



La CAQ s'attaque à la démocratie

Après avoir restreint le droit de grève avec son projet de loi n° 89 (la Loi Boulet), le gouvernement Legault poursuit son offensive contre les droits collectifs : rendre une partie des cotisations syndicales facultatives, une idée tout droit sortie du répertoire des gouvernements antisyndicaux d'extrême droite.

À FORCE DE MAL GÉRER LES FONDS PUBLICS, TOUT EN OSANT PRÊCHER LA RIGUEUR, LE GOUVERNEMENT LEGAULT LAISSE DERRIÈRE LUI UNE SÉRIE DE RATÉS TECHNOLOGIQUES ET INDUSTRIELS QUI COÛTENT CHER À LA POPULATION QUÉBÉCOISE. ET APRÈS ÇA, NOTRE GOUVERNEMENT DE COMPTABLES MILLIONNAIRES SE DEMANDE POURQUOI IL Y A UN DÉFICIT DE PLUS DE 14 MILLIARDS DE DOLLARS.

démocratiques : mal écrite ou précipitée, elle peut restreindre les droits de la personne, affaiblir la contestation judiciaire et museler la société civile. La FTQ n'est pas contre l'idée d'une Constitution, mais contre la manière de la faire : sur un coin de table, à la hâte, dans un contexte où le gouvernement cherche à détourner l'attention de son échec global. Un gouvernement en fin de mandat qui divise pour mieux régner, au lieu d'agir pour la population : voilà le vrai visage de la CAQ.

La FTQ ne va pas rester silencieuse. Elle appelle ses membres à se mobiliser massivement lors de la grande manifestation inter-syndicale du 29 novembre à Montréal pour défendre la démocratie syndicale, les droits collectifs et le Québec juste et équitable que nous voulons bâtir. ■



Le 28 septembre dernier, les neuf grands syndicats du Québec (FTQ, CSN, CSQ, CSD, APTS, FAE, FIQ, SFPQ, SPGQ) étaient réunis en conférence de presse pour dénoncer les attaques du gouvernement de la CAQ contre les organisations syndicales.

Sous prétexte de donner plus de « liberté de choix », la CAQ cherche surtout à affaiblir la capacité des syndicats à défendre les travailleuses et travailleurs et à les empêcher de faire de l'action politique et surtout à tenter de faire oublier son bilan catastrophique de sept années au pouvoir.

Rappelons que les cotisations syndicales servent à plus que négocier des conventions collectives, elles permettent aussi de défendre le filet social qui profite à l'ensemble de la population. Qu'il s'agisse du salaire minimum, du régime public de retraite,

des congés parentaux ou de l'assurance médicaments, les victoires syndicales bénéficient à la population, qu'elle soit syndiquée ou non.

« Ce gouvernement est en train de perdre la tête après avoir perdu sa boussole ! », dénonce la présidente de la FTQ, Magali Picard. « Ça fait des semaines que ce gouvernement se cherche des boucs émissaires pour justifier ses échecs : crise du logement, crise en santé, crise en éducation, crise de la vie chère... Et tout ce qu'il trouve à faire, c'est diviser le Québec en semant le chaos », ajoute-t-elle.

En matière de gestion, la CAQ devrait se garder

une petite gêne puisque ce gouvernement multiplie les fiascos coûteux. Plus de 1,5 milliard de dollars engloutis dans le système informatique SIFARH, 700 millions dans deux autres projets de Santé Québec en déroute, sans compter les 3,7 millions du ministère de la Sécurité publique et les centaines de millions de dollars perdus dans Northvolt (270 M\$), chèques-cadeaux pour acheter les élections (3,5 M\$ en 2022) et baisses d'impôts (2022-2026) qui privent le Québec de plus de 7 milliards de dollars de fonds publics. À force de mal gérer

les fonds publics, tout en osant prêcher la rigueur, le gouvernement Legault laisse derrière lui une série de ratés technologiques et industriels qui coûtent cher à la population québécoise. Et après ça, notre gouvernement de comptables millionnaires se demande pourquoi il y a un déficit de plus de 14 milliards de dollars.

Une autre idée bâclée

En parallèle, la CAQ dépose un projet de loi sur une Constitution québécoise, sans consultation publique ni débat. Une Constitution, ce sont les règles du jeu



Merci, Denis !
PAGE 6



SST : Un règlement à deux vitesses
PAGE 13



Métier : matelot et timonière
PAGE 15



Grève à Postes Canada
PAGE 3



Heures d'ouverture des épiceries
PAGE 4



Environnement : Pour la suite du monde
PAGE 11

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

Dans ce numéro

ACTIONS FÉMINISTES

Marche mondiale des femmes	2
Hommes et femmes : deux réalités syndicales différentes	8
Soirée militante	10
Caucus Femmes et Égalité de genre	10
Pour l'égalité, brisons le silence autour des salaires	11

ACTUALITÉS

La CAQ s'attaque à la démocratie	1
La FTQ appelle à une immigration plus humaine et durable	3
Négociation à Postes Canada : toujours l'impasse	3
Assurance-emploi : un régime fragilisé	3
Congrès de la FTQ-Construction	4
Épiceries ouvertes plus tard ? Pas sans nous !	4
Unifor appelle à une véritable stratégie manufacturière	4
Valoriser un secteur, une BD à la fois	4
Francisation au travail : le terrain parle, écoutons-le	5
Mobilisation historique à la STM !	5
Grève générale illimitée chez Rio Tinto Fer et Titane	5
Grève dans la construction résidentielle	5
Le 23 ^e Camp des jeunes	6

À LA SOURCE

L'impact des feux de forêt sur la santé des travailleurs et travailleuses	12
Enquête publique sur les décès en construction	12
Besoin de clarifier les nouvelles obligations en prévention ?	12
Convention historique adoptée sur les risques biologiques	13
Un règlement à deux vitesses	13

CHRONIQUE ET OPINION

Éditorial : Bâtissons l'avenir, imposons le changement	3
IRIS : 25 ans de recherche pour accompagner les mouvements sociaux	6
Le mot de la fin... de Denis Bolduc	6
Chronique métier : Au rythme des vagues	15

DROITS DE LA PERSONNE

Chandail orange, robe rouge : porter la mémoire, incarner la justice	11
Journée de réflexion intersyndicale sur l'immigration	14
La FTQ présente en force au défilé de la Fierté	14

ENJEUX RÉGIONAUX

Les régions au cœur de la solidarité	15
Porter la lutte... sur sa tête !	15
Le Québec change, le saviez-vous ?	15

ENTRAIDE SYNDICALE

Le comité permanent FTQ Alcoolisme, toxicomanie et autres dépendances	14
Le collectif d'entraide	14

ENVIRONNEMENT

Pour la suite du monde !	11
La finance durable, ça concerne aussi les syndicats	11

GRAND DOSSIER : 34^e CONGRÈS DE LA FTQ

Un avantage fragile	8
Le public résiste, le privé recule	8
Pourquoi ça recule ?	8
Hommes et femmes : deux réalités syndicales différentes	8
Nouer des alliances pour protéger les plus précaires	8
Comprendre la zone syndicale	9
Sortir du cadre : innover pour agir hors de la zone syndicale	9
Restez branché-es sur le Congrès	10
Un Congrès écoresponsable à la hauteur de nos engagements	10
Participez en grand nombre aux commissions	10
Soirée militante : une tradition est née	10
Caucus Femmes et Égalité de genre	10

LANGUE ET CULTURE

Journée de réflexion intersyndicale sur l'immigration	14
---	----

CALENDRIER ET AVIS

Programme d'éducation syndicale FTQ 2025-2026	2
États généraux du syndicalisme - Colloque à venir !	2
Marche mondiale des femmes	2
Mouvement de personnel	14
Conflits en cours	15
Requêtes en accréditation	16
Un camion pour faire rouler la militance !	16

ACTIVITÉS ET ÉVÉNEMENTS

Programme d'éducation syndicale FTQ 2025-2026



FABIANA MARIN

Un mouvement uni, enraciné dans la solidarité, peut faire reculer n'importe quel gouvernement. Cette conviction guide le nouveau programme d'éducation syndicale de la FTQ. Dans un contexte où notre solidarité est mise à l'épreuve, la formation demeure le lieu où elle prend vie: un espace de rencontre, de dialogue et de transformation. À la FTQ, la formation est le levier par excellence de conscientisation, de mobilisation et de fierté collective. Elle permet de bâtir des ponts entre les milieux, de comprendre nos réalités croisées et de renforcer notre vision commune d'un monde du travail plus juste et équitable. Pour en savoir plus, visitez le site Web de la FTQ: **ftq.qc.ca**. ■



ÉTATS GÉNÉRAUX DU SYNDICALISME Colloque à venir !

La phase de consultation, qui se déroulait du printemps jusqu'à la fin octobre, s'est couronnée par le conseil consultatif du 8 octobre dernier, en marge du Conseil général de la FTQ. Cet événement a permis à plus de 200 personnes militantes de se retrouver et d'échanger sur les constats et les défis auxquels le mouvement syndical québécois fait face.

À la fin mars 2026, la phase de travail sur les solutions sera entamée lors du colloque intersyndical qui accueillera près de 500 personnes militantes, y compris une délégation de la FTQ d'environ 175 personnes ! Des chercheurs et chercheuses, ainsi que des acteurs de la société civile viendront mettre au jeu des idées novatrices pour faire avancer le mouvement face aux résultats des constats qui ont été synthétisés lors de la phase de consultation. Un appel à mémoires sera lancé d'ici la fin de l'année et se poursuivra jusqu'à la fin mars 2026 afin d'identifier des pistes de solution pour renforcer le mouvement syndical québécois et raviver son pouvoir d'action. Les contributions seront ouvertes à la société civile en



ALEXANDRE CLAUDE

passant par les organismes communautaires, les associations, les milieux académiques, les syndicats, les centres de réflexion et les personnes citoyennes engagées. L'objectif est de nourrir une réflexion collective sur l'avenir du syndicalisme et des forces progressistes au Québec, parce qu'une chose est claire : l'union fait l'avenir. ■

MARCHE MONDIALE DES FEMMES

Un rendez-vous réussi !

Le 18 octobre dernier, des milliers de femmes, d'alliées et d'alliés ont marché dans les rues de Québec dans le cadre de la Marche mondiale des femmes (MMF).

La FTQ était fièrement au rendez-vous avec une délégation syndicale nombreuse et engagée. Dans un contexte social et politique où les droits des femmes et la justice sociale sont mis à rude épreuve, cette journée a rappelé toute la force de la solidarité féministe et syndicale.

La marche était centrée autour de trois grands objectifs. Mettre fin à la pauvreté vécue par les femmes, en revendiquant de meilleurs salaires, des conditions de travail décentes et des services publics accessibles. Combattre les violences faites aux femmes, en rappelant que nos milieux de travail doivent être des espaces de prévention et de soutien. Et revendiquer la justice climatique, parce qu'une transition juste ne peut se faire sans les femmes.

Ce grand rendez-vous a été un moment fort d'énergie et d'espoir. La FTQ remercie toutes les personnes qui ont pris part à la marche et qui, chaque jour, font vivre la solidarité au féminin. ■



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

Présidente
Magali Picard

Secrétaire général
Denis Bolduc

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

Téléphone
514 383-8000

Télécopie
514 383-0899

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

Rédacteur en chef
David Francke-Robitaille

Collaboration
Chantal Bertrand, Yves-Aimé Boulay, Alexis Brabant, Stéphane Brin, Frédéric Brisson, Mathilde Caramagno, Wilfried Cordeau, Isabelle Coulombe, Sami Dellah, Marie-Lise Drapeau-Bisson, Lucie Enel, Manon Fournier, Marie-Claude Groulx, Annie Landry, Jean Laverdière, Guillaume Lavoie, Nicole Leblanc, Colin L'Ériger, Daniel Martel, Djamilia Mones, Jessica Olivier-Nault, François Ouellet, Patrick Rondeau, Jessica Trépanier St-Georges, Martin Trudel Racine, Catherine Veillette, Joelle Vescovi, (FTQ); Andrée-Anne Guertin (CRFTQBSLGIM); Marc-Édouard Joubert (CRFTQMM); Élisabeth Cloutier, Philippe Lapointe (FTQ-CONSTRUCTION); IRIS; Clairandrée Cauchy (MÉTALLOS); Lisa Djevahirdjian, Sébastien Goulet, Myriam Leduc (SCFP); Roxane Larouche (TUAC); Véronique Barbara Viens (UES 800); Véronique Figliuzzi (UNIFOR)

Conception graphique
Anne Brissette

Illustrations
Marc Beaudet, Cabana Séguin, Maia Faddoul, TUAC, Fabiana Marin

Photos
Pierre Albouy / ILO, Normand Blouin, Stéphanie Boulay, Caisse des Travailleuses et travailleurs unis, Casadel Films, Clairandrée Cauchy, Simon Clark, Alexandre Claude, FTQ, FTQ-Construction, Vivien Gaumand, Erick Labbé, Mélanie Olmstead, Taylor Price, Sara-Maude Ravenelle, Clémence Vallières, Patrick Woodbury

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

Tirage
29 100 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

ABONNEMENT

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

En ligne : ftq.qc.ca/monde-ouvrier
Par téléphone : 514 383-8000



MAIA FADDOL

La FTQ appelle à une immigration plus humaine et durable

Le 7 octobre dernier, la FTQ a pris la parole en commission parlementaire dans le cadre de la planification pluriannuelle de l'immigration 2026-2029. Le secrétaire général,

Denis Bolduc, y a réitéré les revendications de la centrale : mettre fin à la précarité imposée par les permis de travail fermés et accorder un statut permanent aux travailleuses et travailleurs migrants qui vivent déjà au Québec.

Selon la FTQ, l'immigration ne doit pas être un simple outil économique au service de la pénurie

de main-d'œuvre, mais un projet collectif fondé sur l'accueil, la dignité et l'inclusion. Le Québec doit miser sur la résidence permanente, puisqu'elle est la seule voie réellement porteuse d'intégration, de francisation et de stabilité.

Aux côtés des autres centrales syndicales et du RATTMAQ, Denis Bolduc a aussi invité le gouvernement à



dépolitiser la gestion de l'immigration et à réinvestir massivement dans la francisation.

La FTQ rappelle qu'une société prospère et

solidaire doit offrir à toutes les personnes qui la choisissent des conditions d'établissement justes et humaines. ■



NÉGOCIATION À POSTES CANADA

Toujours l'impasse

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) a déclenché une grève générale à la suite de l'annonce du gouvernement fédéral de permettre à Postes Canada de fermer des bureaux de poste ruraux et de reprendre le déploiement des boîtes aux lettres communautaires.

Le syndicat a remplacé la grève générale par des grèves tournantes qui affecteront à tour de rôle toutes les régions du Canada.

Au moment d'écrire ces lignes, la direction de Postes Canada refuse toujours de négocier un contrat de travail acceptable pour

les travailleuses et travailleurs des postes.

Rappelons que, lors d'un vote précédent et imposé par Ottawa, les travailleurs et travailleuses ont rejeté à plus de 70% les dernières offres patronales.

Le syndicat reste toujours disponible pour négocier un contrat de travail acceptable pour tous et toutes. ■

Assurance-emploi : un régime fragilisé

Brisé une première fois dans les années 1990 avec le retrait de la contribution gouvernementale, le passage du calcul en semaines à un calcul en heures travaillées et l'introduction de critères plus stricts, le régime d'assurance-emploi a de nouveau été malmené en 2013 par des règles d'admissibilité resserrées (preuve de recherches actives, obligation d'accepter un emploi « raisonnable »).

À chaque choc économique, des mesures temporaires sont mises en place

sans s'attaquer aux causes profondes. La Prestation canadienne d'urgence (PCU) pendant la pandémie ou encore les mesures temporaires instaurées dans le contexte de la guerre des tarifs douaniers – comme la suppression du délai de carence avant le versement des prestations lors de mises à pied ou l'ajustement temporaire du taux de chômage régional pour élargir l'accès au programme – en sont de bons exemples.

Malgré les importants besoins pour assurer la pérennité du programme,

le taux de cotisation continue de diminuer. Le 12 septembre, la Commission a annoncé le taux pour 2026 : 1,63 \$ par 100 \$ assurable pour les travailleuses et travailleurs et 2,28 \$ pour les employeurs – une baisse de 0,01 \$ par rapport à l'année précédente, décidée avant l'arrivée de Donald Trump à la Maison-Blanche et l'incertitude économique qu'on connaît.

Enfin, parce que tout n'est pas négatif, la FTQ salue une avancée : le 9 septembre, elle a appris que les obstacles

politiques et financiers à la création d'un conseil des appels sont enfin levés. Des communications ministérielles ainsi que des formations à cet effet sont prévues pour le printemps prochain.

Rappelons que le Conseil d'appel, formé de représentants des employeurs, des travailleuses et travailleurs et du gouvernement, ramène les décisions d'appel en matière d'assurance-emploi entre les mains de celles et ceux qui financent réellement le programme. ■



Bâtissons l'avenir, imposons le changement

Au moment où l'on se prépare à participer à notre 34^e Congrès, le thème de cette année devient plus pertinent que jamais. « Bâtissons l'avenir, imposons le changement ». Ce n'est pas un secret, le monde du travail est en pleine mutation, et on ne peut plus se contenter de défendre nos acquis.

Il faut sortir des sentiers battus, innover et bâtir ensemble la société dans laquelle nous voulons vivre, celle que nous voulons laisser en héritage à ceux et celles qui vont nous succéder. C'est ce dont nous allons débattre au Congrès de la fin novembre.

Mais ne soyons pas naïfs, on le constate tous les jours, surtout en ce moment. La droite est en plein essor. Au Québec, le gouvernement de la CAQ de François Legault, un gouvernement fini, qui n'a fait qu'accumuler les échecs, a choisi de démolir le modèle québécois pour mieux le livrer au patronat et aux plus riches.

ON NE DOIT PAS SE LAISSER BÂILLONNER PAR UN GOUVERNEMENT QUI MÉPRISE L'HÉRITAGE DE CEUX ET CELLES QUI ONT BÂTI LE QUÉBEC, QUI MÉPRISE LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES. JAMAIS LA FTQ NE RESTERA SILENCIEUSE FACE À CES ATTAQUES, JAMAIS LA FTQ NE SE LAISSERA BÂILLONNER.

Rarement dans l'histoire du Québec a-t-on pu assister à une telle campagne de dénigrement et de démolition des acteurs de la société civile. Le Québec est en feu : crise du logement, crise de l'itinérance, crise en santé, crise en éducation. Mais ce qui empêche le Québec d'évoluer et de progresser, ce sont les méchants islamistes radicaux, la prière dans la rue, les méchants médecins, sans oublier les méchants syndicats et, ah oui, l'absence d'une Constitution. C'est ça notre gouvernement de comptables ? C'est pathétique !

L'adoption du projet de loi n° 89 (la Loi Boulet), le projet de loi n° 101, qui exclut l'accès aux mécanismes de prévention et de participation au personnel en santé, de l'éducation et des services sociaux, dont plus de 80% sont des femmes, sont d'autres exemples. Et au moment d'écrire ces lignes, on apprend que le ministre du Travail, Jean Boulet, se prépare à déposer un projet de loi qui veut rendre les cotisations syndicales facultatives afin d'empêcher nos organisations de faire de l'action politique. Ne soyons pas naïfs ! Tout est politique. Lorsqu'on réclame un salaire minimum décent, l'équité salariale, de meilleures protections en santé et sécurité du travail, des garderies subventionnées, qu'on participe aux commissions parlementaires sur des enjeux sociaux ou qu'on manifeste dans les rues. Tout est politique. Clairement, le ministre Boulet est en train de mettre à jour son CV pour mieux se magasiner un travail chez le patronat.

Plus que jamais, il va falloir se serrer les coudes, être vigilants et communiquer avec nos collègues, nos familles, nos voisins, nos jeunes pour rappeler tout ce que la société civile, dont les organisations syndicales, a apporté à la société par ses actions, manifestations, débats, présences sur la scène politique et qui a fait du Québec une société moderne, plus juste, plus égalitaire, plus démocratique et plus verte. On ne doit pas se laisser bâillonner par un gouvernement qui méprise l'héritage de ceux et celles qui ont bâti le Québec, qui méprise les travailleurs et les travailleuses. Jamais la FTQ ne restera silencieuse face à ces attaques, jamais la FTQ ne se laissera museler.

Solidairement,
Magali Picard, présidente
Denis Bolduc, secrétaire général



Mobilisation et solidarité au cœur des actions

Le congrès de la FTQ-Construction a eu lieu en septembre dernier à Trois-Rivières, avec plus de 150 personnes déléguées de 17 sections locales, provenant des quatre coins du Québec. Ayant lieu tous les trois ans, c'est un moment privilégié pour échanger des idées, prendre des décisions collectives et préparer les actions à venir.

Devant une salle composée de plusieurs personnes déléguées dont c'était le premier congrès, le président, Alexandre Ricard, et le directeur général, Mario Basilico, ont lancé l'événement en soulignant l'importance de l'accueil, de l'écoute et de la solidarité au sein de leur structure, afin de lutter ensemble pour les droits des travailleurs et travailleuses. Ils ont salué la grande mobilisation effectuée lors de la récente grève du secteur résidentiel et ont souligné l'arrivée d'une nouvelle génération de membres

prête à s'engager dans les instances et les initiatives syndicales. Parmi les personnes invitées pour s'adresser à l'assemblée, on comptait Denis Bolduc, secrétaire général de la FTQ, et Jean-Michel Fortin, directeur des relations syndicales et du réseau RL au Fonds de solidarité FTQ. Le professeur Thomas Collombat était également présent pour aborder la question de la mobilisation syndicale et l'importance de la formation dans les structures. Le confrère Esteben Harguindeguy, conseiller

régional de la FTQ (Mauricie et Centre-du-Québec), a présenté les États généraux du syndicalisme et a mis la table aux divers ateliers s'inscrivant dans cette démarche. Tenus en petits groupes d'une vingtaine de personnes, les ateliers ont permis de susciter des échanges de qualité et des réflexions en profondeur sur les réalités syndicales.

Pour clore le congrès, les élections se sont tenues en bonne et due forme et les personnes suivantes ont été élues : Alexandre Ricard (Local 9) à la présidence et Mario Basilico à la direction générale de la FTQ-Construction. Les confrères Benjamin Otis (FIPOE) ; Joël Bourque (Local 1676) ; Dominic Bérubé (Local 618) ; Marc Leclerc (Local 791) ; David Gavita (Local 1) ; Éric St-Onge (Local 2366) ; Jocelyn John (AMI) et Alain Doyle (Local 717) ont tous été élus vice-présidents. ■

Unifor appelle à une véritable stratégie manufacturière

Un an après l'arrivée de Donald Trump à la présidence des États-Unis pour un second mandat, Unifor ne fait que commencer à mesurer les impacts de ses politiques désastreuses. Ce n'est plus de la rhétorique. Les effets sont très concrets. Ils se font sentir dans tous les milieux de travail.

Un constat préoccupant se dégage : le tissu manufacturier du Québec est en train de s'effriter. Les bons emplois syndiqués, les conventions collectives arrachées au prix de nombreuses luttes sont à risque de disparaître.

Plus de 12000 emplois manufacturiers ont disparu au Québec de janvier à août 2025. Le secteur manufacturier canadien est le dernier de classe à l'échelle du G7 et l'atrophie se poursuit

dans un contexte de guerre commerciale.

Une tendance inquiétante

La vitalité du syndicalisme au Québec repose sur une présence forte dans le secteur privé. Or, celle-ci est en constant recul. Aujourd'hui, l'écart entre la couverture syndicale du secteur privé et celle des secteurs public et parapublic n'a jamais été aussi frappant. C'est un signe inquiétant du

déséquilibre croissant dans le monde du travail. Tous les travailleurs et travailleuses sont perdants quand cet écart se creuse.

Des mesures de riposte s'imposent. Maintenant. L'avenir de nos fleurons industriels en aérospatiale, dans l'aluminium, la fabrication de matériel roulant ou les produits du bois passe par le développement d'une approche stratégique ancrée dans un dialogue social efficace.

Si l'opposition à des choix politiques néfastes s'avère souvent nécessaire, il faut aussi être en mesure de définir et de faire connaître nos propres solutions. Unifor croit que le temps est venu de proposer notre plan de match pour assurer la résilience et la durabilité de nos emplois. ■

Épiceries ouvertes plus tard? Pas sans nous !

Le projet de loi n° 85, qui visait à déréglementer complètement les heures d'ouverture des épiceries, a suscité de vives réactions dans le secteur de l'alimentation.

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC 500) se sont rapidement mobilisés pour faire entendre la voix des personnes salariées qui auraient été directement touchées par une telle réforme.

Dès l'annonce du projet, les TUAC 500 ont déployé une série d'initiatives pour sensibiliser les personnes élues et la population. Un sondage commandé à la firme Léger a démontré que la majorité des Québécois et Québécoises étaient satisfaits des heures d'ouverture actuelles (94 %) et ne voyaient pas la nécessité de prolonger les horaires jusque tard dans la nuit. Pour 78 %, l'encadrement actuel des heures d'ouverture des épiceries protège adéquatement l'équilibre travail-vie personnelle des personnes qui y travaillent.

Cet appui citoyen a permis de soutenir les démarches du syndicat, qui



a multiplié les rencontres avec les parlementaires, autant du côté du gouvernement que de l'opposition, et plusieurs articles ont été publiés sur le sujet.

La mobilisation s'est également incarnée sur le terrain : de nombreux membres des TUAC 500 ont pris la plume pour écrire à leur député, exprimant leurs inquiétudes quant aux conséquences possibles sur leur qualité de vie, leur conciliation travail-famille et, pour les plus jeunes, leur persévérance scolaire.

Ces pressions ont porté fruit. Le gouvernement a choisi de reculer sur une déréglementation complète des heures d'ouverture.

Toutefois, cet été, Québec a annoncé la mise en place de trois projets pilotes dans autant de villes, afin de tester une ouverture prolongée dans certains commerces. Ces projets pourraient avoir un impact sur les travailleurs et travailleuses appelés à prolonger leur quart de travail.

Le syndicat demeure donc vigilant, notamment grâce à la création de comités de pilotage dans chacune des trois municipalités concernées qui inclut des représentants des travailleurs et travailleuses permettant de suivre de près l'évolution des projets, d'évaluer leurs impacts réels et de défendre les intérêts des personnes salariées concernées. Le dossier est donc loin d'être clos. ■

Valoriser un secteur, une BD à la fois

Cet automne, le secteur de l'éducation du SCFP-Québec a lancé une vaste campagne de sensibilisation au travail : *Les Vrais indispensables*.

Il s'agit de la diffusion d'une série de 10 planches de bandes dessinées mettant en lumière 10 titres d'emploi différents. Elles sont accompagnées par la distribution de 500 000 signets en 10 modèles différents aux enfants et à leur famille. De plus, deux mascottes représentant des personnages rendent cette campagne encore plus festive et participative.

Ces bandes dessinées sont l'œuvre de Marc Beaudet, artiste, créateur et auteur québécois qui parcourt les écoles du Québec.

« Cette année, nous sommes très fiers de donner un grand rayonnement bien mérité à nos membres du personnel de soutien des écoles, qui travaillent trop souvent dans l'ombre, mais qui effectuent un travail exceptionnel. Ce sont des gens qui font mille petits gestes tous les jours pour donner aux élèves du Québec de bonnes conditions d'apprentissage et le meilleur milieu de vie

possible », a expliqué la présidente du secteur de l'éducation du SCFP-Québec, Michelle Poulin.

« Et puis, ce n'est qu'un début! Nous irons plus loin avec une trentaine d'autres BD à venir à compter de 2026, question de couvrir beaucoup plus de titres d'emploi et d'inclure les membres du SCFP dans les collèges du Québec », de conclure Michelle Poulin.

C'est donc à suivre dans une école près de chez vous!

En savoir plus : www.lesvraisindispensables.com. ■



FRANCISATION AU TRAVAIL

Le terrain parle, écoutons-le



À l'Union des employés et employées de service (UES 800), on sait ce que ça change, une formation en francisation dans un milieu de travail. On le voit chaque jour dans le parcours de nos membres : plus d'autonomie, une meilleure compréhension des droits, une participation accrue à la vie syndicale, et souvent, une plus grande confiance en soi. C'est pourquoi l'UES 800 a été surprise et déçue par les propos du commissaire à la langue française, Benoît Dubreuil, lors du dépôt de son rapport publié en juin dernier.

Une perspective déconnectée du quotidien

Le rapport avance des constats qui ne tiennent pas compte de la diversité des parcours ni des obstacles réels que rencontrent les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration, particulièrement ceux ayant un statut temporaire. Regrouper tous les programmes de francisation sous une même étiquette, sans distinguer les contextes, les ressources disponibles ou le soutien communautaire et syndical, revient à nier le travail de fond qui est mené depuis des années malgré un appui gouvernemental souvent timide, voire absent.

Dans plusieurs milieux où l'UES 800 intervient, l'accès à la formation formelle est limité. Ce sont alors les syndicats, les organismes communautaires ou les collèges engagés qui portent la francisation à bout de bras. Et malgré ces conditions, les effets sont là. Visibles. Tangibles.

Il est difficile de saisir toute la richesse d'un programme de francisation en le regardant à travers un tableau Excel. Rien ne vaut une visite sur le terrain, là où les apprentissages prennent vie.

Marie Deschênes, présidente par intérim de l'UES 800, rappelle : « Si le Commissaire Dubreuil veut voir l'impact concret de ces programmes, qu'il nous passe un coup de fil. Nous lui présenterons des membres, des parcours, des visages. Il verra de ses propres yeux que la francisation est un investissement qui bénéficie à plusieurs strates de la société québécoise. »

L'UES 800 continuera de former, d'accompagner et de défendre ses membres avec la conviction que la langue française se renforce avec les travailleuses et travailleurs, pas contre eux. Le terrain parle. Les voix existent. Il suffit d'avoir la volonté de les écouter. ■

Mobilisation historique à la STM !

Les membres de la section locale 1983 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), qui regroupe les chauffeurs et chauffeuses d'autobus, opérateurs et opératrices de métro, agents et agentes de station et chauffeurs et chauffeuses du transport adapté de la Société de transport de Montréal (STM), sont en pleine mobilisation.

Depuis, le ton est monté. Des affiches annonçant « Autobus et métro bientôt en grève. Merci la STM ! » ont été déployées un peu partout à Montréal, marquant le durcissement du rapport de force.

Malgré plusieurs mois de pourparlers, la STM maintient des demandes de reculs importants concernant les horaires de travail, la



conciliation travail-vie personnelle et la sécurité d'emploi. Elle refuse également d'accorder des augmentations salariales à la hauteur du contexte économique, tout en poursuivant la privatisation du service de transport adapté public.

Rappelons que la convention collective est échue depuis le 5 janvier

2024 et que les années inflationnistes qui ont suivi la pandémie ont lourdement affecté le pouvoir d'achat des salariés.

« C'est une décision qu'on ne prend pas à la légère, mais nos membres ont parlé d'une seule voix. Ils exigent d'être traités avec respect, de pouvoir exercer leur métier dans des conditions humaines et de recevoir une rémunération qui reflète leur rôle essentiel dans la vie quotidienne des Montréalais et des Montréalaises », a affirmé le président du SCFP-1983, Frédéric Therrien.

En parallèle, le syndicat mène une campagne de sensibilisation intitulée *Comme vous, pour vous*, afin de faire connaître la réalité des membres du SCFP-1983. Le taux d'absentéisme

RÉUNIS EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE LE 31 MAI DERNIER, LES MEMBRES ONT VOTÉ À 99 % EN FAVEUR DE MOYENS DE PRESSION POUVANT ALLER JUSQU'À LA GRÈVE GÉNÉRALE ILLIMITÉE.

pour des raisons de santé mentale a bondi de 43 % entre 2018 et 2022 et les agressions envers les chauffeurs et chauffeuses sont en hausse, représentant 35 % des absences liées à des accidents.

Cette campagne vise à rappeler que ces chiffres ne sont pas abstraits : ils reflètent une réalité vécue par des travailleuses et travailleuses comme vous, qui méritent un environnement sain et sécuritaire.

Pour en savoir plus : **le1983.ca/83**. ■



Grève générale illimitée chez Rio Tinto Fer et Titane

Les 181 membres du Syndicat des Métallos de la section locale 7493 à l'usine des Poudres métalliques de Sorel, propriété de Rio Tinto Fer et Titane, ont déclenché une grève générale illimitée le 10 juillet dernier.

Le litige portait principalement sur les salaires, alors que le contrat précédent

s'était déroulé en pleine pandémie, sans possibilité de réajustement. « De crise en



crise, nos membres se trouvent toujours à être considérés comme une variable d'ajustement, sur laquelle l'employeur s'appuie pour maximiser les profits. Les travailleurs exigent d'être payés à la hauteur de ce qu'ils apportent réellement à l'entreprise et veulent tirer leur juste part des profits », a fait valoir le président de la section locale 7493 des Métallos, Patrick Sarrazin.

La solidarité Métallos s'est rapidement enclenchée et plusieurs autres syndicats sont venus soutenir les grévistes, dont plusieurs sur une base récurrente.

En septembre, un rapport accablant d'un inspecteur du ministère du Travail a révélé que l'entreprise avait recours à des travailleurs et travailleuses de remplacement,

contrairement aux dispositions du Code du travail. Celui-ci a comptabilisé 21 personnes qui effectuaient illégalement des tâches relevant normalement des personnes syndiquées, ce qui va à l'encontre du Code du travail.

En contrepartie, l'entreprise a annoncé la fermeture de l'usine d'ici décembre prochain. Il faut savoir que la rumeur courait déjà depuis plusieurs mois. À cela, on peut ajouter que Rio Tinto avait proposé en 2024 un contrat de travail de 18 mois qui devait se terminer, comme par hasard, en décembre prochain. Dans les faits, l'entreprise est en train d'exécuter un plan déjà prévu depuis longtemps. ■

Grève dans la construction résidentielle

Lors de la parution du dernier numéro du *Monde ouvrier*, la FTQ-Construction avait ratifié des ententes de principe dans trois des quatre secteurs de l'industrie de la construction : institutionnel et commercial; industriel et génie civil; et voirie. Ces ententes comprenaient notamment des augmentations salariales de 22 % sur 4 ans.

Déjà moins bien rémunéré que les trois autres secteurs, le résidentiel a quant à lui déclenché une grève le 28 mai, afin d'exiger une

augmentation salariale équivalente avec un léger supplément pour exercer un rattrapage salarial sectoriel.

La plus longue grève de l'histoire moderne de la construction

Depuis 1987, date de l'instauration du régime actuel de la construction, toutes les grèves de la construction se sont soldées par des loïs spéciales de retour au travail après au plus une semaine. La grève de 2025 dans le secteur résidentiel

de la construction est donc le premier conflit sans ingérence gouvernementale. Durant tout le mois de juin, la FTQ-Construction a négocié de façon intense, accumulant les propositions pour trouver une voie de sortie de crise. Pendant ce temps, ses membres ont multiplié les actions de mobilisation et de sensibilisation afin de rallier le plus de travailleurs et travailleuses à l'effort de grève, ce qui n'est pas de tout repos. En l'absence de mesures anti-briseurs

de grève, l'industrie de la construction nécessite une mobilisation constante pour fermer les chantiers et maintenir le rapport de force.

Un arbitrage salarial

En échange d'un assouplissement des règles de rappel pour les personnes salariées ayant accumulé moins de 1500 heures avec le même employeur, l'Alliance syndicale a conclu une entente de principe avec l'Association des professionnels de la



construction et de l'habitation du Québec (APCHQ). Celle-ci assure 8 % d'augmentation la première année et réfère les années 2026, 2027 et 2028 à l'arbitrage, pour une augmentation totale allant entre 18 % et 24,35 %. L'entente comprend aussi une bonification des frais de

déplacement, de chambre et pension, et des équipements de sécurité dans le résidentiel lourd. De plus, les parties s'engagent à former un comité pour discuter de l'attractivité du personnel dans le secteur résidentiel. L'arbitrage devrait avoir lieu cet automne. ■

L'IRIS : 25 ans de recherche pour accompagner les mouvements sociaux

L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) fête cette année son 25^e anniversaire.



Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

En 2000, presque partout, les gouvernements tentaient avec arrogance d'appliquer les mêmes recettes néolibérales: privatisation, déréglementation, accords de libre-échange et coupures dans les services publics. On nous faisait croire qu'il n'y avait pas d'autre voie à suivre. L'IRIS a été fondé pour montrer que cette destruction des outils collectifs sert uniquement l'intérêt des plus riches et qu'il existe au contraire une tout autre manière d'organiser notre

économie pour renforcer la justice sociale et la démocratie. Chiffres à l'appui, l'IRIS s'attelle depuis ce temps à montrer qu'il est possible de construire un filet social fort et une économie au service de l'ensemble de la population.

L'IRIS a comme objectif de produire des recherches sur les politiques publiques, sur l'économie et sur les grands enjeux de société comme la crise climatique, les réformes en santé ou la marchandisation de l'éducation. Nous

avons aussi une mission de diffusion et d'information: nous nous assurons que nos recherches soient accessibles et nous nous efforçons de les faire connaître par des conférences et des interventions dans les médias. En 2024, nous avons donné 85 conférences et nous avons eu 2000 apparitions médiatiques.

Le travail de l'IRIS sert à déboulonner les mythes qui nuisent aux travailleurs et aux travailleuses. Par exemple, nous avons fait plusieurs publications montrant que le privé en santé ne résout pas les problèmes d'accès et qu'il ne fait qu'enrichir des entreprises sur le dos des patient-e-s. Nous avons aussi à plusieurs reprises mis de l'avant des études qui montrent qu'un taux de syndicalisation fort rend

toute la société plus prospère. De plus en plus, nous essayons de proposer des idées pour faire une transition écologique juste qui profite à l'ensemble de la population.

Dans une société complexe comme la nôtre, il est difficile de bien se renseigner sur tous les enjeux, surtout avec la désinformation qui circule. L'IRIS vulgarise des notions qui peuvent paraître compliquées pour aider les gens à mieux comprendre l'économie afin qu'ils puissent participer pleinement aux décisions démocratiques. Les recherches et les analyses de l'IRIS permettent aussi d'étayer les revendications des syndicats et des groupes communautaires en les appuyant sur des données et des sources scientifiques.



En utilisant les mêmes méthodes de recherche pour étudier des secteurs différents, l'IRIS montre que des mécanismes semblables peuvent produire les mêmes effets dans différents milieux. Tant en santé qu'en éducation, par exemple, l'intrusion du

privé nuit à la qualité des services. Cela permet donc de voir que les travailleurs et les travailleuses de différents secteurs partagent certains intérêts fondamentaux, comme celui de lutter pour que les services restent publics. ■

Le mot de la fin... de Denis Bolduc

Mon extraordinaire aventure comme secrétaire général de la plus importante organisation syndicale du Québec se termine avec notre Congrès à la fin novembre. C'est mon choix ! C'est comme ça !

Le 27 novembre, le soleil va se coucher sur ma seconde carrière, celle de militant syndical. Car, nombre de personnes le savent. Avant de me faire élire comme secrétaire général du SCFP-Québec, en mai 2011, j'ai été journaliste et chef de pupitre pendant exactement 25 ans au *Journal de Québec*.

Journaliste puis syndicaliste. J'ai pratiqué deux métiers mal aimés de bon nombre de Québécois et Québécoises. Mais ô combien passionnants et indispensables ! À mes amis syndicalistes, je dis que j'ai un défaut, celui d'avoir été journaliste. À mes anciens collègues des médias, je dis que j'ai mal tourné. Ça fait sourire!

Ces deux métiers m'ont ouvert la porte à plein de privilèges. J'ai pu rencontrer des gens qui ont marqué mon époque. Comme journaliste, j'ai rencontré René Lévesque, Hubert Reeves, Pierre Bourgault, Julie Payette, l'astronaute



SIMON CLARK

en entraînement militaire dans un champ de glace à la base de Valcartier, pas la gouverneure générale.

Comme syndicaliste, j'ai côtoyé Ed Broadbent, Jack Layton, Chris Hadfield (oui, j'aime les astronautes) et le défunt juge et sénateur Murray Sinclair, qui a présidé la *Commission de vérité et réconciliation*.

C'est d'ailleurs cet homme, décédé il n'y a pas si longtemps, qui m'a le plus fait vibrer dans les nombreux événements, congrès et colloques auxquels j'ai participé au cours des quinze, presque seize dernières années. Il était venu faire rapport, au congrès national du SCFP, de ses travaux à titre de président de la Commission. Le respect, la souffrance et la bienfaisance transparaissent de son discours.

Je disais donc indispensables. Sans aucun doute!

Pour les médias, on dit avec justesse qu'ils sont essentiels à la démocratie.

Les syndicats, eux, représentent un des derniers remparts face aux pouvoirs du capital. Ils sont aussi parmi les seuls groupes organisés capables d'influencer les politiques publiques au bénéfice d'une meilleure distribution de la richesse.

Et cette grande responsabilité n'appartient plus (ou presque plus) aux *boomers*. Elle est maintenant entre les mains des plus jeunes générations. Ça ne sera pas de tout repos, mais j'ai confiance en la relève.

M'inspirant d'une expression entendue dernièrement, je l'invite à « *réfléchir avec ses bottes* », à marcher le terrain, à la rencontre des membres. Ces derniers nous aident à mieux comprendre leurs besoins et leurs préoccupations.

Et c'est à leur contact qu'on peut les instruire sur les luttes du passé et l'importance de protéger les nombreuses victoires : de meilleures conditions de travail, des milieux de travail sécuritaires, l'égalité, les avantages sociaux, les congés, les régimes de retraite, etc.

Sans le mouvement syndical, les mailles du filet social du Québec laisseraient passer beaucoup de personnes, particulièrement les plus démunies et les moins favorisées. Le Québec ne pourrait pas se targuer d'être la nation la plus égalitaire d'Amérique.

Dans quelques semaines, je vais sonner la cloche, qui va me pousser vers une autre étape de ma vie. Est-ce que ça me rend nostalgique? Sans doute,

oui ! Des luttes contre mon ex-employeur (Québecor), du blocage des ports du Québec à l'hiver 2003, pour protester contre les politiques de Jean Charest ou des marches avec les carés rouges de la grève étudiante de 2012 (encore Jean Charest).

Ces manifestations de solidarité m'ont inspiré. Et je ne les oublierai pas.

Avant de tirer le rideau sur ces merveilleuses années de militance, je tiens à remercier chaleureusement les gens qui m'ont soutenu, m'ont donné leur confiance, leur appui. J'en suis fortement reconnaissant.

Solidairement,
Denis Bolduc,
Secrétaire général
de la FTQ

Le 23^e Camp des jeunes

Près de 90 membres de 35 ans et moins provenant des syndicats affiliés à la FTQ se sont rassemblés pour la tenue du 23^e *Camp de formation des jeunes* de la FTQ en septembre dernier. Rappelons que cette activité se veut un moment d'échanges, de débats et de réflexion autour de l'action syndicale. La présidente de la FTQ, Magali Picard, est venue partager son cheminement et échanger avec les jeunes à propos de la justice sociale et des attaques antisyndicales de la CAQ.

Les activités proposées ont permis aux personnes participantes de mieux comprendre les impacts des changements climatiques sur les milieux de travail et l'importance de l'adaptation dans un contexte de transition juste. Puis, deux membres du Centre de formation économique du Fonds de solidarité FTQ ont brossé le portrait de l'état financier et économique des jeunes, et ont abordé la question des enjeux du logement, de l'endettement et des limites du système économique actuel. Puis, les jeunes ont participé à l'exercice des États généraux du syndicalisme. ■



FTQ



FTQ

BÂTISSONS L'AVENIR, IMPOSONS LE CHANGEMENT

34^e CONGRÈS
DE LA FTQ

Les syndicats ne sont pas apparus par hasard. Ils sont nés de la volonté de travailleuses et de travailleurs de s'unir pour mettre fin à l'exploitation et aux injustices. Si nous avons aujourd'hui de meilleurs salaires, la journée de huit heures, l'assurance-emploi ou l'équité salariale, c'est parce que des générations de syndicalistes ont mené des luttes acharnées. Rien n'a été donné, tout a été gagné.

Or, ces acquis restent fragiles. Les inégalités explosent, l'inflation et la crise du logement frappent de plein fouet, et de nouvelles droites populistes menacent la démocratie et les droits collectifs. Dans ce contexte, la force syndicale demeure plus que jamais nécessaire. Les faits sont clairs : être syndiqué, ça rapporte. On gagne plus, on est mieux protégé, et on fait vivre la démocratie au travail.

Pourtant, malgré ce constat, la syndicalisation recule progressivement et rencontre de nombreux obstacles : la croissance de secteurs difficiles à syndiquer, l'inadéquation des lois du travail, la résistance patronale, la stagnation de la syndicalisation...

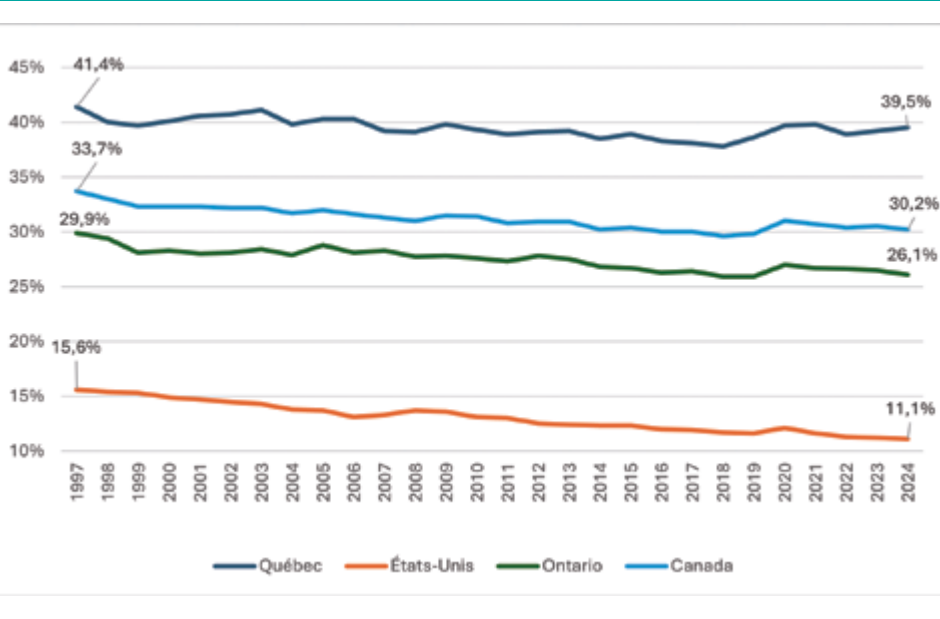
C'est à ces défis que veut répondre le 34^e Congrès de la FTQ, en novembre prochain, autour du thème *Bâtissons l'avenir, imposons le changement*. Les personnes déléguées seront amenées à discuter des façons d'élargir la zone syndicale, d'innover et de renforcer la solidarité au-delà des bastions habituels.

Un avantage fragile

Commençons par les bonnes nouvelles : comparé au reste du Canada et aux États-Unis, le Québec s’en sort mieux.

Ici, le taux de couverture syndicale n’a reculé que légèrement depuis la fin des années 1990, passant de 41,4 % en 1997 à 39,5 % en 2024. Ailleurs, dans l’ensemble du Canada, en Ontario, et aux États-Unis, la chute a été beaucoup plus forte. Au Québec, cette meilleure résistance peut s’expliquer en partie par la force historique du mouvement syndical québécois et des lois du travail plus favorables. Néanmoins, derrière cette apparente stabilité se cachent aussi de fortes disparités. ■

Figure 1 : Taux de couverture syndicale, Canada, États-Unis, Ontario et Québec, 1997-2024



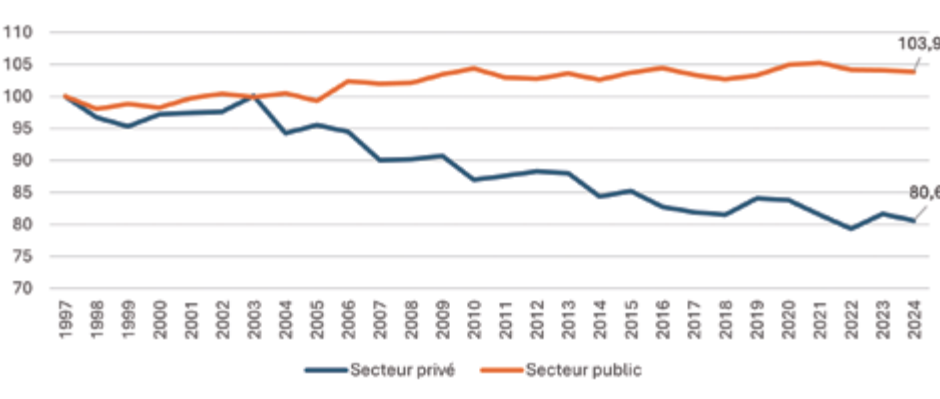
Source : STATISTIQUE CANADA, *Situation syndicale selon la géographie*, Tableau 14-10-0129-01; BUREAU OF LABOR STATISTICS, *Percent of employed, Represented by unions*, Tableau LUU0204899700, Union affiliation data from the Current Population Survey.

Le public résiste, le privé recule

C’est essentiellement dans le secteur public¹ que le syndicalisme s’est consolidé : dans les hôpitaux, les écoles, les services publics, la syndicalisation reste forte et continue de progresser. En revanche, du côté du secteur privé, la situation est beaucoup plus préoccupante.

Depuis 1997, le taux de couverture syndicale a reculé de 5,5 points de pourcentage, ce qui équivaut à une diminution de près de 20 %. En d’autres mots, si le taux observé en 1997 s’était maintenu, il y aurait aujourd’hui environ 160 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de plus dans le secteur privé! Les progrès syndicaux dans l’industrie de la construction constituent l’exception, probablement dus aux particularités du régime syndical (Loi R-20). ■

Figure 2 : Évolution du taux de couverture syndicale dans les secteur public et privé 1997-2024 (base 100*, 1997)



Calculs FTQ à partir de : STATISTIQUE CANADA, *Couverture syndicale selon l’industrie*, Tableau 14-10-0070-01. *Avec cette méthode, on sélectionne une valeur de référence qui est égale à 100 afin de suivre l’évolution d’une variable dans le temps. Ainsi, la couverture syndicale dans le secteur privé équivaut à 80,6

1. Le secteur public comprend également le secteur parapublic.

Pourquoi ça recule ?

Le recul de la syndicalisation ne s’explique pas par une seule cause, mais bien par une combinaison de facteurs structurels, sociaux et politiques. Certains avancent que le recul de la couverture syndicale s’expliquerait par une perte d’intérêt envers la syndicalisation, mais la situation est plus complexe. Être syndiqué demeure toujours très avantageux et les personnes syndiquées souhaitent généralement le rester. Du côté des personnes non syndiquées, la volonté explicite de se syndiquer peut sembler faible, mais les besoins en matière de représentation et d’action collective demeurent bien présents.

L’emploi s’est déplacé vers des secteurs historiquement peu syndiqués : finance et assurances, hébergement et restauration, transport et entreposage, etc. D’autres bastions syndicaux, comme la fabrication, ont connu un fort déclin de l’emploi. Conséquemment, les transformations du marché de l’emploi ne semblent pas avoir été favorables aux syndicats.

S’ajoute à cela l’inadéquation des lois du travail. Au Québec, le *Code du travail* s’applique à la très grande majorité des travailleuses et travailleurs syndiqués, mais il existe une panoplie de régimes distincts, notamment en construction, pour les secteurs de compétence fédérale ainsi que pour les artistes. Dans les grandes entreprises et pour les secteurs public et parapublic, le *Code du travail* fonctionne généralement assez bien, comme en témoigne la forte présence syndicale. Mais il n’a pas été conçu dans un souci d’efficacité pour tous les milieux de travail. C’est pourquoi certains secteurs demeurent pratiquement hors de portée du syndicalisme : syndiquer de petits milieux de travail, un par un, s’apparente à une tâche colossale. Par ailleurs, des groupes entiers, comme les cadres ou les travailleuses et travailleurs autonomes, sont exclus d’emblée du champ d’application de la loi.

Un autre facteur tient à la résistance patronale. Une étude canadienne montre que près de 80 % des employeurs s’opposent activement aux tentatives de syndicalisation, en recourant à diverses tactiques. Il peut s’agir de stratégies de suppression, qui cherchent à éliminer directement toute présence syndicale. Au Québec, plusieurs cas médiatisés (Walmart à Jonquière, Couche-Tard, Dollarama, Amazon) illustrent à quel point certains employeurs sont prêts à aller loin pour bloquer l’action collective. Il peut aussi s’agir de stratégies de substitution, où l’employeur cherche à se présenter lui-même comme interlocuteur privilégié des travailleuses et travailleurs en accordant des augmentations salariales, certains avantages ponctuels ou des mécanismes internes de consultation destinés à désamorcer le besoin de représentation syndicale.

Finalement, le nombre de requêtes en accréditation en champ libre (c’est-à-dire dans une entreprise pas encore syndiquée) a fortement diminué. Depuis une quinzaine d’années, les syndicats en déposent environ 300 par année en vertu du *Code du travail* alors qu’on en comptait plus du double dans les années 1990. Conséquemment, les efforts de syndicalisation ne semblent pas suffire à maintenir le taux de couverture syndicale. ■

Hommes et femmes : deux réalités syndicales différentes

L’évolution de la syndicalisation montre aussi un contraste frappant entre les hommes et les femmes.

Depuis 1997, la proportion de femmes syndiquées est passée de 38,9 % à 41,2 %. Les femmes ont donc gagné du terrain, en partie grâce à leur forte présence dans le secteur public. Chez les hommes, c’est l’inverse : le taux est passé de 43,7 % à 37,8 % sur la même période.

Mais derrière la progression globale des femmes syndiquées, on observe une fracture inquiétante : alors que quatre femmes sur cinq du secteur public sont syndiquées, à peine une sur six du secteur privé peut en dire autant ! ■

Nouer des alliances pour protéger les plus précaires

Finalement, renforcer les alliances avec le mouvement communautaire a montré ailleurs le potentiel pour rejoindre des personnes non syndiquées. Les *workers centers* américains combinent services de proximité et campagnes publiques pour rejoindre

des personnes plus éloignées des syndicats. Au Québec, le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) et, par le passé, le Centre de travailleurs agricoles des TUAC ont montré l’utilité d’espaces de confiance qui mêlent accompagnement, socialisation, information

juridique et, parfois, tremplin vers la syndicalisation. De cet ensemble d’expériences, quelques constats se dégagent. L’action syndicale gagne à multiplier les portes d’entrée, en offrant des services concrets et adaptés, une information

accessible et des lieux de rencontre où peut se construire, pas à pas, un sentiment d’appartenance collective. Elle peut aussi se penser à une échelle plus large, sectorielle et transférable, pour que les droits et protections suivent la personne d’un emploi ou d’un

contrat à l’autre. Et finalement, dans les milieux plus hostiles à la syndicalisation, il importe d’outiller les travailleuses et travailleurs autrement, par des campagnes publiques, des réseaux transnationaux ou encore des alliances locales, pour renforcer

leur capacité d’agir et maintenir vivante la solidarité. Ces constats inspirent la réflexion menée dans le document d’appui au Congrès, qui propose certaines pistes d’action pour la centrale qui seront discutées en commissions. ■

Comprendre la zone syndicale

Le modèle de zone syndicale développé par Larry Haiven permet de cartographier les zones où les syndicats sont fortement présents de celles où ils le sont beaucoup moins. L'idée centrale de ce modèle est simple : dans tout emploi, il existe un besoin de négociation entre l'employeur et les personnes salariées. Qu'il s'agisse de fixer des horaires, d'organiser la production ou de répartir les responsabilités, rien ne peut fonctionner durablement sans un minimum de négociation. Parfois, celle-ci prend la forme d'une convention collective, parfois elle reste implicite et individuelle.

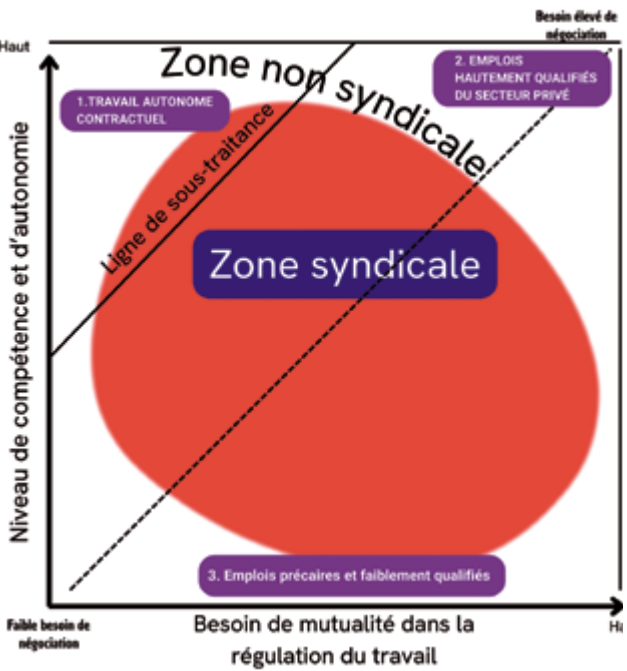
Haiven représente cela par un modèle à deux axes :
L'axe horizontal : il mesure jusqu'à quel point l'employeur dépend de la coopération active des travailleuses et travailleurs. À gauche, c'est le règne du contrôle direct (chaque tâche est prescrite, il y a peu de coopération). À droite, la production repose sur une coordination complexe où la contribution de chacun est indispensable.
L'axe vertical : il situe le niveau de compétences et d'autonomie. En bas, des emplois faiblement qualifiés, standardisés et étroitement supervisés. En haut, des emplois exigeant formation, expertise et une autonomie importante.
Au croisement de ces deux dimensions, une diagonale apparaît : plus les emplois sont qualifiés et plus la coopération est nécessaire, plus la négociation devient incontournable. ■

La zone syndicale

Au cœur du modèle se trouve la **zone syndicale**, là où le syndicalisme a pris racine et s'est institutionnalisé. On y retrouve, par exemple, les grandes entreprises manufacturières, les secteurs public et parapublic et l'industrie de la construction. Dans ces milieux, la combinaison d'un haut niveau de coordination, de qualifications et de besoins collectifs a rendu l'action syndicale naturelle et efficace. Les syndicats y ont construit de solides traditions et négocié des acquis durables.

Hors zone : les angles morts du syndicalisme

- Autour de la zone syndicale, on trouve trois grands espaces où la représentation collective reste faible.
- 1. Les travailleuses et travailleurs autonomes contractuels**
Traductrices et traducteurs, graphistes, avocates et avocats, pigistes, etc. Hautement qualifiés, leur expertise est reconnue, mais leur isolement et leur statut hors salariat les privent de droits collectifs.
 - 2. Les emplois hautement qualifiés du secteur privé**
Ingénieurs en TI, en biopharmaceutique, dans la conception de logiciels... Ces personnes possèdent parfois un fort pouvoir de négociation individuelle, mais elles se reconnaissent parfois peu dans le modèle syndical actuel.
 - 3. Les emplois précaires et faiblement qualifiés**
Restauration rapide, commerce de détail, centres d'appel, entrepôts logistiques, plateformes de livraison. Ces milieux connaissent un roulement élevé du personnel, de faibles salaires et une forte résistance patronale à la syndicalisation. Même lorsqu'une accréditation syndicale est obtenue, la survie du syndicat est fragile.



Un modèle utile, mais imparfait

Il faut comprendre que ce modèle simplifie la réalité. Il existe bien sûr des syndicats dans les zones dites « non syndicales » et, à l'inverse, des travailleuses et travailleurs non syndiqués au cœur de la zone syndicale. Les frontières sont mouvantes : l'externalisation, la résistance patronale ou encore les plateformes numériques peuvent faire basculer des groupes de travailleuses et travailleurs d'une zone à l'autre.
Ce que montre la cartographie de Haiven, c'est que le besoin de représentation ne disparaît pas. Il change de forme selon le type d'emploi et le rapport de force. Le défi, pour le mouvement syndical, est donc de trouver les bons moyens pour répondre à ces besoins dans les zones où la syndicalisation peine à s'implanter. ■

Sortir du cadre : innover pour agir hors de la zone syndicale

Le constat est clair : même là où les syndicats sont peu présents, les besoins de représentation demeurent. Le problème, c'est que les outils « classiques » que sont l'accréditation, la négociation et la convention collective ne sont pas nécessairement adaptés à tous les milieux. D'où la nécessité de sortir du cadre, d'expérimenter, d'apprendre par essais et erreurs et, quand cela fonctionne, d'inscrire ces solutions dans la durée. Voici quelques exemples d'innovations en provenance du Québec et d'ailleurs dans le monde.

Agir hors du Code pour les autonomes et les professionnels

Dans plusieurs milieux, l'action collective s'est organisée hors du *Code du travail*. C'est le cas des autonomes et de certaines professions. L'Union des notaires du Québec, créée sous la *Loi sur les syndicats professionnels* et affiliée à la FTQ depuis 2020, illustre bien cette voie. En l'absence d'un syndicat classique, il a tout de même été possible de se doter d'un porte-voix pour revendiquer des tarifs planchers, protéger la relève, et défendre la valeur sociale du métier. Les artistes bénéficient, pour leur part, d'un cadre juridique spécifique avec la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*, qui transpose l'esprit du *Code du travail* dans un univers multiemployeur. De cette façon, les droits minimaux « suivent » la personne d'un projet à l'autre (cachets, santé et sécurité), limitant la course vers le bas des conditions de travail. Du côté des chauffeuses et chauffeurs de taxi, exclus du *Code du travail*, ils ont été représentés pendant des décennies par le Regroupement des travailleurs autonomes Métallos (RTAM-Métallos). En misant sur une approche axée sur les services, le syndicat a réussi à obtenir certains gains, tout en continuant ses démarches pour être reconnu comme agent négociateur de ces travailleuses et travailleurs. Mais sans base légale ni financement stable, l'expérience s'est essoufflée, notamment avec la déréglementation et l'arrivée d'Uber.

Représenter les cadres : un chantier ouvert

La question de la représentation des cadres demeure, elle, un chantier ouvert. La Cour suprême a confirmé leur exclusion du *Code du travail*. Les besoins sont pourtant bien réels (soutien juridique individuel, maîtrise de la charge de travail, développement professionnel) et ailleurs, des syndicats de cadres négocient légalement (comme en France). Lorsque les cadres peuvent se syndiquer, ils le font, ce qui suggère que le blocage est avant tout législatif. Une ouverture n'entraînerait peut-être pas un bond massif des effectifs syndiqués, mais elle élargirait assurément le périmètre de la zone syndicale.

Du terrain aux lois : élargir les leviers

Quand l'accréditation est hors de portée, les campagnes et mobilisations peuvent aussi être une option. L'expérience *Our Walmart* montre qu'il est possible d'organiser sans reconnaissance formelle grâce à des réseaux de travailleuses et travailleurs, des actions publiques, de la pression sur les actionnaires ou encore des grèves symboliques. L'épisode récent d'Amazon au Québec (syndicalisation de l'entrepôt de Laval suivie d'une fermeture éclair) révèle l'ampleur de la riposte patronale et la nécessité de tenir le terrain sur plusieurs fronts. Dans le secteur du numérique, des formes « présyndicales » se déploient aussi : chez Google, un syndicat minoritaire donne une voix à des

salariés et sous-traitants. Chez IBM, des réseaux transnationaux documentent les licenciements et forcent des engagements de l'entreprise. Dans l'industrie du jeu vidéo, la *Game Workers Coalition* transforme des expériences individuelles en enjeux collectifs, outille les équipes et crée des passerelles vers une représentation plus formelle lorsque les conditions s'y prêtent.
Un autre levier consiste à changer d'échelle et à fixer des planchers sectoriels qui protègent au-delà de l'entreprise. Au pays de Galles, un panel agricole détermine salaires et conditions minimales pour tout le secteur. En Australie, lier sécurité routière et rémunération (« safe rates ») a permis d'imposer des tarifs minimaux pour les conductrices et conducteurs du camionnage, avec des effets mesurables sur la sécurité. Ici même, des outils comme les décrets de convention collective pourraient être davantage utilisés par les syndicats.
Les plateformes numériques exigent de leur côté des formes plus souples. On y trouve de véritables solidarités (groupes d'entraide, réseaux sociaux), mais aussi une méfiance envers la syndicalisation traditionnelle. Comme on le voit en Europe, des « maisons de livreurs », de l'information multilingue et vulgarisée, des services en santé et sécurité ou en fiscalité, et des espaces de socialisation peuvent constituer des portes d'entrée. L'objectif n'est pas d'imposer une structure préexistante, mais de reconnaître les solidarités qui existent déjà et de proposer des protections transférables d'une plateforme à l'autre.
Dans certains contextes, transformer les structures syndicales a fait partie de la solution. Le syndicat basque ELA a recentré son action sur le territoire, mutualisé des heures de délégation pour soutenir les précaires et assumé la politisation de ses luttes (fiscalité, services publics). Unifor a également tenté une autre voie avec des sections communautaires permettant l'adhésion directe de personnes non syndiquées (pigistes, autonomes). L'expérience reste périphérique et a soulevé des enjeux d'intégration interne, mais elle ouvre une piste : il est possible d'élargir la représentation sans attendre l'accréditation. ■

Restez branché-es sur le Congrès

Pendant toute la durée du 34^e Congrès de la FTQ, l'information circule à plein régime! Chaque matin, le bulletin *Au jour le jour* vous offre un résumé des moments forts de la veille, des photos et des entrevues exclusives avec les congressistes. Il est disponible en format papier sur le plancher du Congrès, ainsi que sur l'application du Congrès et le site web de la FTQ. L'application du Congrès, quant à elle, regroupe toute la documentation utile: le Cahier des résolutions, l'horaire, les informations logistiques et les nouveautés quotidiennes. Elle permet aux membres de suivre les travaux en temps réel et de mieux se préparer aux discussions. Enfin, après le Congrès, *Le Monde ouvrier* présentera un reportage spécial résumant les grandes décisions et les débats marquants. ■



FTQ

UN RENDEZ-VOUS DÉMOCRATIQUE À NE PAS MANQUER Caucus Femmes et Égalité de genre

Toutes les personnes déléguées s'identifiant comme femme sont attendues au caucus des femmes pour élire les trois vice-présidentes représentant les femmes et la substituer à ces postes. Sous la présidence de Chantal Bertrand, conseillère régionale de la FTQ de Laurentides-Lanaudière, venez exercer votre droit de vote le mercredi 26 novembre à midi dans la salle 206AB. Un rendez-vous démocratique à ne pas manquer ! ■

Participez en grand nombre aux commissions

Lors des commissions (mardi après-midi), les personnes déléguées au Congrès auront l'occasion d'échanger sur différents aspects de l'innovation syndicale, afin de rafraîchir nos stratégies d'action et de faire émerger de nouvelles revendications.

Ce moment privilégié vise à permettre au plus grand nombre de participantes et participants de prendre la parole, de partager leurs points de vue et de se familiariser avec les grands thèmes du Congrès. Le jeudi matin, en plénière, un rapport de synthèse des échanges et des recommandations sera présenté pour adoption. Il s'agit donc d'un moment clé du Congrès et une occasion de contribuer activement à définir les orientations de la FTQ pour les prochaines années ! ■

Des conférences à ne pas manquer

Gregor Murray est professeur honoraire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Ses travaux de recherche concernent les transformations qui touchent les organisations syndicales dans un contexte de mondialisation, notamment le renouveau syndical, l'adaptation du droit syndical et les nouvelles formes de représentation collective.

Mélanie Laroche est professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Ses travaux portent sur plusieurs dimensions de l'action syndicale, dont le renouveau syndical, les jeunes et le syndicalisme, et les syndicats face à la crise climatique.

Tous deux sont membres du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).

Mardi avant-midi, ils seront sur scène pour mettre la table aux discussions en commissions, présenter les défis, leçons et réussites des innovations syndicales internationales. ■



NORMAND BLOUIN

Un Congrès écoresponsable à la hauteur de nos engagements

Le prochain Congrès de la FTQ, en novembre, sera non seulement un moment fort pour le mouvement syndical, mais aussi un modèle d'écoresponsabilité concrète.

Fidèle à ses résolutions et à sa politique d'écoresponsabilité, la centrale applique ses principes jusque dans l'organisation même de l'événement : documents numériques via une application Web, traiteur local et durable, gestion rigoureuse des déchets et compensation carbone complète.

Grâce à son partenariat avec Arbre-Évolution, la FTQ a déjà permis la plantation de 891 arbres et 139 arbustes à travers le Québec, la protection de 5,8 hectares de milieux naturels et la séquestration de 208,5 tonnes de CO₂, soit plus que ce qui était nécessaire pour compenser ses activités récentes. Ces projets communautaires ont également mobilisé 315 personnes, généré 2 698 kilos de fruits par an et contribué à lutter contre huit îlots de chaleur urbains – des résultats tangibles qui traduisent nos valeurs syndicales en actions climatiques concrètes.

Pour continuer sur cette lancée, la FTQ invite les congressistes à favoriser le covoiturage, le transport collectif ou actif lors du Congrès. Ensemble, faisons de cet événement un jalon syndical et climatique exemplaire. ■



Une tradition est née !

Le Congrès de la FTQ accueille à nouveau la soirée militante, un rendez-vous inspirant et festif dédié aux enjeux de droits de la personne. Rejoins-nous le **24 novembre 2025 à 18 h 30** au Diamant (966, rue Saint-Jean, Québec) pour un moment convivial de réseautage et d'échanges.

Cette soirée rassemble les membres des groupes en quête d'équité dans une ambiance décontractée. On y jase de luttes, de solidarité, d'expériences vécues et de rêves à concrétiser, autour d'un verre. Inspiré-es du succès de la première édition en 2023, on poursuit cette jeune tradition qui permet de sortir du cadre formel pour bâtir ensemble un syndicalisme plus fort et inclusif.

En croisant les réalités et les vécus, cette soirée est une occasion concrète de faire vivre l'intersectionnalité dans notre centrale.

Viens y mettre ta voix, ton cœur et ton engagement ! ■



Pour la suite du monde!

Le 27 septembre dernier, la FTQ et ses syndicats affiliés ont pris part aux manifestations du mouvement *Pour la suite du monde*, devant le congrès de la CAQ à Gatineau et dans plusieurs villes du Québec.

Ensemble, plus de 50 organisations syndicales et citoyennes ont dénoncé le mépris du gouvernement Legault pour la démocratie, la justice sociale et l'environnement. Ce mouvement appelle à des solutions collectives et durables pour bâtir un Québec plus juste et solidaire. Prochain rendez-vous: une journée de réflexion sur la démocratisation de l'économie le 5 décembre. ■

La finance durable, ça concerne aussi les syndicats

La finance durable, c'est l'intégration de considérations environnementales, sociales et de gouvernance dans les pratiques financières, afin de favoriser un développement économique plus respectueux de l'environnement et en tenant compte des enjeux sociaux. Elle vise à évaluer les risques et les opportunités dans les décisions d'investissement. Cette démarche a donc forcément un impact sur les milieux de travail et, par conséquent, sur les conditions de travail de la main-d'œuvre. Dans une entreprise syndiquée, cela donne un levier supplémentaire pour revendiquer de la transparence et une reddition de comptes de la part de l'employeur.

La feuille de route en finance durable du Québec vise à favoriser une économie plus résiliente, plus solidaire et plus verte. Cependant, elle ne vise pas nécessairement à adresser les enjeux de surproduction et de surconsommation. Même si elle flirte avec d'autres



formes d'économies, elle demeure néanmoins dans le giron du système capitaliste.

Ces démarches visent à obtenir de meilleurs outils de performance plutôt que des législations restrictives. C'est la nature de la finance, qui peut mener à des pratiques nuisibles pour les communautés, comme l'écoblanchiment. La vigilance demeure donc essentielle.

Les travaux sur la feuille de route du gouvernement du Québec incluent également le concept de transition juste. D'ailleurs, la FTQ a été invitée à participer au groupe de travail sur cette thématique. Il est clair que la transition juste en finance diffère légèrement de la transition juste telle que portée par la FTQ, selon les principes directeurs de l'Organisation internationale du travail. Néanmoins,

il y a plusieurs similitudes, dont la nécessité d'une transformation économique et sociale, équitable et inclusive, lors du passage à une économie carboneutre. Cela implique de minimiser les impacts négatifs de la transition sur les travailleuses et travailleurs et leurs communautés, tout en adressant les enjeux économiques pour favoriser un monde plus durable et équitable. Cependant, pour que la transition juste soit bien intégrée en finance, elle doit se faire en amont des investissements par le développement de critères spécifiques. L'accompagnement individuel des entreprises donne des résultats mitigés.

Pour ce qui est des syndicats, ils demeurent les gardiens du maintien des emplois et de l'amélioration des conditions de travail de leurs membres. Dans une transition juste proactive, cela signifie mettre en place un comité paritaire et planifier la transition avec l'employeur. C'est choisir d'être acteur au lieu d'être spectateur. ■

ÉQUITÉ ET DROITS DE LA PERSONNE

Pour l'égalité, brisons le silence autour des salaires

Dans bien des milieux de travail, parler de salaire reste un tabou. Et pourtant, ce silence profite à qui? Certainement pas aux travailleuses et travailleurs, surtout quand on sait que les inégalités salariales persistent.

La transparence salariale, c'est le fait de rendre accessibles des informations comme les échelles salariales, les critères d'avancement ou encore les écarts de rémunération entre les groupes de personnes. Ça permet de mettre en lumière les inégalités et de demander des correctifs. C'est un levier concret pour faire avancer l'égalité.

Au Québec, les femmes gagnent en moyenne 91 % du salaire horaire des hommes et cet écart est encore plus grand pour les femmes autochtones, immigrantes, en situation de handicap ou issues des communautés 2SLGBTQIA+. La *Loi sur l'équité salariale* ne suffit pas à tout corriger :

elle ne vise pas les écarts entre collègues d'un même poste ni les discriminations multiples.

En septembre dernier, la FTQ a envoyé une fiche d'information sur la transparence

salariale aux députés et députées et aux whips des partis à l'Assemblée nationale. Notre objectif? Les sensibiliser à l'importance d'agir et leur rappeler que le Québec ne peut pas rester en arrière pendant que d'autres juridictions adoptent des lois pour plus d'égalité.

Parce que l'égalité, ça ne se décrète pas. Ça se construit, avec des outils concrets comme la transparence salariale. ■



Chandail orange, robe rouge: porter la mémoire, incarner la justice

À la FTQ, l'automne est un moment fort de commémoration et de solidarité envers les peuples autochtones.

Le 30 septembre, *Journée du chandail orange*, nous nous souvenons de Phyllis Webstad, à qui on a arraché son chandail orange à son entrée dans un pensionnat. Ce geste violent est devenu un puissant symbole de la dépossession vécue par des générations d'enfants autochtones. Cette journée, désormais fériée au Canada, appelle à la mémoire, à l'éducation et à l'engagement envers la vérité et la réconciliation. À Montréal, une délégation de la FTQ a pris part à la marche commémorative et un chandail orange a été affiché dans la vitrine de l'édifice Fernand-Daoust.

Le 4 octobre, la robe rouge suspendue à l'entrée de la FTQ rend hommage aux femmes, aux filles et aux personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées. Inspiré d'une œuvre de l'artiste métisse Jaime Black, ce symbole vibrant évoque les absences, les injustices et la nécessité d'agir. Plus qu'un geste, il rappelle que la réconciliation passe aussi par la reconnaissance des violences systémiques que vivent encore les communautés autochtones.

Porter ces couleurs, c'est refuser l'oubli. C'est marcher, ensemble, vers un syndicalisme plus conscient et plus solidaire. ■

L'impact des feux de forêt sur la santé des travailleurs et travailleuses

Les grands panaches de fumée dans le ciel québécois l'été dernier en provenance de l'ouest ont marqué l'imaginaire en laissant un ciel jaunâtre plutôt inquiétant. Il est normal dans cette situation de se poser la question des impacts de cette pollution sur nos santés, encore plus lorsque nous travaillons à l'extérieur.

Fumée des feux de forêt et particules fines

La présence de pollution atmosphérique dans les grands centres ne date pas d'hier. Le « smog » lié au monoxyde de carbone généré par les moteurs à combustion ou l'ozone troposphérique engendré par les composés organiques volatils s'observe dans nos ciels citadins depuis plusieurs décennies. Plus souvent observée l'été pendant les heures de pointe, cette pollution s'observe maintenant tout au cours de l'année.

Les feux de forêt ajoutent à ce cocktail une quantité de plus en plus importante de particules fines qui ont un effet sur le système respiratoire. Déjà, lors des derniers hivers, la fumée des feux de foyer pré-occupait la santé publique qui demandait aux utilisateurs de ces dispositifs

d'appoint de réduire leur utilisation dans certaines conditions.

Les particules fines présentes dans les fumées de feux de forêt ont une dimension de moins de 2,5 micromètres et peuvent donc pénétrer en profondeur dans le système respiratoire ce qui en fait un contaminant important de l'air. Leur concentration varie de faible, soit moins de 30 microgrammes par mètre cube ($\mu\text{g}/\text{m}^3$) à extrême soit plus de 250 $\mu\text{g}/\text{m}^3$.

L'exposition à des niveaux élevés de particules fines dans l'air peut causer des symptômes tels que l'irritation des yeux et des voies respiratoires, la toux et des maux de tête. Les personnes atteintes d'une maladie du cœur ou des poumons sont plus vulnérables à ces particules. Leur maladie pourrait s'aggraver et leurs symptômes pourraient être plus sévères.

Comment faire de la prévention

Dans ce contexte, la prévention au travail est primordiale. Les employeurs doivent mettre en place des mesures afin de réduire l'exposition des travailleurs et travailleuses aux particules fines. Dans ce cas-ci, la première étape dans la hiérarchie des moyens de prévention est l'action sur l'organisation du travail. Ainsi, il faut préparer un plan visant la réduction de l'intensité des tâches extérieures, la réduction des heures travaillées à l'extérieur, augmenter la fréquence des pauses dans des lieux où l'air est filtré ou adapter les horaires en cours de journée en fonction de la qualité de l'air.

Par la suite, il faut informer tous les travailleurs et travailleuses des symptômes à surveiller en cas de dégradation de la qualité de l'air et des mesures à mettre en place. En dernier recours, un programme de protection respiratoire doit être développé s'il est envisagé de fournir un appareil de protection respiratoire, tel qu'un N95, aux travailleurs et aux travailleuses extérieurs selon le Règlement sur la santé et la sécurité du travail. Ne pas oublier d'effectuer un essai d'ajustement et s'assurer que le

visage soit rasé de près. L'appareil de protection respiratoire devrait être considéré si les concentrations de particules fines dépassent 60 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ pendant plusieurs heures.

Les effets des feux de forêt et de la détérioration de la qualité de l'air extérieur entraînent aussi des répercussions sur la qualité de l'air intérieur. Ce ne sont pas tous les milieux qui disposent de ventilation et de climatisation permettant d'isoler l'air de travail des contaminants extérieurs. Parfois même, c'est le procédé industriel qui ne le permet pas. Dans ces cas, il est impératif de réduire l'exposition aux particules fines. Par ailleurs, il est aussi important de s'assurer d'un bon entretien des

équipements de ventilation et de climatisation après les périodes de smog afin de s'assurer de leur pleine efficacité.

Préparons-nous paritairement

Avec l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions en matière de prévention et de participation en établissement (RMPPE), il est de la responsabilité des représentants et représentantes en santé et sécurité et des comités de santé et sécurité d'analyser les risques liés aux particules fines et de mettre en place des solutions de prévention. Puisque la saison des feux de forêt débute de plus en plus tôt chaque année, en plus des changements climatiques en cours, il est

AVEC L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES NOUVELLES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION EN ÉTABLISSEMENT (RMPPE), IL EST DE LA RESPONSABILITÉ DES RSS ET DES COMITÉS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ D'ANALYSER LES RISQUES LIÉS AUX PARTICULES FINES ET DE METTRE EN PLACE DES SOLUTIONS DE PRÉVENTION.

plus que probable que la situation s'aggrave dans les prochaines années. Alors, agissons collectivement pour prévenir les lésions. ■



L'épais brouillard de fumée a recouvert l'ensemble du territoire cet été, rendant la visibilité presque nul par endroit.

ENQUÊTE PUBLIQUE SUR LES DÉCÈS EN CONSTRUCTION

Le milieu syndical salue une avancée attendue

Le coroner en chef du Québec a ordonné la tenue d'une enquête publique à la suite de décès survenus sur des chantiers de construction.

L'enquête portera plus particulièrement sur trois décès : Médrik Lincourt (4 août 2025, Terrebonne), Mario Ross (4 avril 2025, Drummondville) et Vito Fundaro (19 juin 2024, Montréal). L'objectif est d'analyser les causes et les facteurs, d'évaluer les pratiques de sécurité et de formuler des recommandations pour

prévenir de nouveaux accidents.

La décision est accueillie comme un pas nécessaire. La section locale 9005 du Syndicat des Métallos, qui représente plus d'un millier de travailleuses et travailleurs de la signalisation routière, voit celle-ci comme l'occasion de mettre la lumière sur des problèmes structurels trop souvent traités comme des faits divers. Le syndicat réclame depuis des années un meilleur encadrement de l'industrie, davantage de formations et des inspections plus fréquentes. Il réitère aussi sa demande de rencontre avec le ministre des Transports, estimant que la sécurité des usagers de la route

et du personnel de signalisation doit se hisser au sommet de ses priorités. Du côté de la FTQ-Construction, la satisfaction est teintée de détermination. L'Union des opérateurs de machinerie lourde

(Local 791), l'Association des manœuvres inter-provinciaux (AMI), le Local 717 (grutiers) et la Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers (Local 9) militent depuis un an pour que toute mort sur un chantier déclenche systématiquement une enquête publique. Après un premier refus du coroner en chef, leur acharnement a finalement porté fruit. ■

Pour des changements concrets et durables

Pour le mouvement syndical, cette enquête doit mener à plusieurs solutions : normes de sécurité renforcées, formation continue sur les lieux et heures de travail, pouvoir accru d'inspection et de sanction, et responsabilisation de l'ensemble des donneurs d'ouvrage. Il est impératif d'installer une culture de prévention où chaque étape de la conception à l'exécution intègre la sécurité. Les syndicats participeront pleinement au processus et porteront la voix des familles et des équipes de travail parce que chaque décès en est un de trop. L'enquête publique doit désormais mener à des changements concrets et durables, pour que nos chantiers québécois cessent d'être des lieux de deuil et redeviennent des lieux de travail sûrs.

Besoin de clarifier les nouvelles obligations en prévention ?

Depuis le 1^{er} octobre, le règlement sur les mécanismes de participation et de prévention ainsi que les mises à jour de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) sont officiellement en vigueur. Ça change des choses concrètes dans nos milieux !

Pour bien comprendre ce que ça implique et savoir comment mettre en place les nouveaux mécanismes de prévention et de participation, on vous invite à participer à nos dîners prévention, en formule virtuelle à tous les premiers vendredis de chaque mois.

Les conseillères et conseillers de la FTQ seront là pour répondre à vos questions en direct et vous guider dans l'application du nouveau régime.

Inscrivez-vous, branchez-vous et posez vos questions ! ■





source

Convention historique adoptée sur les risques biologiques

Le 13 juin dernier, à Genève, les personnes déléguées réunies à la 113^e Conférence internationale du Travail ont adopté la Convention n° 192 et la Recommandation n° 209 sur les risques biologiques. C'est une première dans l'histoire du droit du travail international : les dangers invisibles, mais omniprésents que sont les virus, les bactéries, les toxines d'origine végétale ou animale, les parasites, ou encore les effets allergènes de certaines substances, font maintenant l'objet de normes spécifiques et contraignantes.



Cette avancée majeure est le fruit d'années de mobilisation syndicale portée avec ténacité par le groupe des travailleurs et des travailleuses de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à laquelle la FTQ a participé activement pendant les deux années durant lesquelles la négociation de la convention sur les risques biologiques s'est déroulée. C'est aussi une réponse aux failles révélées par la pandémie de COVID-19, qui a rappelé l'importance de combler les lacunes criantes dans la protection des personnes au travail.

Pour tous les milieux de travail, pour toutes les personnes

La Convention n° 192 a pour objectif de s'appliquer à toutes les personnes qui travaillent, sans distinction de statut, de secteur ou de pays. Elle impose aux États signataires de couvrir tous les milieux de travail, sans exclusion injustifiée. Et si une



PHOTOS PIERRE ALBOUY / ILO

exclusion est faite, elle devra être justifiée et accompagnée de mesures compensatoires, avec un engagement clair à mettre fin à cette situation.

Autre avancée marquante : la santé au travail y est définie dans un sens large, englobant le bien-être physique et mental. C'est une reconnaissance importante pour tous les travailleurs et travailleuses soumis à un stress chronique, à des environnements toxiques ou à une insécurité constante liée à leur exposition.

Des droits concrets essentiels

Parmi les mesures phares : le droit de refuser un travail dangereux sans subir de représailles, la

participation pleine et entière des travailleurs et travailleuses et de leurs représentants et représentantes aux démarches de prévention, et l'obligation pour les employeurs de prendre toutes les mesures raisonnables pour éliminer ou à défaut, maîtriser les risques biologiques, selon une hiérarchie stricte des mesures de contrôle.

La Convention exige aussi une formation rémunérée, accessible à tous et toutes, en temps de travail. Elle insiste sur la protection des plus vulnérables : jeunes travailleurs, personnes migrantes, femmes enceintes ou allaitantes, personnes en situation de précarité sociale.

Bien qu'au Québec ces droits nous semblent acquis, ce n'est pas le cas de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Nous n'avons qu'à penser au projet de loi n° 101 qui vise l'exclusion des secteurs de la santé, de l'éducation et des services publics. Des secteurs où les risques biologiques sont légion, et où l'accès à ces droits de base sera rendu impossible. ■

Ratifier, maintenant

Cependant, cette victoire n'est qu'une étape. Pour qu'elle ait un impact réel, il faut que les gouvernements ratifient la Convention et l'intègrent dans leur législation nationale. Il faut donc faire pression à tous les paliers gouvernementaux, dans l'ensemble du Canada pour demander la ratification de cette convention afin de bénéficier des protections qui y sont prévues. Ce faisant, nous aiderons nos confrères et consœurs d'ici, mais également l'ensemble des travailleurs et travailleuses du monde qui peinent encore à travailler dans des conditions saines.

Un règlement à deux vitesses

Le gouvernement du Québec vient d'adopter par décret le Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en santé et sécurité du travail (RMPPE).

En vigueur depuis le 1^{er} octobre dernier, ce nouveau règlement marque une étape cruciale dans l'application de la réforme de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) adoptée en 2021. Pour des milliers de personnes qui travaillent, c'est l'espoir d'un véritable droit à la prévention, enfin accessible à tous et toutes.

Enfin... presque. Car le gouvernement de la CAQ maintient en parallèle son projet de loi n° 101 (PL101), qui vise à créer un régime distinct amoindri pour les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Un régime à part, pour des travailleurs et travailleuses qu'on prive des mécanismes de base prévus dans la LSST et le RMPPE : comités de santé et de sécurité, représentantes et représentants reconnus et formés, heures de libéra-

tion, formation adéquate, et surtout, pouvoir réel d'intervention. Autrement dit, deux classes de travailleurs et travailleuses. Deux

niveaux de droits. Deux poids, deux mesures.

Un règlement de base pour les personnes qui y auront droit

Le RMPPE, tel qu'il a été élaboré de manière paritaire au sein du conseil d'administration de la Commission des normes, de l'équité, de la

santé et de la sécurité du travail (CNESST), propose un encadrement clair pour tous les employeurs du Québec. Il introduit l'obligation pour ceux-ci de mettre en place un programme de prévention fondé sur l'analyse des risques et la hiérarchie des moyens de contrôle. Il fixe des balises sur la composition et le

fonctionnement des comités de santé et de sécurité, la désignation des représentants et représentantes en SST (RSS), et la formation obligatoire pour ces derniers. Il présente des minimums sur lesquels nous pouvons construire une meilleure prise en charge de la SST dans nos milieux de travail.

La fréquence des réunions, les heures de libération et le nombre de personnes représentantes en santé et sécurité sont

adaptés en fonction du niveau de risque de l'établissement, selon une classification établie paritairement lors des travaux à la CNESST et qui prend en compte la réalité des hommes et des femmes tels que prévu par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRRST).

Mais toute cette architecture ardemment négociée tombe à plat si l'on en exclut les secteurs les plus exposés aux risques psychosociaux, infectieux, posturaux et de violence, comme les hôpitaux, les écoles, les centres jeunesse ou les CHSLD. Là où les risques sont bien réels, mais souvent moins visibles.

Le harcèlement, l'épuisement, les agressions, les infections, les blessures musculosquelettiques : tout cela fait partie du quotidien. Refuser de les reconnaître à travers les mécanismes prévus, c'est nier leur existence. C'est nier un droit fondamental à un environnement de travail sain et sécuritaire. C'est inacceptable. ■



VIVIEN GAUMAND

Le comité permanent FTQ Alcoolisme, toxicomanie et autres dépendances

Il existe plusieurs comités permanents à la FTQ, qui ont tous pour mandat de faire des recommandations au Bureau de la Fédération sur les sujets qu'ils traitent. Un des plus anciens est le comité abordant la question des dépendances. Les membres sont là pour rapporter vos préoccupations et aussi pour vous tenir informés des enjeux et outils mis à votre disposition. Pour connaître la liste de vos représentants et représentantes, consulter le site Web de la FTQ à ftq.qc.ca/comites-permanents-ftq. N'hésitez pas à les contacter. ■



JOURNÉE DE RÉFLEXION INTERSYNDICALE SUR L'IMMIGRATION

Des convergences à bâtir

Le 1^{er} octobre, 80 personnes issues des neuf grandes organisations syndicales du Québec et de divers secteurs d'activités se sont réunies à l'invitation de la FTQ pour une journée de réflexion sur la représentation des travailleuses et travailleurs issus de l'immigration.

Dalia Gesualdi-Fecteau (CRIMT) et Amel Zaazaa (OPLJM) ont présenté leurs travaux sur les effets discriminatoires du modèle d'immigration du Québec et du Canada, ainsi que sur les défis que celui-ci pose à la défense des droits collectifs.

La journée a également accueilli une *Conférence Fernand-Daoust* donnée par la professeure Stéphanie Arsenault (RQ3i), portant sur la francisation des tra-



vailleuses et travailleurs étrangers temporaires et les obstacles systémiques qui limitent leur accès à ces services.

Finalement, dans l'esprit des États généraux du syndicalisme, des discus-

sions ont mis en lumière la nécessité d'une plus grande inclusion syndicale et d'un dialogue intersyndical renouvelé pour renforcer la solidarité et faire converger les stratégies de représentation. ■

La FTQ présente en force au défilé de la Fierté

La FTQ a participé au défilé de la Fierté en août dernier. Dans un contexte d'attaques contre les membres issus de la diversité, les syndicats affiliés ont répondu présents. Portant des vêtements blancs et les drapeaux de la FTQ, le contingent était aussi visible que festif. À l'heure où les populistes de droite cherchent des boucs émissaires, il était important de réaffirmer notre solidarité aux communautés 2SLGBTQIA+. La lutte du mouvement syndical pour une vie digne passe par la lutte contre l'homophobie et la transphobie. ■



UN NOUVEL OUTIL POUR VOUS Le collectif d'entraide

Avec le contexte actuel d'insécurité économique et de détresse que produisent les politiques américaines, il n'est pas rare de voir des mises à pied massives, des fermetures d'entreprise qui génèrent une souffrance collective, voire des suicides de collègues. Les conseils régionaux se sont dotés de ressources pour mettre en place des collectifs d'entraide. Ces collectifs sont là pour permettre aux membres d'une entreprise de partager les moments difficiles afin d'en réduire les impacts. N'hésitez pas à communiquer avec votre conseil régional si vous êtes dans cette situation: ftq.qc.ca/ftq-en-region. ■

MOUVEMENT DE PERSONNEL



Rachel Michaud

Rachel Michaud a joint l'équipe de la FTQ en mai dernier à titre d'adjointe administrative. Elle est présentement au sein du service de l'éducation. Elle œuvrait auparavant dans le domaine des communications et du marketing où elle a travaillé en agences de publicité, ainsi qu'au sein d'organismes de bienfaisance et d'OBNL.

titre de conseiller syndical en juin dernier. À la suite du conflit étudiant de 2012, il commence son militantisme syndical à l'IWW comme militant puis formateur. C'est en commençant à travailler dans le milieu maritime comme matelot qu'il joint les rangs d'un syndicat affilié à la FTQ dont il présidera le local pendant quelques années.

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, tout en façonnant son parcours militant et syndical. Étant d'abord présidente de son unité pendant près de 10 ans, elle a ensuite été élue secrétaire-trésorière de sa section locale, le SEPB-574, en plus d'être formatrice au SEPB-Québec.



Marie-Hélène Gauthier

Marie-Hélène Gauthier s'est jointe à l'équipe de la FTQ en juin dernier à titre de conseillère syndicale au service de l'éducation. Diplômée en études littéraires, elle détient aussi un certificat en pédagogie de l'enseignement supérieur et poursuit un certificat en droit du travail. Elle a auparavant travaillé pendant plus de 16 ans comme adjointe administrative au



Marie-Lise Drapeau-Bisson

Marie-Lise Drapeau-Bisson (elle) est conseillère syndicale au service d'actions féministes et d'équité salariale de la FTQ depuis juin 2024. Elle est sociologue avec une expertise en études féministes. Elle a d'abord milité dans des groupes étudiants et féministes, pour ensuite s'impliquer comme déléguée syndicale à l'Université de Toronto (CUPE 3902). ■



Martin Trudel Racine

Martin Trudel Racine a joint le service de l'éducation à



Merci Gilles !

Notre conseiller régional de la FTQ en Abitibi-Témiscamingue depuis 2005, Gilles Chapadeau, nous quitte pour relever de nouveaux défis. En effet, Gilles est depuis peu le nouveau maire, élu sans opposition, de Rouyn-Noranda ! Auparavant, Gilles a œuvré dans les différentes sphères du monde syndical pendant plus de 20 ans au niveau local, national et international. En plus de son travail à titre de conseiller régional de la FTQ, Gilles a aussi occupé le poste de directeur de l'équipe des conseillères et conseillers régionaux de la FTQ.

Toutes nos félicitations, Gilles ! La FTQ te remercie chaleureusement et te souhaite bonne chance! ■

CHRONIQUE MÉTIER

Au rythme des vagues

En tant que matelot et timonière à la Garde côtière canadienne, la vie professionnelle de Marie-Soleil Beauchemin se passe sur des navires qui sillonnent le Saint-Laurent et les eaux arctiques, là où chaque jour apporte son lot d’imprévus.

Son travail de matelot se déroule sur le pont. Avec l’aide de ses collègues, elle assure l’entretien et la manutention du bateau. Un matin, elle peut se préparer à faire de la peinture, mais devoir finalement s’installer à la grue pour descendre un chargement dans la cale ou bien

s’équiper pour effectuer une approche à quai. « *En plus de la multitude de compétences techniques, pour être un bon matelot, il faut aimer travailler dehors, en équipe et être capable de s’adapter aux changements* », explique Marie-Soleil. Comme timonière, rôle qu’elle effectue depuis peu, elle contrôle

la direction du bateau selon les commandes du capitaine. « *C’est une tâche qui demande concentration et précision. C’est très différent de mon travail de matelot! L’un est physique, sous la neige, la pluie et le vent, alors que celui-ci est au calme et me demande une attention chirurgicale* » précise-t-elle.

Marie-Soleil travaille présentement à bord du NGCC Des Groseilliers, un brise-glace basé à Québec de décembre à mars. Son rôle s’ajuste selon le bateau. Sur un brise-glace, l’équipe dégage les voies navigables. Tandis que sur un baliseur, elle installe des bouées



pour sécuriser le chenal du Saint-Laurent, qui est relativement mince pour la taille des navires qui l’empruntent.

« *J’AIME QUE LA VIE SOIT DICTÉE PAR LES ÉLÉMENTS. ON EST TOUJOURS CONSCIENTS DE NOTRE ENVIRONNEMENT. À BORD, ON S’ADAPTE À LA MER ET AUX VENTS.* »
– Marie-Soleil Beauchemin, matelot et timonière

Bien que la vie à bord soit confortable, les journées sont longues : 12 heures de travail, parfois charcutées en quart de 4 heures lorsqu’elle est à



la timonerie. Le tout, au rythme de 28 jours travaillés pour 28 jours de repos. Marie-Soleil s’implique également au sein de l’équipe spécialisée en sauvetage. « *Si un appel de détresse arrive, je fais partie de ceux qui vont porter secours. Ça prend des connaissances, oui, mais surtout une bonne dose de courage* », indique-t-elle.

Marie-Soleil affirme que la vie en mer forge des liens solides : « *On voit*

nos collègues plus souvent que notre famille. C’est important de bien s’entendre. Il n’y a pas de sous-métier ici, même les plus petites tâches contribuent à nous maintenir à flot. Un commandant seul ne pourrait pas naviguer, comme des mate-lots seuls ne pourraient pas non plus. C’est ensemble qu’on avance. » Une solidarité qui permet au navire de garder le cap, et qui gagnerait à inspirer d’autres milieux de travail. ■



ENJEUX RÉGIONAUX

Les régions au cœur de la solidarité

Partout au Québec, les conseils régionaux de la FTQ démontrent que la solidarité ne s’arrête pas aux milieux de travail. Ensemble, ils incarnent le cœur battant du mouvement syndical en région.

Le 10 juin, le Conseil régional FTQ Québec et Chaudière-Appalaches a tenu son tournoi de golf annuel, réunissant 95 participantes et participants. Les fonds amassés ont été remis au Panier de Noël pour soutenir les familles dans le besoin. Le 5 septembre, en Montérégie, plus de 20 sections locales issues de 9 syndicats affiliés se sont rassemblées pour une activité au profit de Centraide, en présence de la direction de la FTQ et de celle du Fonds de solidarité FTQ. Enfin, le 13 septembre, la FTQ Laurentides–Lanaudière a organisé sa journée annuelle Centraide, rappelant que chaque geste compte. Ces événements ont permis de rappeler que la force du mouvement syndical réside dans la générosité et l’engagement de ses membres. ■

Porter la lutte... sur sa tête !

Au Bas-Saint-Laurent – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, le comité d’action féministe du conseil régional a lancé, en amont de la Marche mondiale des femmes (MMF), une initiative à la fois simple et engagée : « Porter la lutte sur la tête et dans le cœur ». L’objectif était de transformer un geste symbolique en soutien concret aux femmes, à un moment où les organismes de première ligne manquent cruellement de moyens alors que les besoins explosent. Le principe était clair : pour chaque

tuque vendue au coût de 25 \$, une partie fixe des revenus était remise directement à des organismes de la région qui accompagnent les femmes en difficulté, le tout sans profit pour le conseil régional. La production a été confiée à l’entreprise québécoise Metatuq, gage de qualité et de retombées locales. Ces tuques polyvalentes et colorées permettaient d’affirmer son appartenance à un mouvement féministe et syndical, tout en



soutenant concrètement la lutte contre les violences faites aux femmes. Cette campagne s’est inscrite dans un contexte social marqué par un recul alarmant des droits des femmes et une hausse de la violence. Pour le Conseil régional FTQ Bas-Saint-Laurent – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, il était

impensable de rester spectateur. En agissant ainsi, le conseil régional a joué son rôle de moteur de justice sociale : un geste concret, sobre et transparent, qui reliait militance syndicale et solidarité féministe. La lutte pour l’égalité et la dignité ne prend pas congé, même par temps froid, et dans cette région comme ailleurs, la solidarité s’exprime aussi dans ces gestes quotidiens qui affirment que la lutte est bien en cours. ■

Le Québec change, le saviez-vous ?

Selon l’Institut de la statistique du Québec, le nombre de travailleuses et travailleurs issus de l’immigration s’est accru de 57 % entre 2014 et 2024, soit une hausse nette de 318 400 personnes. En décembre 2024, 859 500 d’entre elles occupaient un emploi, ce qui représente plus de

19 % de la main-d’œuvre québécoise. Selon le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain (CRFTQMM), cette réalité est encore plus marquée dans la région métropolitaine de recensement. Loin de nous l’envie de nous replier dans une

posture de polarisation et de confrontation, celle-ci transforme en profondeur les milieux de travail et interpelle les sections locales, les exécutifs syndicaux et les instances régionales. Les statuts multiples, pensons aux travailleurs et travailleuses migrants temporaires, exigent une

grande ouverture et une capacité d’adaptation pour répondre à leurs besoins spécifiques et assurer qu’ils aient pleinement accès aux structures syndicales. Pour le conseil, le défi collectif est de faire en sorte que la représentativité syndicale, à tous les

niveaux, soit cohérente avec les réalités vécues sur le terrain par cette main-d’œuvre diversifiée. C’est en ajustant les façons de faire et en modernisant les pratiques qu’on pourra renforcer le socle de la solidarité ouvrière. Le socle de notre solidarité ouvrière en dépend partiellement. Pour le CRFTQMM, le Congrès de la

FTQ de novembre 2025, tout comme les États généraux du syndicalisme, offrira une occasion privilégiée pour aborder sereinement ces enjeux et réfléchir ensemble aux pistes de solution. En attendant, dans la région métropolitaine comme ailleurs au Québec, ce travail doit se poursuivre dès maintenant avec conviction et ouverture. ■

CONFLITS FTQ AU 16 OCTOBRE 2025				
EMPLOYEUR	VILLE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SYNDICAT	DÉBUT DU CONFLIT
PARAMÉDICS DE LA FRATERNITÉ DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC	14 ENTREPRISES AMBULANCIÈRES (PARTOUT AU QUÉBEC)	700	SCFP-7300	2024-12-11 (GRÈVE)
BARREAU DU QUÉBEC – AVOCATS	QUÉBEC	41	SEPBB	2025-03-26 (1 JOURNÉE DE GRÈVE)
HYDRO-QUÉBEC (INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE CHANTIER D'HYDRO-QUÉBEC)	PLUSIEURS VILLES AU QUÉBEC	40	SCFP (SIICHQ)	2025-06-10 (3 JOURNÉES DE GRÈVE)
PARC SIX FLAGS MONTRÉAL, SEC	MONTRÉAL	20	AIEST-256	2025-07-03 (LOCK-OUT)
RIO TINTO FER ET TITANE INC.	SOREL-TRACY	181	MÉTALLOS-7493	2025-07-10 (GRÈVE)
PORT DE MONTRÉAL (SOCIÉTÉ TERMINAUX MONTRÉAL GATEWAY)	MONTRÉAL	32	SCFP-4317	2025-09-22 (GRÈVE)
POSTES CANADA	PARTOUT AU CANADA	55 000	STTP	2025-09-25 (GRÈVE TOURNANTE)
BEAULIEU CANADA	ACTON VALE	160	UES 800	2025-10-08 (LOCK-OUT)

Bienvenue à la FTQ

REQUÊTES EN ACCRÉDITATION / 1^{er} juin au 9 octobre 2025

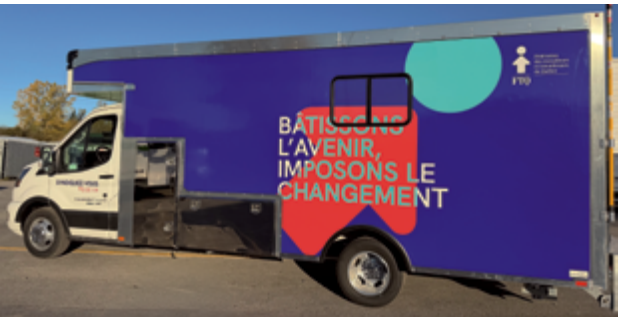
- ▼ **AFPC** : Université de Sherbrooke – Tous les établissements.
- ▼ **AIMTA** : Derichebourg Aéronautique Canada inc.
- ▼ **FPOE (LOCAL 1676)** : L.E.A.D.D. inc. – pour la province de Québec.
- ▼ **MÉTALLOS** : Pathfinder sécurité inc. – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Montréal / Services de sécurité Spécialisée S3-K9 Inc. (Conseil du Trésor du Québec) – Québec / Mines Abcourt inc. – Division Géant Dormant, Cantons Maizerets, Chase, Soissons et Glandelet / Signalisations Prosign Québec inc. – Gatineau.
- ▼ **SCFP** : Services préhospitaliers Paraxion inc. – Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec – SCFP 7300 / Société québécoise du cannabis (SQDC) – St-Georges-de-Beauce / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Alma – SCFP 7170 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sherbrooke – SCFP 7207 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Joseph-du-Lac – SCFP 7119 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Entrelacs – SCFP 7116 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Shannon – SCFP 7216 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Farnham – SCFP 7205 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale MRC Montcalm – SCFP 7219 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Raymond – SCFP 7152 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Mathias-Sur-Richelieu – SCFP 7121 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sept-Îles – SCFP 7166 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Honoré – SCFP 7206 / Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Morin-Heights – SCFP 7233 / Village de Senneville – Tous les établissements / Université du Québec à Rimouski – UQAR – Tous les établissements.
- ▼ **SEPB** : Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis – Tous les établissements.
- ▼ **SITBCTM** : Solina Canada Inc. – Produits alimentaires Berhelet, Boisbriand.
- ▼ **SQEEES-298** : Société en Commandite Excelsoins Vivalis – Pointe-Claire / Prodimax inc. – Région de Laval / Maison des Aînés de Saint-Timothée inc. – Région de Montérégie / WC Operating (Quebec) LP – Pointe-Claire.
- ▼ **TEAMSTERS** : Akelius Montréal Ltd. – Montréal / Gestion Innue Campement, société en commandite – Campement Montagnais Kilomètre 134 (Territoire Sept-Îles) – Poste Montagnais Territoire Sept-Îles / Groupe Compass (Québec) Ltée – Campement Montagnais Kilomètre 134 (Territoire Sept-Îles) – Poste Montagnais Territoire Sept-Îles / Services environnementaux Richelieu inc. – Beloeil / Béton Provincial Ltée – Trois-Rivières / Recochem inc. – Montréal / COGIR – Repentigny / Wonder Brands Inc. – Longueuil / Mégantic Métal, une division de Métaux Russel inc. – Thetford Mines / Veolia ES Canada Services Industriels inc. – Chambly / Les Résidences Soleil – Manoir Boucherville – Repentigny.
- ▼ **TUAC** : Groupe Adonis inc. – Montréal – Québec – Terrebonne / Loblaw inc. – Salaberry-de-Valleyfield – Boucherville – Ste-Adèle – St-Laurent – Montréal / Indigo Parc Canada inc. – Montréal / Alimentation Coop Rimouski – Rimouski / GFL Environmental inc. – L'Ancienne-Lorette / Association québécoise de récupération des contenants de boissons – Shawinigan / 9525-6814 Québec inc. (CNC inc.) – Dollard-des-Ormeaux / Manoir Richelieu Ltée – La Malbaie / Marché Émilie et Philip Desmarais inc. – Boucherville / Volailles & Viande Amga Ltée – Montréal.
- ▼ **UES 800** : Maintenance 3R inc. – La Plaza de la Mauricie, Shawinigan / Autobus la Québécoise Roussillon inc. – Secteur Richelieu, Roussillon / Corporation touristique de Rivière-Ouelle – Camping Rivière-Ouelle.
- ▼ **UNIFOR** : Goodfellow inc. – Québec / Logifem inc. – Montréal / Building Products of Canada Corp. (LA CIE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION BP CANADA) – Pont-Rouge / Lulumco inc. – Sainte-Luce / Juno Pharma Canada Inc. – Montréal / 14821173 Canada Inc. (Staybridge Suites Airport) – Montréal St-Laurent.

Un camion pour faire rouler la militance!

En octobre dernier, la FTQ s’est dotée d’un tout nouvel outil pour soutenir ses mobilisations: une fourgonnette entièrement équipée pour les manifestations et les grands rassemblements. Véritable quartier général mobile, elle comprend une scène déployable, un système de son professionnel avec micros pour les prises de parole, un espace de travail ainsi que des rangements pour drapeaux et pancartes.

Aux couleurs de notre prochain Congrès, ce camion symbolise la volonté d’être encore plus présent sur le terrain et de renforcer notre visibilité collective. Il servira de point de ralliement lors des grandes mobilisations syndicales, comme la Marche mondiale des femmes le 18 octobre, celle du 1^{er} mai ou des événements régionaux à venir.

D’ailleurs, ouvrez l’œil le 29 novembre: vous apercevrez sans doute ce nouveau véhicule militant lors de la manifestation intersyndicale dans les rues de Montréal et, par la suite, partout au Québec ! ■



LA CHRONIQUE DE LA CAISSE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS UNIS

LA CAISSE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS UNIS

Fière partenaire du Congrès FTQ 2025

Cet automne, la grande famille syndicale se réunira à l’occasion du Congrès de la FTQ, qui se tiendra en novembre. Et comme toujours, la Caisse des travailleuses et travailleurs unis y sera, fièrement présente pour soutenir ce moment phare de la vie démocratique syndicale.



Depuis ses débuts, notre caisse a à cœur d’être plus qu’une institution financière: un acteur engagé dans la vie du mouvement syndical, un allié fidèle pour la justice sociale, l’équité et la dignité au travail. C’est dans cet esprit que nous soutenons activement la tenue du Congrès de la FTQ et que nous y serons sur place, avec vous, du premier au dernier jour.

Venez nous rencontrer à notre kiosque! Des représentantes et représentants de la caisse seront sur place pour répondre à vos questions, discuter de vos projets, et vous présenter les services personnalisés que nous offrons à l’en-

semble des membres du mouvement FTQ.

Ne manquez pas non plus le traditionnel déjeuner des caisses de groupe, organisé en marge du Congrès! Un moment chaleureux pour échanger, réseauter et parler finances solidaires autour d’un bon café. L’information pour s’y

inscrire sera bientôt disponible – restez à l’affût!

En soutenant le Congrès FTQ, nous réaffirmons notre volonté de renforcer notre partenariat avec la centrale, d’écouter les besoins du terrain, et de continuer à bâtir ensemble des solutions collectives,

à l’image de nos valeurs communes.

Parce qu’au-delà des chiffres, une caisse syndicale, c’est d’abord une caisse au service des gens. De leurs rêves, de leur sécurité, de leur avenir.

En novembre, on se retrouve au Congrès de la FTQ. Venez nous voir!



Desjardins

Caisse des Travailleuses et Travailleurs unis

LA CHRONIQUE DU FONDS DE SOLIDARITÉ

Transformer l’incertitude en levier de changement

En période d’incertitude, comme celle qu’on connaît actuellement avec les questions sur les hausses des tarifs douaniers, les tensions internationales, la volatilité des marchés boursiers, et les changements politiques au Canada, le Fonds de solidarité FTQ est plus que jamais en action pour accompagner les travailleuses et les travailleurs, mais aussi les entreprises de toutes les régions et de tous les secteurs d’activité dans leur croissance.

Au Fonds, notre engagement est patient et durable. On soutient les entreprises dans des moments clés de leur développement: croissance, entrepreneuriat,

transition technologique ou environnementale. On les soutient aussi en période de turbulences.

En 2024-2025, notre réseau a investi 1,9 mil-

liard de dollars dans l’économie québécoise grâce à l’épargne de nos 808 000 actionnaires. Derrière ces chiffres, il y a des entreprises qui innovent, qui créent de l’emploi et qui contribuent à la vitalité de nos régions et des travailleurs et travailleuses qui y contribuent.

On fait face aujourd’hui à une transformation en profondeur de notre économie. En investissant sur le long terme, on donne aux entreprises les moyens de s’adapter à cette nouvelle réalité économique en diversifiant leurs partenariats d’affaires, en innovant

davantage et en créant de meilleurs milieux de travail pour les travailleuses et travailleurs du Québec. C’est de cette manière que l’on contribue à rendre notre économie moins dépendante des États-Unis, plus compétitive, plus résiliente et à maintenir et créer des emplois pour les familles d’ici.

Au Fonds, on croit que l’économie doit être au service des gens, de celles et ceux qui, chaque jour, bâtissent le Québec par leur travail. C’est ça l’épargne d’ici pour l’économie d’ici.



FONDS

de solidarité FTQ