



Été 2015 • Volume 49, numéro 3

ColBlanc

Le magazine officiel des Cols blancs de l'île de Montréal (SCFP-FTQ)



EN AVANT, LES INCORRUPTIBLES!



Le mot du président
La mobilisation : gage de réussite
page 3

Équité salariale et personnel « saisonnier »
Un rappel important !
page 4

Après un très long vol...
Atterrissage réussi à Dorval !
page 8

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

 @ColsBlancsMTL

 Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

 sfmm429.qc.ca

Sommaire

- 3** La mobilisation : gage de notre réussite
Alain Fugère, président
- 4** Équité salariale : un rappel important !
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 5** Retraite : des outils de planification
Gilles Maheu, trésorier-archiviste
- 6** Trajets éclectiques d'une syndicaliste
Maryse Chrétien, dir. syndicale et membre du Comité du journal
- 7** Protégeons nos emplois !
Lyne Lachapelle, vice-présidente
- 8** Atterrissage réussi à Dorval !
Mario Sabourin, vice-président
- 9** 29^e congrès du SCFP sous le thème **ENSEMBLE**
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 10** Des solutions à l'austérité
Multiples économistes dont Pierre-Guy Sylvestre du SCFP
- 11** Retour vers le passé
Marc-André Noël, délégué syndical à l'arrondissement LaSalle
- 12** 2015 : deuxième rafale de manifestations
Le Comité du journal
- 14** Journée de mobilisation du 19 mai 2015
Le Comité du journal
- 15** Autour des piscines : soyez alertes !
Luc Veillette, représentant en prévention – SST
- 16** Le syndicalisme chez les travailleurs saisonniers
Christophe Vaillancourt, délégué syndical
- 17** Campagne Centraide 2014
Sylvie Beauchamp, coresponsable du Programme d'aide aux membres (PAM)
- 18** Je m'appelle Boukare Tall
Jean Pierre Wafuana, délégué syndical et secrétaire du Comité du journal
- 20** Les pirates du SFMM à l'abordage !
Le Comité du journal
- 22** Tournoi de golf du SFMM
Le Comité du journal

ERRATUM

Dans le numéro du printemps 2015 du *Col Blanc*, une erreur s'est malencontreusement glissée dans le portrait de notre secrétaire-trésorier Gilles Maheu. En effet, l'amorce indique que Gilles a occupé le poste d'analyste de recettes alors qu'en fait, il a œuvré à ce titre en fonction supérieure. Nos excuses.

L'ÉQUIPE DU COLBLANC



FRANCINE BOULIANE
Responsable
à l'Exécutif



JEAN PIERRE WAFUANA
Secrétaire
du Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ
Agent de communication



SIMON WELMAN
Membre
du Comité du journal



MARYSE CHRÉTIEN
Responsable
du Comité du journal



ColBlanc

Été 2015 • Volume 49, numéro 3

Le magazine officiel du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-FMQ)

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) distribuée trimestriellement à 10 000 exemplaires.

Nos pages sont ouvertes à tous les membres du Syndicat. Cependant, le Comité du journal se réserve le droit de refuser la publication de textes qui ne rencontrent pas les critères établis par la politique d'information du SFMM (SCFP). Les textes publiés dans ce magazine n'engagent que leurs auteurs.

Toutes reproduction, traduction et diffusion de textes sont autorisées à condition d'en citer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque de la législature et à la Bibliothèque nationale du Québec, Division

des acquisitions pour Canadiana et Bureau de dépôt légal, Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa (SSN 0227-6064).

Composée et imprimée par des travailleuses et travailleurs syndiqués, membres d'un syndicat affilié à la FTQ.

Veillez prendre note que, dans le seul but d'alléger le texte, le masculin comprend le féminin et vice-versa.

Photographe : Louis Longpré
Caricaturiste : Denis Barbeau
Infographiste : Marcel Huot
(Atelier Québécois Offset inc.)



Notre couverture – Montréal, le 3 juin 2015, les INCORRUPTIBLES s'invitent au cocktail d'anniversaire de l'Équipe Denis Coderre au palais des congrès (Photo : Louis Longpré)

8790, avenue du Parc, Montréal (Québec) H2N 1Y6
Téléphone : 514 842-9463 • Télécopieur : 514 842-3683
Courriel : colblanc@sfmm429.qc.ca • sfmm429.qc.ca

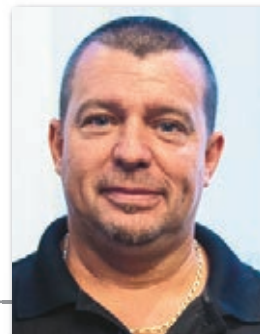


Passer de la parole aux actes donne des résultats

La mobilisation : gage de notre réussite

Alain Fugère • Président

Il y a un peu plus d'un an, le 12 juin 2014, le ministre Moreau a déposé le projet de loi 3 sur la restructuration des régimes de retraite. Pour cette raison, la dernière année a été fort mouvementée dans le monde municipal, mais il semble que nous n'avons encore rien vu comparé à ce qui s'annonce. En effet, ce même ministre Moreau entend revoir le rapport de force entre municipalités et syndicats dans le cadre des négociations de conventions collectives.



Nous avons appris, à la suite du congrès de l'UMQ qui s'est tenu à la fin mai à Montréal, que le gouvernement entend ainsi donner plus d'outils aux villes afin de les aider à réduire leurs dépenses qu'elles qualifient d'« insoutenables ». Soyez assurés que nous allons suivre de près ce débat.

Un contexte de négociation difficile à la Ville de Montréal

Dans un contexte où l'on assiste depuis plusieurs années à la dilapidation scandaleuse des fonds publics, la Ville de Montréal, qui a eu l'odieuse de demander une loi spéciale pour couper dans notre régime de retraite, ne semble pas prête de s'arrêter. Comme si elle n'en avait pas eu assez avec la loi 15 (ex-projet de loi 3) qui, on va se le dire, est carrément un vol de nos régimes de retraite, elle veut aller encore plus loin.

L'arrivée du nouveau DG Alain Marcoux est venue changer le portrait. Il mise sur un discours d'austérité pour nous faire avaler le besoin de couper davantage dans nos conditions de travail. Le 8 décembre dernier, la Ville a ajouté l'insulte à l'injure en déposant un nouveau cahier de demandes,

ce qui ne nous a donné d'autre choix que de déposer une plainte de négociation de mauvaise foi. Lors de la dernière journée d'audience, la CRT a annoncé aux parties qu'une décision devrait leur être transmise au courant de l'été.

Le 19 mai, nous avons tenu une journée de mobilisation réunissant les représentantes et représentants syndicaux des Cols blancs de la Ville de Montréal. Nous y avons échangé sur les façons de faire avancer notre cause. Parmi les idées qui ont été mises de l'avant, il y a la création de l'escouade des Incorruptibles. Ces super héros ont profité de la tenue d'un cocktail bénéfique des amis du parti du maire Coderre le 3 juin dernier pour lancer notre nouvelle campagne.

Les Cols blancs sont les premiers sur qui la Ville veut se faire les dents. Nous savons maintenant qu'elle veut déposer les même genre de demandes à l'ensemble des groupes comme les pompiers, les policiers, les professionnels et les Cols bleus. Ce que nous allons négocier risque de sceller le sort des autres.

Le contexte des négociations s'annonce bien difficile et pas seulement à la Ville de Montréal. Si nous voulons en arriver à des résultats, la participation de tout le monde est essentielle.

Pour l'ensemble des employés des municipalités, les enjeux sont majeurs. On veut nous faire passer pour des enfants gâtés alors

que nous savons à quel point le travail que nous faisons est important.

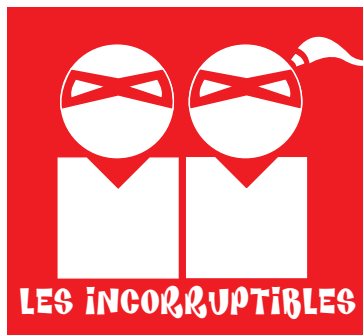
Nous offrons des services de qualité aux citoyens et nous le faisons de façon honnête et intègre. Notre salaire, on le mérite ! Nos conditions de travail, nous les méritons ! Non, nous ne sommes pas des gras dur, loin de là, alors nous devons continuer à nous battre pour avoir des emplois décents.

Une nouvelle convention à la Cité de Dorval

Malgré les nombreux enjeux, nous tenons à féliciter les Cols blancs de la Cité de Dorval qui viennent tout juste de conclure une nouvelle convention collective d'une durée de six ans.

Comme le vice-président Mario Sabourin le mentionne dans son article publié à la page 8 de ce numéro, les salariés obtiennent des hausses salariales annuelles variant de 2 à 2,5 % par année pour un total de 13 % sur six ans, la création de postes permanents, ce qui permet de consolider certains emplois précaires, ainsi que la stabilisation et le maintien d'emplois dans le secteur aquatique.

Pour arriver à ce résultat, les membres pris les choses en main en cultivant une solidarité à toute épreuve. Les 28 mois de pourparlers se sont conclus en présence d'un conciliateur à la veille du déclenchement d'une grève de quatre heures. Comme quoi passer de la parole aux actes donne des résultats ! ♦



Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

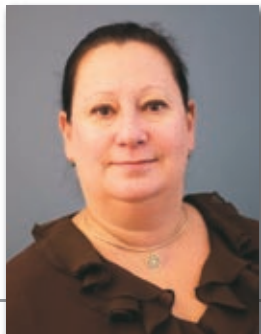
ColBlanc
le vendredi 14 août 2015



Équité salariale et personnel « saisonnier »

Un rappel important

Francine Bouliane • Secrétaire générale



Certaines installations, comme les piscines, les camps de jour ou les terrains de tennis, requièrent du personnel saisonnier uniquement durant la période estivale. Or, les paiements des ajustements rétroactifs de l'équité salariale ont été effectués l'automne dernier, soit en octobre et novembre 2015.

Il est possible que vous ayez été absents au moment du versement de ces paiements et que vous n'ayez pas été informés de vos droits à ce sujet. C'est pourquoi nous publions à nouveau l'encadré sur le sujet paru dans le *Col Blanc* de l'hiver 2015 afin que, dès votre retour cet été, vous puissiez vérifier votre situation.

Questions et réponses

Il faut également rappeler que si vous avez œuvré dans une ville reconstituée comme Hampstead, Ville Mont-Royal, etc. durant la période entre le 21 novembre 2001 et le 31 décembre 2005, ces informations vous concernent. Afin de savoir si vous avez droit à des ajustements, voici quelques questions à se poser :

- Votre catégorie d'emploi vous donne-t-elle droit à un ajustement ? Pour le savoir, il vous faut consulter le deuxième affichage du 23 décembre 2010, l'avis du 3 février 2012 et l'affichage du maintien du 27 février 2014 (tous ces affichages sont disponibles sur notre site Web). Si votre emploi apparaît dans l'un de ces affi-

chages, il est possible que vous ayez droit à des ajustements.

- Êtes-vous un étudiant au sens de la loi ? Si tel est le cas, vous n'avez pas le droit à des ajustements pour périodes travaillées entre le 15 mai et le 15 septembre d'une année (voir encadré).

- Avez-vous travaillé après le 15 septembre ? Si oui, il se peut que vous ayez droit à des ajustements si votre emploi fait partie des affichages mentionnés au premier point. ♦

Les étudiants et l'équité salariale

Selon l'article 8 de la *Loi sur l'équité salariale*, « un étudiant qui travaille durant ses vacances » n'est pas considéré comme un salarié au sens de la *Loi*. Par conséquent, un tel étudiant est exclu de l'exercice d'équité salariale et n'a pas droit à des ajustements salariaux durant la période estivale.

La Ville n'a donc pas à payer aux étudiants des ajustements touchant la période du 15 mai au 15 septembre d'une année. Pour ce qui est des périodes entre le 15 septembre et le 15 mai, soit hors de la période estivale, la Ville a payé les ajustements. Mais, bien que la Ville n'en ait pas eu l'obligation, à compter de l'été 2014, les taux horaires ajustés en fonction des résultats du programme d'équité salariale ont été appliqués, peu importe si la personne était étudiante au sens de la *Loi* ou pas, et pour toutes les périodes de l'année.

Cependant, entre le 15 mai et le 15 septembre d'une année, si vous n'étiez pas étudiant, ou si vous avez cessé vos études pendant cette période, vous pouvez écrire à l'employeur, faire état de votre situation et réclamer les montants qui vous seraient dus à equitesalarialefonctionnaires@ville.montreal.qc.ca

Besoin d'aide ?

Nous avons une spécialiste en équité salariale au Syndicat qui peut vous accompagner dans vos recherches. Il s'agit de madame Jocelyne Chicoine, que vous pouvez joindre par courriel à l'adresse sfmm@sfmm429.qc.ca ou par téléphone au 514 842-9463, poste 227.

Pour communiquer avec les personnes responsables du dossier de l'équité salariale à la Ville de Montréal, écrivez à equitesalarialefonctionnaires@ville.montreal.qc.ca en ayant soin de faire parvenir vos envois en copie conforme au Syndicat (equitesalariale@sfmm429.qc.ca).

Vous trouverez tous les affichages relatifs au dossier de l'équité salariale sur la page que nous lui consacrons sur notre site Web (sfmm429.qc.ca/syndicat/dossiers/247/l-equite-salariale).

Planification de retraite

Des outils à votre disposition

Gilles Maheu • Trésorier-archiviste



Comme trésorier-archiviste du SFMM 429, j'agis en tant que représentant des Cols blancs au Conseil de surveillance de la Caisse d'économie du Réseau municipal, l'un de nos partenaires privilégiés. C'est à ce titre que je vous transmets ci-dessous un message incontournable pour celles et ceux d'entre nous qui songent à préparer leur retraite mais ne savent pas comment s'y prendre.

Il n'est jamais trop tôt pour préparer votre retraite. C'est pourquoi la Caisse du Réseau municipal offre un atelier consacré entièrement au volet financier de cette grande étape de votre vie. Après tout, une planification pécuniaire est essentielle à une retraite épanouie.

Planifier sa retraite, ça s'apprend ! La Caisse du Réseau municipal offre à ses membres des services professionnels complets et personnalisés. Bien au fait de la réalité des employés municipaux, son équipe possède une connaissance approfondie de votre régime de retraite et est en mesure d'établir un plan d'action adapté à vos ambitions et à votre réalité.

De multiples services s'offrent à vous :

stratégies de placements, analyse de vos revenus de retraite, transferts avant impôts de vos banques de congés en REÉR, évaluation de vos besoins à la retraite, solutions d'investissement, réduction de votre facture fiscale, comparaison des différents régimes gouvernementaux (REÉR, FEÉR, CÉLI), outils budgétaires, etc. Votre caisse de groupe est l'institution financière la mieux placée pour vous accompagner tout au long de votre carrière afin que vous puissiez profiter de la retraite à laquelle vous avez droit.

Des ateliers pour apprendre à bien planifier votre retraite

Dans le cadre des ateliers consacrés à la retraite offerts aux Cols blancs, votre caisse

Desjardins Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

de groupe propose un volet de formation spécifique vous permettant de bien planifier vos finances.

Développés et donnés par une personne spécialiste en investissement et retraite de la Caisse du Réseau municipal, ces ateliers, d'une durée d'environ trois heures, s'imposent comme des atouts essentiels pour prendre votre retraite en main.

Je vous invite également à vous inscrire aux ateliers sur la retraite offerts aux Cols blancs par votre Syndicat. Étalés sur trois jours, ceux-ci vous permettront non seulement d'en apprendre plus sur la planification financière, mais aussi de vous outiller pour bien faire la transition vers la retraite.

La Caisse Desjardins du Réseau municipal : la force d'un groupe au service du bien-être financier de ses membres

Seule institution à offrir des ateliers d'information financière en prévision de la retraite spécifiquement adaptés aux Cols blancs, la Caisse Desjardins du Réseau municipal a pour mission de contribuer au bien-être financier de ses membres issus du milieu municipal tout en participant à leur enrichissement collectif.

Sa connaissance de nos besoins particuliers lui permet de travailler à notre avantage en développant des produits et services uniques adaptés à notre réalité. Je vous invite à découvrir tous les services de la Caisse Desjardins du Réseau municipal en visitant desjardinsmunicipal.com. ♦

PLAN QUINQUENNAL DE MAIN-D'ŒUVRE DE DENIS CODERRE : QUI VA REMPLACER LES COLS BLANCS DONT LES POSTES AURONT DISPARU ?

DES EXTRATERRESTRES ?
OMG, OÙ ÇA ?

SOIT DIT EN PASSANT, SAVIEZ-VOUS QU'EUX AUSSI ONT DES FAMILLES À FAIRE VIVRE ?



Rencontre avec la vice-présidente Josée Lacroix Trajets éclectiques d'une syndicaliste



Maryse Chrétien • Directrice syndicale et responsable du Comité du Journal

Josée Lacroix, vice-présidente au SFMM depuis 2012, a débuté sa carrière à la CUM comme préposée au traitement des appels au Centre d'urgence 9-1-1 en mars 1989. Son intérêt pour le SFMM s'est imposé à cause des conditions particulières de travail qui prévalent dans le milieu des services d'urgence, notamment les horaires en rotation complète.

Avant même d'être élue comme représentante syndicale en 1995, elle a participé à une négociation des lettres d'entente avec l'Employeur.

« J'avais aimé mon expérience de négociation, mais une fois les pieds dans le SFMM, je ne me doutais pas des multiples horizons offerts par mon Syndicat. Je trouvais cela stimulant ! », affirme Josée qui, depuis lors, a exploré différentes facettes de cet univers.

Quel a été son parcours syndical ?

Josée est passée à un mode plus actif en occupant un poste de directrice syndicale en 1999. Elle a eu la chance de participer au tout premier exercice relatif à la *Loi sur l'équité salariale* et ainsi toucher à l'évaluation d'emplois, une expérience fort pertinente pour la suite de son cheminement.

De 2002 à 2007, Josée est libérée à temps plein pour agir à titre de responsable du Programme d'aide aux membres (PAM). « Cette période a été un beau défi, car ça touchait tout ce qui n'était pas dans la convention collective. Des thèmes relativement nouveaux apparaissent comme le harcèlement psychologique ainsi que d'autres maladies qui sont venues se greffer au programme. Avec le temps ces thèmes ont entraîné des changements dans notre convention collective. »

De 2009 à 2012, Josée s'est impliquée comme agente de réparation en santé-sécu-

rité. Elle représentait des membres accidentés du travail auprès de la CSST et de la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Josée a abordé au cours de ce mandat des défis très techniques qui relevaient souvent de la sphère médicale. Elle songe entre au-



tres aux troubles musculo-squelettiques, un fléau réel qui n'est pas reconnu par la CSST et CLP comme étant lié à notre utilisation d'outils informatiques. « L'équation, si elle se fait, est longue et pénible pour nos membres », résume-t-elle. D'autant plus pénible que les connaissances des organismes reposent sur des études dont les conclusions ne sont plus actuelles.

Depuis février 2012, Josée occupe le poste de vice-présidente au SFMM. Elle représente les membres de la Cour municipale, des arrondissements Saint-Laurent,

Ahuntsic-Cartierville, Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce, Le Sud-Ouest et des villes reconstituées (Hampstead, Côte Saint-Luc et Montréal-Ouest). De plus, elle est responsable à l'Exécutif du Comité d'éducation. Aux yeux de Josée, le cumul de ses expériences la sert bien dans son quotidien.

À quoi ressemble une journée de vie syndicale ?

Josée partage son temps entre le bureau et ses relations de travail à l'extérieur.

« Établir ses priorités et bien supporter son réseau de représentants syndicaux est la clé », estime-t-elle. En effet, pour mieux gérer son temps lors de ses sorties, elle opte pour le tout-en-un, c'est-à-dire un ordre du jour combiné incluant les relations de travail et les comités mixtes de griefs. Le dossier qui la passionne particulièrement présentement ? La négociation de la convention collective des membres de Côte Saint-Luc, qui connaît certains progrès encourageants.

Vers quoi le syndicalisme devrait-il évoluer ?

Josée est convaincue : « Les syndicats doivent être des moteurs de changement. Dans le passé, ils ont été instigateurs de mouvements sociaux. Maintenant, ils doivent prendre le virage des technologies de communication pour rejoindre et mobiliser les gens. Ils doivent reprendre leur place à l'avant-garde. Leur avenir est là. » ♦

Des nouvelles de mon secteur d'activités Protégeons nos emplois !



Lyne Lachapelle • Vice-présidente

Après le plan quinquennal mis de l'avant par l'administration de la Ville de Montréal qui prévoit l'abolition d'un poste permanent vacant sur deux, beaucoup de nos membres se retrouvent avec un surplus de travail.

Dans le but de prévenir des problèmes de santé, de stress ou d'autre nature, n'hésitez pas à aller rencontrer vos gestionnaires afin de leur en faire part. Prenez le temps de discuter avec eux et de voir quelles sont leurs priorités dans le but de vous enlever la pression qu'occasionnent les cumuls de tâches.

Et si vous vous rendez compte que certaines de vos tâches sont effectuées par des cadres ou des salariés membres d'une autre accréditation syndicale, avisez vos représentants syndicaux. Il ne faudrait pas perdre

ces emplois au profit de gens qui n'ont pas vos compétences ou qui ne relèvent pas de notre accréditation syndicale. Gardons nos emplois !

Ville de Dollard-des-Ormeaux

Des discussions ont commencé entre le Syndicat et l'employeur dans le but de mettre en place la loi 15 sur le partage des caisses de retraite. Nous n'en sommes encore qu'à des échanges de documents et de chiffres. Nous espérons que ce dossier se règle rapidement tout en tenant compte de

la contestation de cette loi. Dès qu'il y aura un accord de principe entre les parties, nous convoquerons une assemblée afin de la présenter à nos membres.

Ville de Kirkland

Nous sommes toujours en négociation et trois rencontres sont prévues dans les semaines à venir. Nous espérons aller présenter une entente avant la période estivale mais, compte tenu de la lenteur des discussions, une telle rencontre se tiendra à l'automne. ♦

Une grande militante à la retraite au SPVM

Impossible de passer sous silence le départ de la directrice syndicale au SPVM Ginette Grégoire, qui a pris sa retraite le 6 mai dernier après plus de 25 années de service. Elle était préposée aux communications d'urgence et travaillait encore sur rotation.

Grande militante depuis son entrée au SPVM en tant que déléguée et depuis plusieurs années comme directrice syndicale, elle n'avait pas peur du travail à abattre et elle était de tous les dossiers. Elle était tellement disponible qu'on en venait parfois à se demander quand elle prenait le temps de dormir ou, même, si elle se prévalait de son droit à des congés ou des vacances.

Elle s'est battue pour les droits de tout un chacun. Elle a fait avancer plusieurs dossiers, dont celui des heures supplémentaires des auxiliaires, aussi nommés « banques d'heures », qui travaillent comme préposés aux communications d'urgence.

Elle laissera un grand vide. On lui souhaite une très belle et longue retraite qu'elle inaugurera peut-être par ce beau voyage qu'elle prévoit faire à la fin de l'été pour souligner cet heureux évènement.

Merci à toi, Ginette, pour tout ce que tu as fait, pour ta complicité, ton soutien, ton implication.



PLAN QUINQUENNAL DE MAIN-D'ŒUVRE DE DENIS CODERRE : QUI VA REMPLACER LES COLS BLANCS DONT LES POSTES AURONT DISPARU ?

NON, NON ET NON : CE N'EST PAS COMME ÇA QU'ON FAIT DU SURPLACE !

FIEZ-VOUS À MOI, JE M'Y CONNAIS ! ON AGITE LES BRAS DANS L'EAU, ON ÉCLABOUSSE TOUT LE MONDE...

MAIS, AU FINAL, ON NE BOUGE PAS. ÇA PREND DU TALENT !



Après un très long vol...

Atterrissage réussi à Dorval !



Mario Sabourin • Vice-président et responsable du Comité de négociation

Après plus de 28 mois de pourparlers, les parties en sont finalement venues à une entente de principe à la faveur d'une ronde de négociation de près de 12 heures le 9 juin dernier en présence d'un conciliateur !

Cette entente de principe est intervenue **dans le respect** des Cols blancs de Dorval et de leurs demandes. Lors d'une assemblée extraordinaire tenue le 18 juin dernier, les membres se sont prononcés à plus de 94 % en faveur de l'entente d'une durée de six ans qui couvre les années 2013 à 2018. Rappelons que leur dernière convention est venue à échéance le 31 décembre 2012 !

Les Cols blancs ont décroché des hausses salariales annuelles variant de 2 % à 2,5 %, ce qui équivaut à une augmentation totale de 13 % sur six ans, incluant un paiement rétroactif qui couvrira une période de 30 mois. De plus, ils ont obtenu la création de postes per-



À Dorval
Un règlement dans
le RESPECT de TOUS !

In Dorval
A deal that RESPECTS
ALL of us!



manents, consolidant ainsi certains emplois précaires, le maintien des emplois dans le secteur aquatique à la suite de la construction du nouveau complexe aquatique et sportif de Dorval dont l'ouverture est prévue cet été. L'ensemble de ces emplois seront couverts par notre certificat d'accréditation.

La prochaine étape sera sans contredit la finalisation des négociations concernant la caisse de retraite dans la foulée du projet de loi 15 (PL-3) ! Les Cols blancs de Dorval peuvent compter sur leur Équipe syndicale pour travailler d'arrache-pied afin de minimiser l'impact de cette loi sur leurs conditions de travail. Tous ensemble, dans le respect, nous y parviendrons !

Julie Handfield De retour au 429

Après un passage parmi vous il y a quelques années, je suis bien contente d'être de nouveau assignée à la section locale 429 comme conseillère syndicale SCFP. Avocate de formation, je compte près de 20 ans de service au sein du SCFP. Au cours de ces années j'ai eu l'occasion de connaître la majorité des secteurs d'activités couverts par notre affiliation. Il me fait aujourd'hui plaisir de mettre à profit mon expérience et mes connaissances pour relever les nombreux défis qui sont devant nous.



29^e congrès du SCFP-Québec sous le thème **ENSEMBLE** Un événement mobilisateur



Francine Bouliane • Secrétaire générale

Ce congrès, tenu au Centre des congrès de Québec du 5 au 8 mai 2015, fut très stimulant et mobilisateur pour les 700 congressistes provenant de 526 syndicats locaux du Québec. Le 429 y a envoyé une délégation composée des membres du comité exécutif, ainsi que des directeurs syndicaux Louise Thouin, Salvatore Agnello, Yvon Cardin, Stéphane Forget, André Grisé Jr et Patrice Leclerc.

Trois grands dossiers ont retenu notre attention : la lutte contre les mesures d'austérité, la mobilisation pour un changement aux prochaines élections fédérales et la campagne « J'aime Radio-Canada » qui a pour objectif la sauvegarde du diffuseur public Radio-Canada. Nous avons d'ailleurs manifesté devant les bureaux de Radio-Canada à Québec le jeudi 7 mai sur l'heure du midi.

Une solidarité plus essentielle que jamais : unis et ensemble

Plusieurs conférenciers inspirants, dont Thomas Mulcair, chef du Nouveau parti dé-



mocratique du Canada (NPD), Alexa Conradi, la présidente de la Fédération des

femmes du Québec Gabriel Nadeau-Dubois, leader étudiant du Printemps érable 2012, sont venus par leurs propos nous gonfler à bloc et nous prouver que nous pouvons changer les choses et **ainsi faire une différence significative dans nos vies.**

Nous pouvons affirmer que nous sortons de ce congrès unis contre l'austérité, unis pour le changement, unis pour la défense des services publics et de nos conditions de travail. C'est ENSEMBLE que nous serons plus forts ! ♦



Pour un sixième mandat, notre confrère Mario Sabourin, vice-président, a été élu directeur au SCFP-Québec, secteur municipal. Nous le félicitons et l'encourageons à continuer de bien représenter le 429 au sein des instances provinciales.

Lettre ouverte de 15 économistes dont Pierre-Guy Sylvestre du SCFP

Des solutions à l'austérité

Signataires : Yves-Marie Abraham, professeur agrégé, HÉC, Érik Bouchard-Boulianne, économiste, CSQ, Bernard Élie, économiste, Louis Gill, économiste, Pierre-Antoine Harvey, économiste, CSQ, Roger Lanoue, économiste, Marc Lavoie, économiste, Université d'Ottawa, François L'Italien, sociologue, Université Laval et IRÉC, Michel Lizée, économiste, Sylvie Morel, économiste, Université Laval, Éric Pineault, économiste, sociologue, UQAM et IRIS, Ruth Rose, économiste, UQAM, Cécile Sabourin, économiste, Gabriel Sainte-Marie, économiste, Cégep de Joliette et IRÉC, Pierre-Guy Sylvestre, économiste, SCFP

Le 1^{er} mai dernier, à l'occasion de la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs, on a vu une mobilisation exceptionnelle partout au Québec alors que plus de 850 organismes étaient en grève sociale et que des milliers de personnes protestaient contre les mesures d'austérité du gouvernement Couillard. Ces mesures – aucunement annoncées lors de la campagne électorale – sont vues par plusieurs personnes comme étant d'autant plus injustes et inacceptables que de multiples solutions viables restent ignorées et écartées par le gouvernement.

Parmi les pistes de solutions intéressantes, celles de la campagne *10 milliards de solutions* de la Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics, qui regroupe 80 groupes sociaux, méritent plus d'attention. Si, en tant qu'économistes ou chercheurs et chercheuses s'intéressant à l'économie et à la fiscalité, nous pouvons évaluer de manière différente l'ensemble de ces mesures, plusieurs d'entre elles recueillent notre appui car elles sont sensées et cohérentes avec l'idée que nous nous faisons de la justice sociale. Sauf à vouloir une « prospérité » créée sur fond de montée des inégalités, source de conflits sociaux, le gouvernement devrait se montrer plus ouvert à ces propositions.

À nos yeux, l'austérité s'appuyant sur la prémisse selon laquelle le Québec vivrait au-dessus de ses moyens est contestable. L'un des problèmes majeurs est plutôt que le gouvernement se prive volontairement de ressources financières. Il refuse, entre autres, de rétablir une meilleure progressivité de l'impôt sur le revenu. Il refuse aussi de



rétablir la taxe sur le capital des banques, qui a pourtant existé de 1947 jusqu'à son abolition par le gouvernement Charest. Ainsi, le 1^{er} mai, plusieurs actions de protestation pacifiques ont ciblé des institutions financières, accusées de ne pas faire leur juste part, pendant que des personnes salariées à temps plein gagnant le salaire minimum peinent à joindre les deux bouts en plus de voir prix et tarifs augmenter sans cesse.

Le gouvernement est également prêt à accorder de nouvelles baisses d'impôt aux entreprises. Or, de récentes études permettent sérieusement de douter que cela contribue à stimuler l'économie, ayant démontré que des centaines de milliards de dollars s'accumulent plutôt dans les comptes des entreprises non financières, sans créer de

l'emploi, comme on le prétend.

Dans la même veine, va-t-on longtemps continuer à juger légaux de soi-disant « investissements étrangers » dans les paradis fiscaux ainsi que des stratagèmes de planification abusive qui ne visent qu'à échapper au fisc ? Certes Revenu Québec fait de réels efforts de lutte à l'évasion fiscale, mais il faut faire encore plus. La Commission parlementaire sur le recours aux paradis fiscaux disposera-t-elle d'un véritable mandat pour faire des recommandations sérieuses, non seulement concernant la fraude criminelle, mais bien l'évasion fiscale légalisée qui se pratique à grande échelle ? On le souhaite puisque cela prive l'État d'importants revenus.

C'est un déficit éthique et démocratique majeur qui conduit des milliers de personnes à « refuser l'austérité ». La vraie question à nos yeux n'est pas seulement celle de l'équilibre budgétaire – pour lequel bien des solutions existent –, mais celle d'une « révolution tarifaire » qui, combinée à d'autres mesures législatives et commerciales, pave la voie à la privatisation croissante de nos services publics. Est-ce là un choix intéressant sur le plan économique et social pour le Québec, un choix fait collectivement et démocratiquement ? Il est clair que d'autres grilles de lecture de l'économie entraîneraient des solutions différentes de celles que le gouvernement propose. À quand donc un véritable débat de société sur l'ensemble des options qui s'offrent à nous en matière de fiscalité ? Bien des jours de l'année se transformeront en 1^{er} mai si le débat démocratique qui s'impose à ce sujet au Québec persiste à être nié. ♦

(Lettre originalement publiée dans *La Presse* du 5 juin)

Les offres rétrogrades du DG Marcoux

Retour vers le passé



Marc-André Noël • Délégué syndical à l'arrondissement LaSalle

Les 28 et 29 avril derniers, le SFMM s'est présenté devant la Commission des relations du travail (CRT) afin de protester contre le nouveau cahier de demandes patronales du DG de la Ville Alain Marcoux. Une action qui pourrait mettre en échec la stratégie destructrice déployée par la Ville de Montréal dans la saga du renouvellement de notre convention collective.

Une plainte pour négociation de mauvaise foi

L'article 53 du *Code du travail* précise qu'une fois annoncée la date de la première rencontre entre l'employeur et le comité syndical, « les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi ». Un concept plutôt glissant, résultat d'une impression d'ensemble plutôt que d'un événement ponctuel et dont il incombe à la partie lésée de faire la preuve. En effet, l'article 2805 du *Code civil* du Québec stipule que « la bonne foi se présume toujours, à moins que la loi n'exige expressément de la prouver ».

Des signes évidents

Heureusement, il existe des signes de malveillance qui ne mentent pas. L'ingérence dans les affaires syndicales, sous la forme de participation ou d'entraves aux activités d'un regroupement de travailleuses et de travailleurs, tout comme l'étalement des offres patronales sur la place publique, représentent des exemples criants d'actes de mauvaise foi. Les propos dégradants sur les représentants syndicaux et les tentatives de séduction directe de l'employeur à l'endroit des salariés(e)s, composent également l'armement de tout employeur « ratoureux » !

Revenir au projet de convention 2013

L'objectif poursuivi par l'exécutif syndical est bien simple : forcer la Ville à revenir au cahier original des demandes syndicales. Fruit du travail conjoint et rigoureux des membres et de leurs représentants syndicaux et adopté en assemblée générale le 25 février 2013, il est bien plus qu'un simple renouvellement de notre contrat de travail échu. Misant sur l'autonomie et l'émancipation des travailleuses et des travailleurs en proposant, par exemple, des changements dans la gestion des banques d'heures ainsi qu'une refonte des règles de comblement de postes, les demandes syndicales sont au diapason des enjeux du 21^e siècle.

Malheureusement, le nouveau comité patronal de négociation aura choisi de se concentrer sur l'aspect pécuniaire, ignorant du coup les réalités que représentent ces investissements. La Ville de Montréal se prive donc, jusqu'ici, de conditions de travail progressistes centrées sur les besoins réels des travailleuses et des travailleurs cols blancs. Par sa faute, l'administration Coderre se prend les pieds dans les fleurs du tapis et rate la marche du podium des employeurs modernes.

Mais rien n'est perdu. L'action conjointe de l'Exécutif syndical et des membres du 429 saura venir à bout de l'entêtement du comité de négociation de la Ville de Montréal. Cette plainte pour négociation de mauvaise foi, portée devant le CRT, n'est qu'un exemple des moyens entrepris par le SFMM pour sensibiliser l'administration au véritable quotidien des membres. Les 28 et 29 avril derniers, la CRT nous a écoutés, gagnons maintenant qu'elle nous a entendus et qu'elle tranchera en faveur de NOTRE projet de convention. ♦

ÊTES-VOUS MEMBRE DU SFMM ?

Même si vous payez vos cotisations, cela ne veut pas dire que vous êtes membre et que vous avez le droit de vote. Pour être un membre en règle, vous devez être un membre inscrit.

Si vous voulez bénéficier de tous les droits et avantages conférés par les statuts et règlements de notre Syndicat et que vous n'avez pas encore adhéré à notre organisation, contactez votre délégué syndical afin de joindre, le plus rapidement possible, les rangs du SFMM (SCFP). La demande d'adhésion est également disponible sur notre site Web.

514 842-9463
www.sfmm429.qc.ca

2015 : DEUXIÈME RAFALE DE MANIFESTATIONS

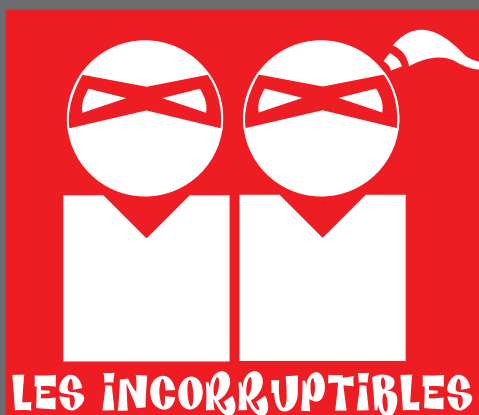
Le 429 a souligné la Fête internationale des travailleurs en participant à diverses activités (marches, manifestations, etc.) sous le thème Refusons l'austérité. Divers syndicats et groupes sociaux étaient présents lors de ces événements.

1er mai



Le mercredi 3 juin était un grand jour pour le maire Codere, qui tenait un important cocktail de financement pour son parti au Palais des congrès de Montréal. Des Cols blancs de la Ville de Montréal se sont invités à l'évènement vêtus de leurs nouveaux atours... ceux des Incorruptibles !

3 juin



STATIONS

Le Comité du journal



Journée de mobilisation du 19 mai 2015

Des modèles inspirants

Plus de 200 directrices, directeurs et délégués, délégués syndicaux, tous représentants des Cols blancs de la Ville de Montréal, ont participé à une studieuse journée de mobilisation organisée en raison de l'état des négociations avec l'employeur. À la suite d'allocutions prononcées par le porte-parole de la Coalition syndicale pour la libre négociation Marc Ranger, du conseiller syndical SCFP Michel Murray et de l'ancienne présidente de la Fédération étudiante universitaire du Québec Martine Desjardins, ils se sont livrés en atelier à un remue-méninges qui a donné des résultats tous plus intéressants et originaux les uns que les autres. Le moral gonflé à bloc, ces militants se sont juré de prendre l'initiative et de faire de la négociation de la prochaine convention collective des Cols blancs de la Ville de Montréal un succès sur toute la ligne. ♦



Autour des piscines Soyez alertes !



Luc Veillette • Représentant en prévention – SST

Avec la belle saison arrive l'ouverture des piscines et des pataugeoires. L'été amène aussi son lot de jeunes travailleurs et travailleuses qui, durant plusieurs semaines, verront à la bonne marche de nombreuses installations aquatiques partout sur l'île de Montréal. Pour certains, c'est un retour au travail tandis que pour d'autres, c'est un premier emploi. Mais peu importe sa situation, il faut être conscient des dangers qui nous guettent au travail.

Les obligations de l'employeur

En vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, votre employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses travailleurs et travailleuses. C'est donc dire que les installations sur lesquelles il a autorité doivent être équipées et aménagées de façon sécuritaire. Il doit aussi former ses travailleurs et s'assurer que les méthodes de travail soient aussi sécuritaires. Finalement, il doit fournir gratuitement les équipements de protection individuels (ÉPI) requis en fonction des tâches effectuées.

Les obligations du travailleur

Quant au travailleur, en vertu de l'article 49, il doit s'assurer de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité et ne pas mettre en danger celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité. Concrètement, cela signifie de respecter les méthodes sécuritaires de travail et porter son équipement de protection individuelle (ÉPI).

Risques ? Quels risques ?

Autour d'une piscine, les risques sont plus nombreux que l'on peut imaginer. Certaines installations nécessitent que les produits de désinfection (chlore, pH) soient manipulés par les sauveteurs.

Il faut donc s'assurer de porter adéquatement ses ÉPI et de respecter la méthode de travail sécuritaire. Il faut aussi bien entreposer ses ÉPI. Les cartouches des masques respiratoires seront inefficaces après une très courte période si elles sont mal entreposées entre les usages.

Les travailleurs doivent aussi se protéger des contraintes thermiques. Pour éviter un coup de chaleur, le port d'un chandail, d'une casquette et l'utilisation d'un parasol, ainsi qu'une hydratation adéquate, devraient diminuer grandement les risques.

Les insectes piqueurs représentent aussi un risque pour la santé des travailleurs et des usagers. L'inspection régulière de l'installation et le signalement à ses supérieurs de la présence de nids d'insectes sont les mesures appropriées à prendre. Ceux-ci doivent faire le nécessaire pour détruire les nids.

L'inspection de la piscine et de ses alentours permet aussi de détecter la présence de seringues souillées. Celles-ci doivent être ramassées en respectant rigoureusement la procédure visant leur élimination.

Malheureusement, les utilisateurs peuvent aussi représenter un danger pour les travailleurs. Il n'est pas rare qu'un travailleur soit victime d'insultes. Un employé qui utilise les bons mots et l'attitude adéquate peut ainsi éviter une agression physique.

Tous ces risques doivent faire l'objet d'une formation adéquate des travailleuses et des travailleurs en début de saison. Vous pouvez aussi vous adresser à vos représentants syndicaux si vous avez des questions concernant la santé et la sécurité du travail.

Un bel été en santé et en sécurité

Il ne me reste qu'à souhaiter une très belle saison estivale à tous nos jeunes travailleuses et travailleurs en souhaitant qu'ils aient toujours en tête les moyens de prévenir les accidents au travail. ♦

Avis aux surveillants d'installations qui travaillent dans les arénas

Saviez-vous que, depuis février 2013 et à la suite d'une décision de la *Commission des lésions professionnelles* (CLP), votre employeur doit vous fournir des chaussures de protection conformes à la norme CAN/CSA Z195-02. En l'absence de celles-ci, adressez-vous à l'un de vos représentants syndicaux.

24 heures sur 24

Vous pouvez laisser
un message dans
la boîte vocale de
votre représentant(e)
syndical(e) !

514 842-9463

Le syndicalisme chez les travailleurs saisonniers

Le cas de La Ronde



Christophe Vaillancourt • Délégué syndical Parc Six Flags SEC La Ronde

La plupart des membres de notre section locale sont des travailleurs annuels. Cependant, certains d'entre nous sommes des travailleurs saisonniers. L'activisme syndical lorsqu'on occupe un emploi saisonnier pose des défis particuliers. Nous souhaitons ici en exposer quelques-uns à partir du cas de figure de La Ronde. Dans ce contexte, les activités syndicales divergent d'une saison à l'autre.

Pour les employés saisonniers, la saison hivernale cristallise la singularité de leur condition. Une grande majorité des membres sont étudiants, quelques-uns occupent parallèlement un autre emploi et d'autres bénéficient de l'assurance-emploi. Quoi qu'il en soit, il ne s'agit pas d'un moment d'inertie syndicale, mais une période de latence pour les relations de travail. C'est-à-dire qu'il n'y a pas une absence de toute activité syndicale, mais un moment de suspension (de mise entre parenthèses) de certains dossiers jusqu'à la prochaine saison.

À cet égard, le printemps constitue une période de renouvellement pour les militants syndicaux. Puisque le taux de roulement de notre effectif « saisonnier » est d'environ 33 %, nous devons accueillir et former, chaque début de saison, environ 80 nouveaux membres. En vertu de notre convention collective, nous bénéficions d'une période de trente minutes afin de leur prodiguer une formation syndicale. Ce court moment doit nous suffire à expliquer les bases de *La Loi sur les normes du travail*, à distribuer notre convention collective et en commenter les grandes lignes, à exposer les fondements de *la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, à faire signer les demandes d'adhésion ainsi qu'à présenter l'équipe de délégués syndicaux afin que nos camarades soient en mesure de connaître leurs droits et les moyens de défense dont ils disposent. Ceci dit, nos nouveaux collègues sont souvent très jeunes et la plupart d'entre eux travaillent dans un milieu syndiqué pour la première fois. Nous devons donc les initier au syndicalisme. Cette grande quantité d'information doit leur être transmise avant

l'entrée en opération.

La période estivale est en fait, pour les représentants syndicaux comme pour les membres, une phase d'activité intense. Par rapport au syndicalisme pour les emplois annuels, il s'agit d'un condensé d'activisme. La mobilisation syndicale est à recommencer puisque certains membres oublient parfois la signification ou la portée de certains enjeux d'une saison à l'autre. Une assemblée sectorielle doit être organisée afin d'informer les membres et de combler la structure syndicale. À la Ronde, les élections syndicales pour les délégués se déroulent annuellement. L'important taux de roulement chez nos travailleurs se reflète chez leurs représentants. Par ailleurs, de nombreux dépôts de griefs doivent être effectués puis traités en comité de relations de travail dans de courts délais. Il en va de même pour les dossiers concernant la santé et sécurité au travail. Le tout doit de faire rapidement puisque la haute saison dure un peu moins de trois mois. Les délégués syndicaux se doivent donc d'être alertes, vifs et dynamiques afin de répondre à la grande demande à cet effet. *De facto*, cela constitue le principal défi des militants travaillant dans un emploi saisonnier.

L'activisme syndical

chez les travailleurs saisonniers présente donc plusieurs défis. En plus de devoir agir rapidement afin de traiter une grande quantité de dossiers dans un court laps de temps, il faut aussi dispenser une formation syndicale pertinente à nos nombreux nouveaux collègues ainsi qu'effectuer un suivi dans la durée – c'est-à-dire d'une saison à l'autre.

Les nécessités du quotidien nous empêchent souvent de se mobiliser sur des dossiers politiques. Il serait intéressant d'aborder en assemblée générale des enjeux qui concernent particulièrement les jeunes tels que l'accessibilité aux études postsecondaires, le taux de chômage élevé pour les travailleurs de notre tranche d'âge ou même des dossiers d'actualité comme les prochaines élections fédérales. ♦



Campagne Centraide 2014

Donner au suivant !



Sylvie Beauchamp • Coresponsable du Programme d'aide aux membres (PAM)

La campagne Centraide qui a eu lieu du 29 septembre au 31 octobre dernier a permis de récolter plus de 662 772 \$ grâce à vous. C'est 500 000 personnes qui seront aidées par l'intermédiaire de 362 organismes et projets.

C'est vous tous, les 3266 donateurs, les bénévoles, les directeurs de campagnes, les sollicitateurs qui êtes la base de son succès. Un grand merci à notre équipe de délégués sociaux dévoués Jean-Claude Brunet, Luce Laflamme, Richard Mc Laughlin, Lyne Richer et Tina Rizzetto pour leur implication dans cette campagne.

Cet élan de solidarité permettra d'améliorer la qualité de vie d'une personne sur sept dans la grande région de Montréal. Par votre générosité, vous devenez des acteurs importants de cette grande œuvre qui fait du bien. Merci de votre sens du partage et d'être présents, année après année, à ce rendez-vous important pour l'ensemble de la communauté montréalaise. ♦



(Photo : courtoisie de Sylvain Légaré, Ville de Montréal)

Simon Welman (leader), Sylvie Beauchamp (invitée et coresponsable du PAM) et Lise Beaugard (directrice du Bureau des campagnes de financement à la Ville de Montréal) lors du petit déjeuner du Cercle des leaders Centraide du 17 avril 2015 dans le hall d'honneur de l'hôtel de ville.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une conduite qui se manifeste par des paroles, des comportements, des actes ou des gestes vexatoires. Cette conduite réunit les quatre critères suivants :

- ils sont répétés ou graves ;
- ils sont hostiles ou non désirés ;
- ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité ;
- ils entraînent un milieu de travail néfaste.

Une seule occurrence de ce type de comportement peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et si elle produit un effet nocif continu.

Le harcèlement psychologique peut être le fait d'un supérieur, d'un cadre, d'un professionnel, d'un collègue ou d'un groupe de collègues, d'un client ou d'un fournisseur.

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail

en cette matière sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective.

Peu importe votre employeur
Le fait d'être syndiqué vous confère un recours en vertu de votre convention collective, comme le droit de déposer un grief. Il faut alors se prévaloir des dispositions qui y sont prévues.

Le délai légal pour déposer une plainte est fixé à 90 jours.

Vous croyez être victime de harcèlement psychologique au travail ? Contactez **dès que possible** votre personne représentante syndicale : 514 842-9463.

Nous saurons vous conseiller et vous représenter en toute confidentialité



Besoin d'aide ? Problèmes personnels ?

**JEU • BURN OUT
CONSOMMATION • VIOLENCE**

UN SERVICE CONFIDENTIEL D'AIDE ET D'INFORMATION
VOUS EST OFFERT SANS FRAIS PAR NOTRE SYNDICAT

Les responsables du Programme
d'aide aux membres (PAM)

514 842-9463

Sylvie Beauchamp et Stéphane Armstrong

Analyste de matériaux à Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce Je m'appelle Boukare Tall



Jean Pierre Wafuana • Délégué syndical et secrétaire du Comité du journal

« La détérioration des conditions de travail des Cols blancs a un impact direct sur les services offerts aux citoyens. » C'est en ces termes non équivoques que Boukare Tall, agent technique en ingénierie municipale à la Direction des travaux publics, résume son opinion de la situation qui prévaut actuellement au sein de la fonction publique municipale. Portrait et parcours d'un travailleur engagé qui a eu la passion du syndicalisme depuis son Burkina Faso natal.

« C'est en 2003 que je débarque au Canada, direction : Université de Sherbrooke où je devais compléter mon bac en administration pour ensuite regagner mon pays. Au bout de deux ans, mon bac en poche, je décide de rester. » Boukare Tall ne s'imagine pas à cet instant qu'il connaîtra des petits soucis avant de s'intégrer au marché de l'emploi. Ses premières tentatives sont vouées à l'échec parce qu'il n'y a visiblement pas de débouchés pour un immigré comme lui sans expérience professionnelle canadienne. « *Voulant travailler à Sherbrooke même, j'étais loin d'imaginer que l'on exige un secondaire 5 et une expérience de travail pour un emploi... à la fonction publique municipale. Alors je suis retourné aux études pour accomplir un DEC en génie civil au collège de Sherbrooke.* »

Au bout du compte, pas de débouchés à Sherbrooke. Boukare Tall est alors attiré par l'Alberta où la chance lui sourit pour la première fois. Un poste d'arpenteur lui est offert. Sans couper les ponts avec le Québec, où il revient de temps en temps tout en déposant des demandes d'emploi.

Puis vient cet appel de la LVM, une firme de génie civil de Montréal où on lui offre un poste en contrôle de qualité. Huit mois plus tard arrive une autre offre, celle-là de la Ville de Montréal, en analyse des matériaux au laboratoire Louvain. C'est un certain 18 décembre 2010 qu'après un test concluant, Boukare Tall fait son entrée à la Ville. Au bout de trois ans, un autre test réussi lui ouvre la porte de Brennan pour un poste

d'agent technique en ingénierie municipale. « *Un poste temporaire d'un an qui me permet finalement d'effectuer une transition*



vers la Division des travaux publics où depuis janvier 2014 j'œuvre comme analyste des matériaux. »

Dès qu'on est dedans, gravir les échelons devient moins laborieux

« *Grâce à mes acquis et la petite expérience acquise à LVM, je me suis rendu compte qu'il y a égalité des chances et qu'on peut gravir les échelons.* ». Boukare Tall veut se convaincre qu'il s'agit des retombées du multiculturalisme désormais inscrit dans les politiques d'embauche de la Ville. « *Visiblement, il n'y a pas de discri-*

mination, même si parfois il faut vivre avec des cas isolés relevant de la méconnaissance de l'autre. Mais ça, il faut dealer intelligemment avec, en faisant preuve de plus d'ouverture et de compréhension, en évitant le piège de la provocation. Cela fait partie du processus d'intégration. Il ne faut pas nécessairement attendre qu'on t'intègre. Il faut se donner les moyens de s'intégrer, se faire accepter. Le respect s'installe lorsqu'on démontre qu'on est capable, sinon plus capable que les autres. »

Faire de la mobilisation des membres et des citoyens notre cheval de bataille

Boukare Tall a déjà servi comme délégué au 429. À son avis, l'organisation a certes beaucoup accompli, mais devrait faire preuve d'encore plus de combativité et d'opportunisme, particulièrement en ce qui concerne nos acquis. Face aux politiques de l'administration Coderre, il faut poursuivre nos efforts de mobilisation et faire des médias et des citoyens nos alliés. « *Si nous considérons que nous sommes en guerre, c'est probablement là une bataille qu'on ne peut se permettre de perdre. La retraite à 80 ans, c'est sûr que personne n'en veut. On voudrait tous y aller le plus tôt possible après autant d'années de labeur. Il s'agit là d'un droit.* »

Pourquoi l'opinion publique est négative face aux Cols blancs?

Boukare Tall avance que les gens pensent

que nous sommes grassement payés à ne rien faire. La réalité est tout autre ! L'austérité amène son lot de coupures de postes occupés par des personnes d'expérience. Le patron veut qu'avec un minimum de personnes, les travailleurs fassent le maximum. Avec ça, on espère recourir à la sous-traitance alors que tout ne peut pas être sous-traité.

Lorsque les dossiers s'accumulent, au bout du compte, c'est le client qui est frustré. Il conclut alors que le travail ne se fait pas adéquatement ou pas du tout. Si le contribuable comprend cette réalité, est mis suffisamment au courant des dérives dépensières de l'administration, il y aura moins d'hostilité envers les Cols blancs. « Nous devrions être en mesure de dire ceci aux citoyens: vos égouts péteront, les nids de poules apparaîtront, il n'y aura pas suffisamment du personnel pour les obstruer, etc. En outre, la menace qui plane sur les Cols blancs depuis peu concernant les banques d'heures de congé mobile et de maladie touche en pleine face les conditions de travail et les acquis. »

Concernant l'absence d'uniformisation des horaires flexibles, Boukare Tall croit fermement que ça vient, en plus, alourdir substantiellement la charge de travail, sans rémunération, pour une catégorie d'employés. Il explique : « Si ce n'est pas un épouvantail brandi par l'administration Coderre. Au-delà des stratégies de négociation, le Syndicat doit la prendre au sérieux parce que c'est aussi une façon de jouer sur la psychologie des membres, avec ce que cela comporte comme conséquences négatives. Autrement, comment peut-on demander au salarié d'offrir un service de qualité aux citoyens si le patron ne favorise pas un bon climat de travail ? »

Boukare Tall se dit en faveur d'un discours à la fois ferme et limpide qui viendra influencer l'opinion publique. Ce discours, ajoute-t-il, doit aider nos concitoyens à comprendre que nous sommes dans un pays de droit où lorsque deux parties signent une convention, elles sont appelées à respecter les termes de cette entente. ♦

Deux nouvelles directrices syndicales



Maryse Huard
Arrondissement Mercier-
Hochelaga-Maisonneuve



Sylviane Morin
Service de l'eau



Vous êtes **VICTIME** d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'une lésion psychologique en lien avec le travail ?

Avant de débiter vos démarches auprès de l'employeur ou de la CSST, informez-vous !

Contactez l'agent en réparation santé et sécurité du travail du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal
Daniel Morin : 514 842-9463, poste 242

Vous éviterez ainsi de vous retrouver sans le sou ou aux prises avec les dédales de la bureaucratie !

Cette assistance est prévue à l'article 279 de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Fête des enfants du 13 juin 2015

Les pirates du SFMM à l'abordage !

La Fête estivale des enfants 2015, qui a eu lieu le samedi 13 juin dans la cour de l'édifice du SFMM, a encore une fois remporté un franc succès. Sous un azur à peine mouqueté de minuscules nuages, les enfants des Cols blancs de l'île de Montréal ont pu s'exercer à des jeux d'adresse, se faire maquiller à leur goût, déguster hotdogs et barbe à papa, et même jouer les risquetouts en se mesurant au mur d'escalade qu'a mis à leur disposition l'équipe du Monde de M. Fun, qui s'est une fois de plus associée aux bénévoles et collaborateurs mobilisés par le Centre social des fonctionnaires municipaux de Montréal pour faire de cette journée une réussite éclatante. Merci à tous !



BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Félicitations

à Josée Charlebois

Membres du SFMM (SCFP) qui se mérite
1 CARTE CADEAU d'une valeur de 1 200\$
valable dans les succursales 

CONCOURS

FAITES VOS PROVISIONS !

À GAGNER

2 PANIERS D'ÉPICERIE

d'une valeur de 1 200\$ chacun

À chaque tirage, un gagnant
remportera une CARTE CADEAU
d'une valeur de 1 200\$ valable
dans les succursales 



COMMENT PARTICIPER ?

IL VOUS SUFFIT DE

- Renouveler votre assurance
- Devenir un nouveau client
- Obtenir une soumission
(sans obligation de votre part...
mais vous serez agréablement surpris !)

DATES DES PROCHAINS TIRAGES :

- 30 septembre 2015
- 31 janvier 2016

Plusieurs membres du Syndicat profitent déjà
du programme d'assurances spécifiquement
conçu pour eux !

Faites comme eux :
mettez-nous au défi en nous demandant
une soumission d'assurance et vous serez
automatiquement éligible pour gagner
notre concours !



Offert uniquement aux
membres du SFMM (SCFP)



Syndicat
des Cols blancs
de l'île de
Montréal (SCFP)

514 905-SFMM (7366) • info@burrowes.ca

5 juin 2015 – Tournoi de golf du SFMM

Parcours presque sans faute !



Alain Fugère, notre président, en compagnie de l'organisateur du tournoi, Claude Papineau.

Le vendredi 5 juin, les golfeurs du SFMM et leurs amis se sont donné rendez-vous au Club de golf Saint-François de Laval pour participer au tournoi annuel du Centre social des fonctionnaires municipaux de Montréal. Mère Nature n'a pas, cette année, été de leur côté. En effet, au milieu de la journée, le ciel plombé a laissé tomber un torrent de pluie qui a eu raison des élans des plus braves. Qu'à cela ne tienne : la journée s'est terminée dans la bonne humeur et sur la promesse de se retrouver l'année prochaine. Impossible de terminer sans rendre hommage aux nombreux bénévoles qui se sont dépensés sans compter pour faire de l'évènement un succès sur toute la ligne.



NOS COMMANDITAIRES

ASSURANCES BURROWES
DESJARDINS – CAISSE DU RÉSEAU
MUNICIPAL
DÉCLIC COMMUNICATIONS
FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)
JACQUES VEILLEUX, CONSEILLER
EN SÉCURITÉ FINANCIÈRE
LAMOUREUX, MORIN,

LAMOUREUX, AVOCATS
LES GRANDS EXPLORATEURS
LES RETRAITÉ(E)S DU 429 (SFMM)
LES SERVICES ACTUARIELS
SAI INC.
FOURNITURES DE BUREAU DENIS
CAFÉ MILANO
PLAZA ANTIQUE

PROMOTION UNIVERSELLE
ATELIER QUÉBÉCOIS OFFSET INC.
LA CONCA D'ORO
BUREAU PLUS
TAZ SPORTWARE INC. (AHUNTSIC)
FIX AUTO (ST-LÉONARD)

NOS GAGNANTS



BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

PROTÉGEZ-VOUS des dommages causés

PAR L'EAU



Saviez-vous qu'en moyenne une réclamation sur deux est un dégât d'eau ? Ces dernières années, les montants d'indemnisation liés à ce type de dommage ont grimpé en flèche.

Pour bénéficier d'une protection complète, assurez-vous que votre contrat d'assurance habitation inclut bien les avenants adéquats.

Vous êtes victime d'une infiltration soudaine d'eau par le toit ? La pluie est entrée accidentellement par une fenêtre ? Ces dégâts sont couverts par l'avenant « dommage d'eau au-dessus du sol ».

Vous êtes victime d'un refoulement d'égout ? D'une infiltration d'eau souterraine ? Ces sinistres sont assurés par l'avenant « dommage d'eau du sol et refoulement d'égout ou de fosse septique ». Ne sous-estimez pas le montant d'assurance de ce dernier avenant : les dommages peuvent non seulement toucher votre bâtiment (mur, plancher), mais également vos biens, sans compter les travaux pour enlever l'eau et nettoyer les lieux. Vérifiez avec votre courtier que vous avez bien cette garantie sur votre police d'assurance habitation.

Et n'oubliez pas que des mesures préventives peuvent éviter bien des tracas comme le remplacement de votre chauffe-eau, l'installation d'un clapet anti-refoulement et/ou d'une pompe submersible.

CONTACTEZ-NOUS
514 905-SFMM (7366)



LA FORCE D'UN GROUPE

C'EST COOPÉRER AU BIEN-ÊTRE FINANCIER DE MILLIERS D'EMPLOYÉS MUNICIPAUX



Desjardins

Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

Depuis 1945, notre mission est d'enrichir les employés municipaux, individuellement et collectivement!

NOS AVANTAGES UNIQUES*

- Connaissance approfondie de votre milieu et de vos conditions de travail;
- Frais d'utilisation gratuits;
- Frais de notaire payés à concurrence de 850 \$ à l'achat de votre première propriété;
- Bonification de 100 \$ sur votre premier 1000 \$ investi dans un régime enregistré d'épargne-études (REEE) pour chaque nouvel enfant;
- Bonification de 50 \$ sur votre premier 1000 \$ investi en épargnes.

*Certaines conditions s'appliquent

Sans frais : 1 800 465.2449 DesjardinsMunicipal.com

Centre de services financiers des pompiers (siège social)
2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4
Tél. 514 526.4921 Téléc. 514 526.0767



DesjardinsMunicipal.com/facebook

Centre de services financiers des cols bleus
8457, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2M 2G2
Tél. 514 274.3325 Téléc. 514 274.4060