), Sami Dellah (TUAC), Marc Glogowski (SEPB), Kathia Narcisse (SEPB).

des solutions. Ce n'est pas seulement un gain pour les personnes syndiquées, mais aussi pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs de la planète qui subissent les impacts des changements climatiques. Lutter contre ces changements entraînera des pertes d'emploi, mais aussi de nouvelles opportunités», a déclaré le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

Les principes de transition juste, qui permettraient aux travailleuses et travailleurs d'être partie prenante dans les décisions liées aux changements cli-

matiques, incluent le dialogue social, la protection sociale, le droit du travail et le travail décent, tels que définis par l'Organisation internationale du travail (OIT), principes qu'appuie la FTQ.

Aussi, les organisations de la société civile présente, dont la FTQ, en ont appelé à une sortie des énergies fossiles, mais cela doit s'accompagner d'une transition juste pour les travailleuses et travailleurs, ainsi que les populations civiles, ce qui représente un grand défi. Par exemple, il faut savoir

que le G20 prône une sortie graduelle des énergies fossiles sans captation. Autrement dit, les technologies de captation de carbone, inefficaces pour le moment, permettraient à des États, comme le Canada, de poursuivre son expansion des énergies fossiles. La production et la combustion des énergies fossiles sont les premières causes du réchauffement climatique mondial.

La question de la gouvernance fait également l'objet de débat. Déjà, au Québec, le gouvernement de François Legault prône un déploiement de l'hydrogène vert, du gaz naturel renouvelable, de l'énergie éolienne et autres, sous un contrôle totalement privé. Pour la FTQ, il n'y a pas d'ambiguïté, les énergies renouvelables doivent être sous contrôle public au Québec.

## Déception sur les énergies fossiles

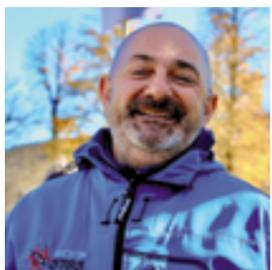
Après de longues discussions, les États participants

à la COP28 ont finalement adopté une résolution et lancé un appel à « abandonner progressivement les énergies fossiles », principales responsables du réchauffement climatique. Quoique déçue, la FTQ reconnaît qu'il y a eu des avancées, mais estime que le texte final adopté est loin d'un engagement clair et ferme. L'inclusion du langage actuel, bien qu'insuffisant, met en relief toute la difficulté de sortir des énergies combustibles et que le travail doit se poursuivre.

La FTQ va continuer de militer pour une sortie complète du pétrole, du gaz naturel et du charbon. Est-il besoin de rappeler que la COP28 s'est déroulée dans un État pétrolier avec une participation record de lobbyistes favorables aux hydrocarbures, soit plus de 2400. Cela démontre que la présence de la société civile, dont les organisations syndicales, est plus qu'essentielle pour faire contre-poids et faire entendre la voix des travailleuses et travailleurs. ■

## Portraits de membres du comité environnement

En milieu de travail, il y a toutes sortes de comités et les motivations pour s'y impliquer peuvent varier d'une personne militante à l'autre. Dans le cadre de la COP28, *Le Monde ouvrier* vous présente le portrait de trois membres du comité environnement, dont celui de Simon Lavigne présent à Dubaï.



**Sébastien Campana**  
SCFP-Québec

À ma première rencontre du comité environnement du SCFP-Québec, en 2019, je me suis demandé ce que je faisais là. Des termes comme « anthropiques », « biomasse », « énergie renouvelable » et « décarbonation » ne faisaient absolument pas partie de mon vocabulaire. Survient alors la pandémie, accompagnée

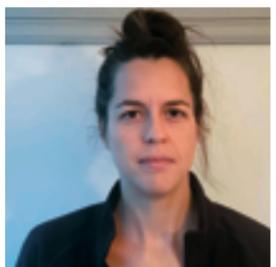
d'une vague de déni scientifique ahurissant, et le déclin s'est produit. J'ai alors pris conscience de l'impact que les problèmes environnementaux et le déni scientifique pouvaient avoir sur la santé publique et l'avenir de la planète.

L'industrie biopharmaceutique, dans laquelle j'évolue depuis 24 ans, a un impact significatif sur l'environnement à travers divers aspects tels que la recherche et le développement, la chaîne d'approvisionnement, la logistique de transport, l'élimination des produits pharmaceutiques et la chimie.

Le concept de transition juste a été plutôt galvaudé. On entend partout transition verte, transition énergétique, transition socio-économique, transition environnementale, transition industrielle, alors si on rajoute la transition juste, il est clair que pour nos membres, c'est un autre terme qui n'est pas

nécessairement compris. La première crainte qui nous provient des membres c'est la peur de perte d'emploi. Beaucoup d'éducation syndicale est donc à faire et souvent, on manque d'outils.

Réussir à organiser, dans les milieux de travail, des comités paritaires essentiellement axés sur l'environnement et le développement durable est, je pense, la clef pour avoir un impact significatif face à l'employeur et permettre aux syndicats d'exercer un rapport de force pour inclure des articles dans les conventions collectives et rendre une transition juste possible.



**Caroline Couture**  
AFPC-Québec

Depuis que je suis jeune, j'ai été sensibilisée à l'économie des

ressources et à l'état de la planète. C'est pourquoi j'ai poursuivi mon baccalauréat en biologie et mes études supérieures en toxicologie de l'environnement, ainsi qu'en santé environnementale et en santé au travail. Les enjeux de santé publique et de qualité de vie des communautés et des travailleuses et travailleurs m'habitent donc depuis longtemps; je travaille actuellement en recherche en hygiène du travail.

Dans mon milieu de travail universitaire, certaines initiatives de développement durable (bilan carbone, élimination des contenants à usage unique, approvisionnement local pour certains aliments, décarbonisation du régime de retraite) sont entreprises, mais le personnel n'est nullement consulté. L'organisation est tellement grande qu'il est difficile d'avoir un levier. Il faudrait que les différents syndicats se

regroupent et agissent selon les besoins des membres.



**Simon Lavigne**  
Unifor-Québec

Travailler au service de la recherche à Unifor, c'est être confronté à ces enjeux sur une base quotidienne. Notre exposition à différents secteurs manufacturiers, parfois très émissifs, fait en sorte que les impacts de la crise climatique sont omniprésents. Aussi, les effets des réglementations qui se mettent en place engendrent des répercussions très concrètes dans nos milieux de travail. Mon déclin a été de comprendre à quel point il est crucial que la voix des travailleuses et travailleurs soit au centre des décisions liées à la transition.

La transition ne se déploie pas partout de la même façon et à la même vitesse. Dans l'industrie des services automobiles, les véhicules électriques dans les ateliers, c'est maintenant. En foresterie, la diminution des impacts sur la biodiversité, c'est imminent, alors qu'en aérospatiale, les travaux entourant la décarbonation en sont encore à leurs balbutiements. Nous avons décidé de commencer par la base. Aller voir les sections locales, parler aux jeunes et aux moins jeunes et intégrer les enjeux de transition à nos formations de base (ex. : congé d'éducation payé Unifor) ainsi qu'à nos instances. Notre objectif, c'est d'y aller en tenant compte de la diversité des expériences et des milieux de travail. Notre but à moyen terme, c'est de passer de l'éducation à l'action par la mise en place de laboratoires de transition juste. ■

## CONFLITS FTQ AU 14 DÉCEMBRE 2023

EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
SOCIÉTÉ DES ARRIMEURS DE QUÉBEC (DÉBARDEURS DU PORT DE QUÉBEC)	QUÉBEC	81	SCFP-2614	2022-09-15 (LOCK-OUT)
VIDEOTRON - GATINEAU	GATINEAU	214	SCFP-2815	2023-10-31 (LOCK-OUT)
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SECTEUR PUBLIC)	TOUT LE QUÉBEC	65 000	SCFP, SEPB, SQEES-298, UES 800, TEAMSTERS	2023-12-08 (GRÈVE DE 7 JOURS)

## LES BONNES NOUVELLES!

### GRANDE VICTOIRE POUR LE DROIT À LA SYNDICALISATION

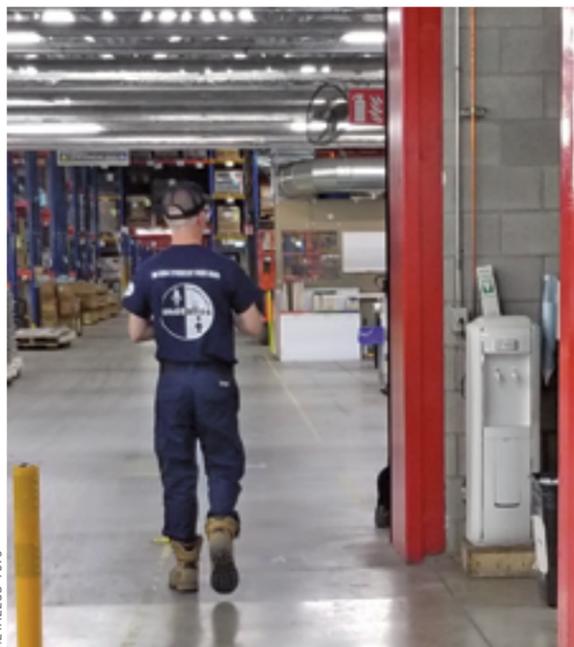
## Un nouveau syndicat Métallos naît chez Stelpro

Un nouveau syndicat Métallos a vu le jour à l'usine Stelpro où travaillent plus de 300 personnes à Saint-Bruno-de-Montarville.

C'est avec une forte majorité que les travailleuses et travailleurs de Stelpro ont choisi de se donner un syndicat Métallos à la suite du vote au scrutin secret tenu à la mi-octobre. Bienvenue aux nouveaux membres métallos de la section locale 9595!

« C'est une victoire pour la syndicalisation. Les travailleuses et travailleurs de Stelpro ont choisi de se donner un vrai syndicat, un syndicat organisé, qui offre des services de qualité et défend ses membres. Ils ont tourné le dos à un syndicat de boutique qui ne fait qu'empocher des cotisations et qui n'offre aucun service aux membres », constate le coordonnateur du service du recrutement, Luc Julien.

Le vote au scrutin secret avait été ordonné en août à la suite d'une décision du Tribunal administratif du travail (TAT) sanctionnant l'ingérence d'un employeur lors



MÉTALLOS-9595  
Un travailleur de Stelpro arborait fièrement son chandail à l'effigie des Métallos en arpentant l'usine au lendemain du vote du 13 octobre dernier qui a permis d'accréditer la toute nouvelle section locale 9595 des Métallos.

d'une campagne de changement d'adhésion syndicale entre le syndicat indépendant en place, favorable à l'employeur, et le Syndicat des Métallos. Le TAT avait aussi sanctionné le congédiement illégal d'une travailleuse sympathisante des Métallos.

Luc Julien salue au passage les militantes et militants de l'usine de fabrication d'équipement de chauffage Stelpro qui ont mis beaucoup d'énergie dans cette campagne ainsi que les membres de l'équipe

de recrutement. « Le travail positif commence maintenant. Nous allons bâtir ensemble un vrai syndicat solide. Une équipe syndicale sera élue en assemblée, des formations lui seront offertes et un permanent syndical travaillera avec elle », ajoute-t-il.

« Bienvenue dans la grande famille des Métallos. Votre voix va maintenant compter dans votre milieu de travail et dans notre organisation. Longue vie à la section locale 9595! », a lancé le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux. ■

## Protocole d'affiliation auprès des conseils régionaux FTQ

Au printemps dernier, les sections locales 957 et 1500 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont procédé au

renouvellement du protocole d'affiliation auprès des conseils régionaux FTQ pour les trois prochaines années.

Les présidentes et présidents, ainsi que les membres des conseils régionaux remercient les dirigeants

des deux sections locales et soulignent l'importance de ce renouvellement pour les conseils. Les sections locales souhaitant établir un protocole d'affiliation peuvent contacter Hans Marotte ([hmarotte@ftq.qc.ca](mailto:hmarotte@ftq.qc.ca)). ■



Pour être bien accompagné dans vos finances

Une caisse dédiée aux travailleuses et travailleurs syndiqués affiliés à la FTQ.

Prenez rendez-vous dès aujourd'hui avec un membre de notre équipe-conseil en balayant le code QR.



## LES RESPONSABLES LOCAUX (RL) DU FONDS

40 ans à s'engager à fond et à assurer une présence sur le terrain

C'est connu, le réseau des RL constitue l'une des principales forces du Fonds lorsqu'il s'agit de sensibiliser les travailleuses et les travailleurs dans leur milieu de travail syndiqué à l'importance de préparer la retraite et de promouvoir l'offre de produits du Fonds, dont le REER+ par retenue sur le salaire.

Pour Colette et Bernard, RL depuis plus de 30 ans, c'est avant tout une question de lien de confiance et de capacité à rassurer quand vient le temps de parler d'épargne-retraite.



**Colette Beaupré**  
RL depuis 34 ans  
Syndicat des TUAC, section locale 500  
« En général, les gens n'aiment pas parler d'argent. Il n'y a rien comme le contact humain pour inspirer confiance. »



**Bernard Bourdeau**  
RL depuis 33 ans  
Syndicat des Métallos, section locale 206  
« Ma plus grande fierté, c'est d'entendre mes collègues qui se préparent à partir à la retraite en étant confiants d'avoir un portefeuille d'épargne qui leur permettra d'en profiter. »



Contactez un responsable local de votre section locale pour en savoir plus sur l'ensemble des solutions d'épargne au Fonds, dont le REER+ par retenue sur le salaire.

### Où trouver mon RL?

Renseignez-vous auprès de votre équipe syndicale au sein de votre milieu de travail. Elle saura vous indiquer si un responsable local est disponible sur votre lieu de travail.



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

Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web [fondsftq.com](https://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 / septembre à novembre 2023

- ▼ **MÉTALLOS** : Béton Provincial / Les entreprises Monts Sterling – Ste-Anne-des-Monts, Les Pavages des Monts – Matane, Pavage Rimouski – Rimouski / Services de sécurité spécialisée S3-K9 inc. (Musée national des beaux-arts du Québec – Québec / Nortek Air Solutions Canada, inc. – Saint-Léonard-d'Aston – Drummondville / Logixx Security inc. (Suncor Énergie) – Montréal.
- ▼ **SEPB** : Caisse Desjardins de l'Éducation – Sainte-Agathe-des-Monts / Fédération des enseignantes et enseignants de CÉGEP – Tous les établissements.
- ▼ **SCFP** : Veolia Transdev Québec inc. Division 2755-4609 (Limocar de la Vallée) – Beloeil / Beneva inc. – Tous les établissements / Transdev Québec inc. – Vaudreuil-Dorion / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Sulpice-SCFP 7192 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Damien-SCFP 7193.
- ▼ **TUAC** : Opérations de détail, une division de Metro Richelieu inc. – Rigaud / Eska inc. – Laval / Super C, une division de Metro Richelieu inc. – Saint-Apollinaire-Coaticook / Fleurigros 1995 inc. – Québec.
- ▼ **UES 800** : BGIS Sustainable Cleaning Solutions LTD. – Dorval – Verdun.
- ▼ **UNIFOR** : Laboratoires Oméga Limitée – Montréal / Énergie Valero inc. – Raffinerie Jean-Gaulin (Montréal) / Le Marriott de l'Aéroport de Montréal – Dorval / C.R.L Automobiles inc. – Kia des Laurentides – Saint-Jérôme / Air Liquide Canada inc. – Montréal / Coop Avantis (La Coop Agrivoix) – Sainte-Marie / Demers, manufacturier d'ambulances inc. – Beloeil / Abzac Canada inc. – Trois-Rivières / Fene-Tech inc. – Amqui – Lac-au-Saumon.

## ABONNEMENT

Pour vous abonner ou pour modifier votre abonnement, communiquez avec nous!

En ligne : [ftq.qc.ca/monde-ouvrier](https://ftq.qc.ca/monde-ouvrier)  
Par téléphone : 514 383-8000

