



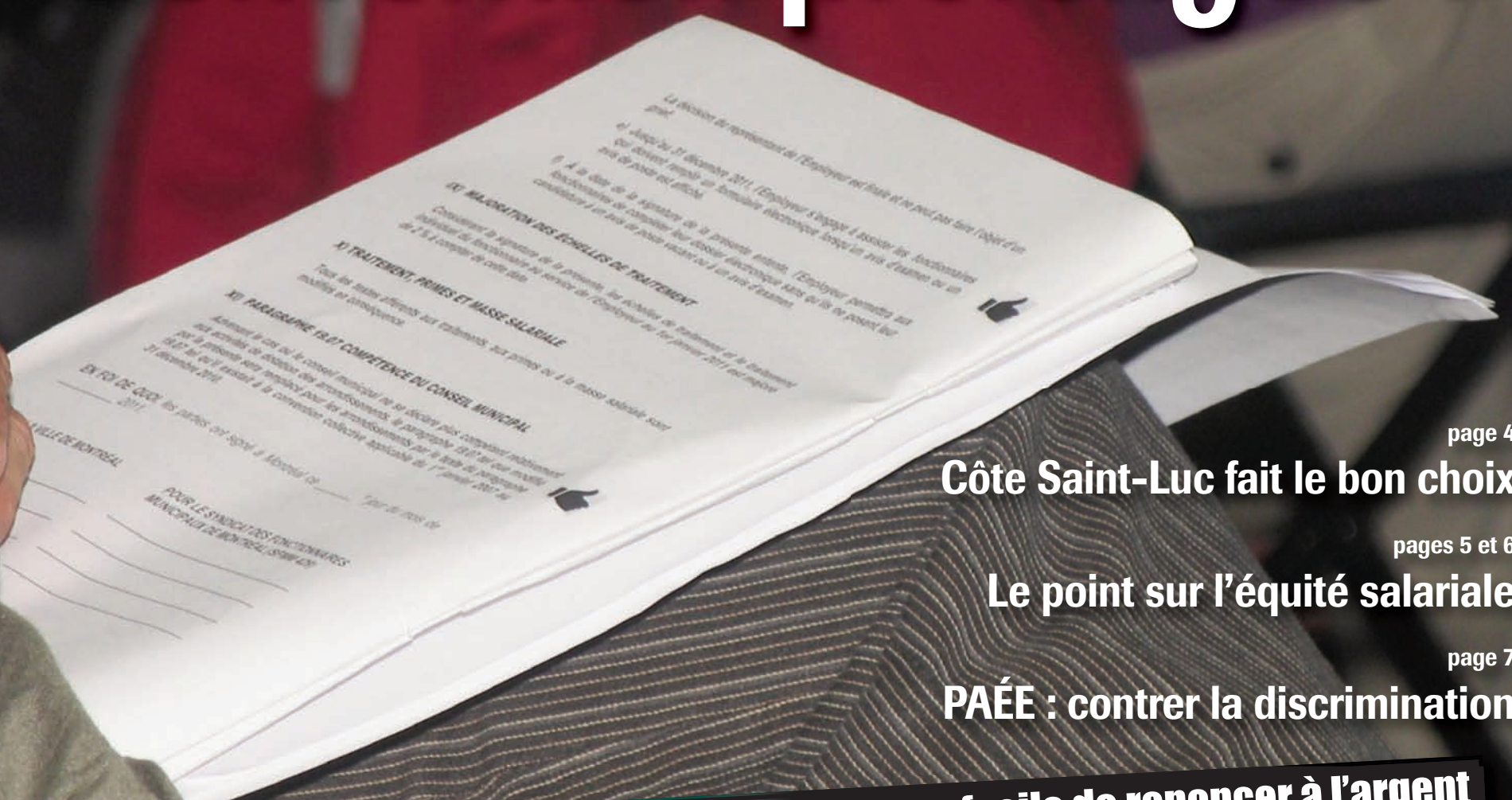
# ColBlanc

LA PUBLICATION OFFICIELLE DU SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTREAL (SCFP)

TOUS COLS BLANCS RÉUNIS

## Ville de Montréal

# Convention prolongée !



page 4

### Côte Saint-Luc fait le bon choix

pages 5 et 6

### Le point sur l'équité salariale

page 7

### PAÉE : contre la discrimination

## Pas toujours facile de renoncer à l'argent

*Moniteurs de tennis, d'activités jeunesse ou spécialisés, sauveteurs à la plage Doré et aux piscines municipales, surveillants de pataugeoires, responsables et moniteurs de camp de jour, animateurs horticoles, coordonnateurs en loisirs, préposés aux droits d'entrée, etc.*



### Bonne rentrée à tous !

À l'heure de la rentrée, le SFMM félicite tous ces jeunes cols blancs qui reprennent le chemin des classes et les remercie pour leur excellent travail auprès des citoyens.

Chaque été, le SFMM accueille dans ses rangs des centaines de jeunes étudiants venus travailler. Bon nombre continueront de le faire à temps partiel en se consacrant à leurs études. Tout l'été, ils ont été nombreux à assurer votre sécurité, à animer vos journées, à encadrer vos activités sportives ou culturelles ou celles de vos enfants.

**Persévérants, ambitieux, responsables, ces jeunes sont l'avenir de notre société.**

Joignez-vous à nous pour les soutenir et les encourager à poursuivre leurs études. **Participons tous à leur réussite scolaire. Ils sont l'avenir de notre société !**

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-FTQ)  
Le plus important syndicat du secteur municipal au Québec



[www.sfm429.qc.ca](http://www.sfm429.qc.ca)

# À l'intérieur

Côte Saint-Luc a fait le bon choix !...p. 4  
 La Polyclinique médicale populaire...p. 4  
 Équité salariale à Montréal.....p. 5  
 Équité salariale à Jean-Drapeau.....p. 5  
 Équité salariale : le points dans les villes reconstituées.....p. 6  
 Les délégués sociaux.....p. 6  
 LAST : une rencontre attendue.....p. 6  
 Conseil régional : rentrée chargée....p. 7  
 Montréal, fais une ville de toi, dépôt de la pétition .....p.7  
 Le PAÉE à la ville de Montréal ....pp. 8-9  
 Tournée annuelle des piscines .....p. 9  
 Ville de Montréal : convention prolongée.....pp. 10-11  
 Nouveau site Web du SFMM.....p. 12  
 CPE Cœur de l'île.....p. 13  
 Actualités.....pp. 14-15  
 Campagne Centraide .....p. 15  
 Tournoi de golf du SFMM.....p. 16  
 Rions un peu avec le prof Lauzon....p. 17  
 Lecture et société.....pp. 18-19

## Agenda

### Octobre

Mois de l'histoire des femmes

#### 9 au 15 octobre

Semaine de la prévention des incendies

#### 10 octobre

Action de grâces, jour de congé férié, chômé et payé  
 Journée mondiale de la santé mentale

#### 15 au 22 octobre

Semaine des bibliothèques publiques

#### 17 octobre

Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté

#### 18 octobre

Conseil de direction du SFMM (SCFP)

#### 18 et 19 octobre

Le Grand Rendez-vous santé et sécurité du travail

#### 24 au 30 octobre

Semaine du désarmement (ONU)

#### 31 octobre au 4 novembre

Congrès pancanadien du SCFP, Palais des congrès, Vancouver

#### 2 et 3 novembre

24<sup>e</sup> conférence annuelle des déléguées et des délégués sociaux

#### 15 novembre

Conseil de direction du SFMM (SCFP)

#### 20 novembre

Journée mondiale de l'enfance

#### 6 décembre

Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes

« L'amour est cent fois meilleur que la haine. L'espoir est meilleur que la peur. L'optimisme est meilleur que le désespoir. Alors, aimons, gardons espoir et restons optimistes. Et nous changerons le monde. »

Jack Layton

## Félicitations Francine !



C'est le 15 juin dernier que Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM, a obtenu un certificat en droit (mineure en droit général) de l'Université de Montréal.

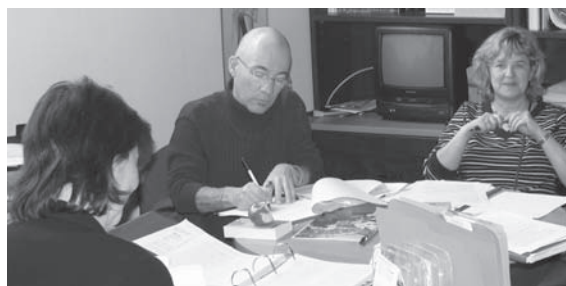
L'Équipe du journal joint sa voix à celle de l'Équipe syndicale du SFMM et félicite Francine pour cet accomplissement. Nul doute, qu'avec la propension de certains employeurs à judiciariser les litiges en relations de travail, ses connaissances lui seront fort utiles.



## Bonne retraite Pierre !



Pierre Hénault, un de nos valeureux délégués syndicaux a pris sa retraite le 7 octobre 2011, après 30 ans de service à la Ville de Montréal. Pierre, qui a terminé sa carrière comme aide-bibliothécaire à la bibliothèque Parc-Extension de l'arrondissement Villerey-St-Michel-Parc-Extension, a été délégué syndical pendant plus de 15 ans, il a fait partie de



l'ancienne ville de Montréal (entente EV-96-94).

Militant engagé, Pierre a participé à de nombreuses manifestations. L'Équipe syndicale du SFMM (SCFP) lui souhaite une longue et heureuse retraite. Au nom de tous les membres que tu as représentés, un gros MERCI Pierre pour ton implication au sein de notre Syndicat!

nombreux comités dont, entre autres, le comité de lutte anti sous-traitance (LAST) et le comité ad hoc pour le renouvellement de l'importante lettre d'entente touchant les bibliothèques de

Jocelyne Marquis

## Un V.-P. comblé !



Toutes nos félicitations à Jean-Marc Boucher, vice-président au SFMM, qui, le 10 août dernier est devenu grand-père pour la

2<sup>e</sup>... ou plutôt 3<sup>e</sup> fois!

En effet, sa fille, Marie-Kim Boucher a mis au monde des jumelles nées respectivement à 20h et à 20h10 et pesant toutes deux 6 livres. Sabrina et Marianne Desgagnés se portent à merveille, tout comme leur maman.



## BIENVENUE aux nouvelles directrices



**Michelle Duguay**  
 Arrondissement Le Plateau Mont-Royal  
 Téléphone : 514 872-0308

**Mylène de Repentigny**  
 (par intérim)  
 Société du Parc Jean-Drapeau  
 Cellulaire : 514-892-2677  
 Courriel : mylene\_derepentigny@hotmail.com



**ColBlanc**

LA PUBLICATION OFFICIELLE DU SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP), 514 842-9463 / colblanc@sfmm429.qc.ca  
 Publiée par le Comité du journal à 10 000 exemplaires.  
 Les textes publiés dans ce journal n'engagent que leurs auteurs.  
 Nos pages sont ouvertes à tous les membres du SFMM (SCFP). 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).

Toutes reproduction, traduction et diffusion des 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 (même si ce n'est pas toujours le cas) et vice-versa (même si ce n'est pas toujours le cas).

#### Responsable à l'exécutif

**du Comité du journal :** André Dollo

**Agents d'information :** Michèle Blais et Jean-René Usclat

**Responsable :** Gérald Brosseau

**Secrétaire :** Claude Duval

**Membre :** Maryse Chrétien

**Photographes :** Clément Allard, Michèle Blais, Gérald Brosseau, André Périard, Jean-René Usclat, Luc Veillette.

**Caricature :** Pat © (SCFP-Québec)

**Infographie :** Marcel Huot (Atelier Québécois Offset inc.)



# Une rentrée qui s'annonce animée !



Monique Côté, présidente du SFMM (SCFP)  
André Dollo, secrétaire général du SFMM (SCFP)



ous espérons que vous avez tous passé un bel été. Le soleil étant au rendez-vous, cela nous a permis de refaire le plein d'énergie avant d'entreprendre un automne qui s'annonce assez mouvementé et au cours duquel vous serez sollicités à bien des égards.

## Convention collective prolongée à Montréal

La rentrée a démarré à toute vapeur avec la tenue, le 7 septembre dernier, de l'assemblée extraordinaire des Cols blancs de la Ville de Montréal lors de laquelle les membres ont été appelés à se prononcer sur l'entente de principe qui prolonge la convention collective jusqu'au 31 décembre 2011.

C'est dans une proportion de 78,5 % que l'entente a été adoptée. Nous remercions tous ceux et celles qui se sont déplacés pour cette importante assemblée. Nous sommes très satisfaits du résultat qui nous permettra de prendre le temps nécessaire pour bâtir un projet de négociation qui reflètera les attentes des membres.

Pour en savoir plus sur l'entente de principe conclue, nous vous invitons à lire l'article de Michèle Blais en pages 10 et 11 ou à consulter l'article à ce sujet en visitant notre site internet au [www.sjmm429.qc.ca](http://www.sjmm429.qc.ca).

## Des négociations à mener à bon port

Dans bien des secteurs, vous serez appelés à vous prononcer. Que ce soit pour la préparation du projet en vue de négocier la convention collective régissant les conditions de travail des Cols blancs de la ville de Montréal pour les années 2012 et suivantes, pour les négociations en vue du renouvellement des conventions collectives de nos membres œuvrant dans les villes de Hampstead et Dollard-des-Ormeaux, au Parc six flags (la Ronde), à la société du parc Jean Drapeau ou encore à la SHDM.

## Équité salariale : une loi à respecter !

Vous avez sans doute suivi la saga entourant la conclusion de l'exercice d'équité salariale à la Ville de Montréal. Rappelons que notre Syndicat a déposé une plainte ainsi qu'un différend auprès de la Commission de l'équité salariale (CÉS) en regard de l'ajustement des échelons salariaux, tel que prévu à la *Loi sur l'équité salariale*.

En juin dernier, un rassemblement a été organisé par le SFMM afin de manifester haut et fort notre opposition à la position adoptée par l'administration Tremblay dans ce dossier. Une délégation du SFMM s'est aussi présentée à la dernière séance du conseil municipal avant l'été pour questionner le maire Tremblay sur la réelle volonté de la ville de corriger la discrimination salariale et de respecter les dispositions de la Loi. (voir l'article de Diane Chevalier en page 5)

## Villes reconstituées : les travaux avancent

Toujours concernant l'équité salariale, notre Syndicat poursuit intensivement les travaux des divers exercices en cours dans les villes reconstituées et les comités conjoints sont à l'œuvre partout sur le territoire de l'île. À ce propos, nous vous invitons à prendre connaissance de l'article que

signe Diane Chevalier en page 6 et qui fait le point sur l'avancement des travaux dans les villes reconstituées. Lorsque ces exercices seront complétés, nous pourrons par la suite entamer les travaux en vue du maintien de l'équité salariale.

## En route vers la relocalisation du SFMM

Durant l'été, nous avons aussi avancé les travaux de relocalisation des bureaux de notre Syndicat. Rappelons que le 16 mai dernier, lors d'une assemblée extraordinaire du Centre social des fonctionnaires municipaux de Montréal, les membres ont voté en faveur des recommandations du Conseil d'administration du CSFMM et entériné l'acquisition d'une nouvelle propriété – incluant un contrat de construction clés en main. Les travaux de remise à neuf complète de l'intérieur du bâtiment sont en cours. Nous serons bientôt en mesure de vous faire un rapport exhaustif de la situation.



## Fermeture du Planétarium

La fermeture du Planétarium pour une période de près de 18 mois, à compter d'octobre prochain, a aussi exigé des interventions syndicales afin d'éviter des pertes d'emploi, nous tenons à remercier les membres cols blancs de l'endroit pour leur implication dans ce dossier.

## Harmonisation des caisses de retraite Les discussions vont bon train !

Actuellement, nous poursuivons les discussions en vue d'harmoniser les différentes caisses de retraite des Cols blancs de la Ville de Montréal. Soulignons que nous demeurons le seul grand groupe d'employés à ne pas avoir terminé cet exercice. Au moment d'écrire ces lignes, nous pouvons dire que les discussions se déroulent rondement et nous sommes très près d'une entente de principe à cet égard. Nous espérons convier bientôt les membres de la Ville de Montréal à une assemblée sur l'harmonisation de nos caisses de retraite. Nos objectifs sont à l'effet de diminuer les risques et visent également à assurer la pérennité de nos caisses de retraite.

## La menace plane sur nos caisses de retraite

Notre plus imposant défi à l'heure actuelle est sans aucun doute le maintien de nos régimes de retraite. Vous avez sûrement tous vu ou entendu dans les médias, la conférence de presse donnée par Gérald Tremblay, en compagnie de Peter Trent son nouvel ami et maire de la Ville de Westmount, qui visait à alarmer les citoyens quant aux coûts de nos

«plantureux» régimes de retraite et surtout à implorer le gouvernement du Québec afin qu'il intervienne si aucun terrain d'entente n'est trouvé avec les syndicats pour en diminuer les coûts.

Voilà donc qu'avant même d'avoir amorcé des discussions et d'être invités à la table, on suspend bien en vue une épée de Damoclès au-dessus de nos têtes!

## Ne pas prendre les vessies pour des lanternes !

Nos «généreux» régimes coûtent tellement chers, selon eux, qu'ils seraient à l'origine des déficits encourus par la ville de Montréal, propagande qui vise à laisser entendre aux citoyens que les hausses de taxes seraient, en grande partie, dues aux coûts de nos caisses de retraite! Que d'effronterie!

Comme si le déficit du Régime de retraite de la Ville de Montréal était un fait nouveau et relevait des employés qui y ont cotisé! Tous savent qu'à l'époque de Jean Drapeau, la ville a cessé de contribuer dans la Caisse pendant de nombreuses années, et ce, avec la complicité du gouvernement du Québec!

Plusieurs représentants syndicaux du SFMM siègent, à titre de fiduciaires, aux différentes caisses de retraite. Or, nous savons qu'à Montréal, et ailleurs, les années 2009 et 2010 sont des années records quant aux rendements des caisses, ce qui a d'ailleurs permis de combler en partie les pertes dues à la crise financière 2007-2008.

## Nos membres n'ont pas à payer les pots cassés !

Nous sommes d'abord indignés qu'avant même d'avoir parlé à leurs «partenaires» syndicaux, des élus se permettent de tirer des conclusions, à l'évidence non conforme à la réalité, quant à un enjeu aussi important. Il est évident qu'on choisit ici de mettre la charrue avant les bœufs et que l'on préconise une démarche populiste et politique plutôt que de se livrer à une véritable réflexion sur l'ensemble de nos préoccupations respectives.

Nous sommes surtout outrés que nos maires tentent de justifier les hausses de taxes municipales par les déficits des caisses de retraite alors qu'ils étouffent tout débat visant à remettre en question la mégastructure qu'ils ont créée sur l'île de Montréal et qui est à l'origine du gouffre financier dans lequel Montréal s'enfoncé.

Nous n'avons surtout pas à payer les pots cassés d'une mégastructure qui sert d'abord et avant tout les politiciens et les hauts fonctionnaires municipaux, au détriment des contribuables qui voient les services municipaux réduits ou tarifiés. Cela dénote surtout un bien piètre courage politique!

## Des représentations injustifiées

L'Union des municipalités du Québec fait aussi des représentations auprès du gouvernement actuel afin qu'il intervienne rapidement dans l'ensemble de nos régimes de retraite. Ces demandes nous apparaissent totalement injustifiées et pour le moins prématurées.

## Des appuis de taille !

La FTQ, le SCFP sont très sensibles à ce qui se passe à Montréal présentement. Rappelons que lors du Congrès du SCFP-Québec, tenu au printemps dernier, les congressistes ont été sensibilisés aux menaces qui planent sur nos caisses de retraite et le SCFP-Québec assurera un support économique à notre Syndicat advenant que nous devons livrer bataille pour conserver nos acquis.

## Restons vigilants !

De notre côté, nous demeurons vigilants partout sur l'île pour nous assurer de conserver et de bonifier nos caisses de retraite. N'oublions pas qu'elles ont fait l'objet de négociations, de bonne foi, et qu'en bout de ligne, cela profite à toute la société et au premier chef à nos gouvernements!

En terminant, nous profitons de l'occasion pour vous souhaiter à tous une bonne rentrée!

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du  
**ColBlanc :**

**le vendredi 4 novembre 2011**



# Centre communautaire et aquatique Côte Saint-Luc a fait le bon choix !



Francine Bouliane, vice-présidente responsable au SFMM (SCFP)

**Z**a Ville de Côte Saint-Luc a procédé à l'ouverture d'une nouvelle installation : le Centre communautaire et aquatique de Côte Saint-Luc, situé au 5794 avenue Parkhaven. Il comprend, entre autres, deux piscines intérieures et une bibliothèque express, succursale de la bibliothèque municipale.

## Du personnel syndiqué, un choix avisé !

Comme d'autres villes ou arrondissements, la Ville de Côte Saint-Luc aurait pu faire appel à de la sous-traitance par un organisme partenaire, un organisme sans but lucratif (OSBL) ou par tout autre plan d'affaires excluant du personnel syndiqué pour offrir les services requis aux citoyens.

Nous avons travaillé fort et nous avons été persistants tout au long de l'été. La Ville de Côte-Saint-Luc a finalement accepté de négocier avec nous et a choisi d'embaucher du personnel syndiqué.

## Les efforts portent fruit

La tâche n'a pas été facile, nous avons dû négocier des descriptions d'emploi, la rémunération, les horaires, les conditions de travail, et ce, spécifiquement pour les salariés des piscines, la convention collective des Cols blancs de Côte-Saint-Luc ne comprenant pas de tels

salariés. Outre l'ancienneté et l'octroi des heures, le gain majeur est certes l'obtention d'un échelon par année, à hauteur de 8%. Une trentaine de nouveaux salariés travailleront à ces piscines comme sauveteurs, instructeurs et chefs d'équipe.

En tout temps les citoyens seront accueillis par des préposés à l'accueil, aux droits d'entrée et aux boutiques, six nouveaux postes seront créés. La ville a également innové en créant une succursale à la bibliothèque municipale, trois nouveaux postes seront créés.

## Défi relevé

Syndicalement nous avons relevé le défi, et nous avons travaillé conjointement avec la ville pour trouver des solutions et ainsi augmenter le nombre de salariés syndiqués à Côte Saint-Luc. La signature des ententes s'est effectuée les 19 et 29 août derniers.

Bravo à tous ceux qui m'ont épaulée et qui ont participé à cette négociation : André Dollo, secrétaire général, Yvon Morin, directeur syndical, Ghislaine Auberjuste, déléguée syndicale, Suzanne Coudé, agente de grief, sans oublier Marie-Hélène Bélanger, conseillère syndicale au SCFP.

C'est finalement le 6 septembre dernier que le Centre communautaire et aquatique de Côte-Saint-Luc a ouvert officiellement ses portes... avec des employés syndiqués pour y offrir les services aux citoyens de Côte-Saint-Luc.



Apparaissent sur la photo :

À l'arrière, de gauche à droite : Anthony Housefather, maire, Marie-Hélène Bélanger, conseillère syndicale au SCFP, Ghislaine Auberjuste, déléguée syndicale.

À l'avant, de gauche à droite : Nadia DiFuria, directrice adjointe et directrice des ressources humaines, Francine Bouliane, vice-présidente responsable au SFMM et Tanya Abramovitch, directrice générale et directrice de la bibliothèque.

En médaillon : Yvon Morin, directeur syndical.

# La Polyclinique médicale populaire Un outil efficace pour nos membres

André Dollo, secrétaire général au SFMM (SCFP)



La polyclinique médicale populaire (PMP), sise au 1988 rue Sainte-Catherine Est à Montréal, a vu le jour en 1967. Dès sa fondation, la PMP s'est donnée comme mission de soigner et de défendre les droits inaliénables des travailleurs et travailleuses en matière de santé et plus spécifiquement les travailleurs accidentés du travail.

Les médecins de même que les autres intervenants y prodiguent une médecine humaine, sociale et de combat. Humaine parce que tous les intervenants considèrent la personne avant tout plutôt que le système et la rhétorique. Sociale parce que plus souvent qu'autrement les personnes blessées sont démunies tant au niveau financier qu'au niveau des processus administratifs. De combat puisqu'étant donné son parti pris envers les travailleurs, la «Poly» est souvent considérée comme étant de gauche et comme dérangeante par rapport au système établi. Cette vocation de médecine de combat, fait en sorte que la «Poly» est souvent pointée du doigt et qu'elle est sujette à une attention toute particulière du Collège des médecins qui ne cesse, depuis quelques années, de lui faire la vie dure.

## Les services offerts

La PMP est une ressource médicale et professionnelle multidisciplinaire. Elle offre des soins de santé ainsi que d'autres services para-professionnels. Outre la médecine générale, la médecine du travail et la médecine familiale, la «Poly» offre un service d'expertise médico-légale, de psychiatrie, d'ergothérapie, de physiothérapie, de cardiologie, d'acupuncture, de chiropratie, de psychothérapie ainsi qu'un service de pharmacie.

## La PMP nous aide, aidons-la!

Si vous êtes victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle et que vous avez un médecin de famille, consultez-le pour être traité. Si celui-ci n'est pas familier avec la procédure relative aux accidents du travail ou s'il ne peut vous accompagner, n'hésitez pas à vous adresser à la PMP en leur mentionnant que vous êtes un membre du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal et avisez nous de votre démarche. C'est

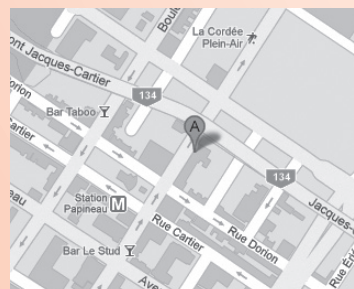
avec tout le professionnalisme qui lui est connu que la «Poly» vous accueillera.

Comment pouvons-nous aider la «Poly»? Vous le savez tous, il y a pénurie de médecins au Québec et le nombre de médecins obtenant leur

droit de pratique est contingenté. L'an dernier, seulement quatre nouveaux médecins ont obtenu le droit de pratiquer à Montréal. La PMP doit composer avec cette situation contraignante et, compte tenu de sa mission, elle éprouve davantage de difficultés quant au recrutement de nouveaux médecins. Si vous

connaissez un médecin et que vous considérez sa façon de faire comme étant humaine, à l'écoute, axée vers le travailleur et ses droits n'hésitez pas à le référer à la PMP qui communiquera avec lui afin de lui demander s'il ne pourrait pas offrir ses services, ne serait-ce que pour quelques heures ici et là. Nous avons besoin de la «Poly», elle a aussi besoin de nous!

Polyclinique Médicale Populaire  
Téléphone : (514) 524-3637



# Équité salariale à Montréal

## Une loi, ça ne se négocie pas !



Diane Chevalier, membre du comité syndical d'équité salariale au SFMM (SCFP)



Une journée du 20 juin 2011 a été fort occupée pour les militants de notre Syndicat. En effet, c'est sur les chapeaux de roue que notre Syndicat a organisé un rassemblement à la Place Vauquelin, sur l'heure du midi. Pour la petite histoire, rappelons-nous que le 23 décembre 2010, à la suite d'une période de dur labeur, en conformité avec la *Loi sur l'équité salariale*, le comité d'équité salariale a établi que près de 60 % des 400 emplois identifiés à prédominance féminine, touchant près de 4500 Col blanc, obtenaient des correctifs salariaux. C'est en avril dernier, devant le refus de l'employeur de procéder aux ajustements des échelons comme prévu à la Loi, que le syndicat a déposé un différend à la Commission de l'équité salariale (CÉS).

### Assez, c'est assez !

Nous étions tout près de 300 syndiqués, retraités, représentants syndicaux et membres de notre syndicat à manifester pour dénoncer le refus de l'administration Tremblay de procéder à l'ajustement des échelons salariaux comme prévu à la *Loi sur*

*l'équité salariale*. Cette action, qui a précédé l'assemblée ordinaire du conseil municipal, nous a permis de faire entendre nos voix et de manifester notre indignation quant à la décision de la Ville de Montréal de priver bon nombre de syndiqués de leur dû.

Le but de cette manifestation était de signifier aux dirigeants de la ville et aux citoyens que les Col blancs de Montréal, en particulier les femmes, en ont plus qu'assez d'attendre le règlement de l'équité salariale!

Pour l'occasion, des tracts dénonçant la situation vécue par nos membres ont été distribués aux élus, aux employés de la ville et à la population en général et notre Syndicat a offert des «*hots dogs*» et des rafraichissements aux participants.

Notre présidente Monique Côté a évidemment profité de cette tribune pour signifier notre insatisfaction face à l'attitude des représentants de la ville dans ce dossier avant de donner le signal à un «lancer» de sacoches vides sur le parvis de l'Hôtel de ville, symbolisant ainsi la colère des membres col blanc devant le refus de l'administration Tremblay de payer ce qui leur est dû!



### Le SFMM demande des comptes au Conseil

En soirée, profitant de la dernière séance du conseil municipal avant la saison estivale, les membres du comité d'équité salariale se sont rendus à l'Hôtel de ville afin de questionner Gerald Tremblay. Monique Côté, présidente du SFMM (SCFP), s'est adressée au maire, questionnant sa volonté de corriger une fois pour toute la discrimination salariale pour les Col blancs de sa fonction publique. Nous lui avons également demandé d'intervenir auprès des responsables du Service du capital humain afin qu'ils appliquent la Loi de la même façon qu'elle l'a été dans TOUS les autres programmes d'équité salariale au Québec. Pour sa part, le maire Tremblay s'est borné à réitérer son invitation à retourner à la table et à négocier! Ce à quoi nous avons répondu qu'une Loi, ça ne se négocie pas, ça se respecte!

### Des interprétations divergentes

À l'évidence, le SFMM et la ville n'ont pas la même interprétation de l'article 68 de la Loi. Les scénarios proposés par la ville sont de nature à engendrer un autre type d'iniquité. Nous vous avons d'ailleurs expliqué les propositions faites par la Ville dans le *Fonctionnaire Express* du 17 mai dernier que vous pouvez toujours consulter sur le site du SFMM. Nous devons nous en remettre à la CÉS, qui nous l'espérons, statuera rapidement sur cette épineuse question. De fait, des représentations ont été faites de part et d'autre afin d'accélérer le processus d'enquête autour de ce différend. Par contre, il faut se rappeler que les intérêts légaux courent toujours; ça nous permet de contenir un peu notre impatience.

### Qu'en est-il des plaintes déposées par les membres ?

Le 25 juillet dernier, à la suite des plaintes déposées par des membres col blanc à la CÉS, le comité a rencontré les enquêtrices de



la CÉS pour répondre à leurs questions et déposer tous les documents produits lors de l'exercice d'équité salariale. Tout ce que nous sommes en mesure de dire sur le sujet, c'est que le dossier suit son cours. Les membres de la Commission nous ont informés que les plaintes seront étudiées séparément et que l'ensemble des réponses seront transmises dans une même décision.

### Restez informés !

Pendant une partie de l'été, le comité s'est affairé à évaluer les emplois qui ont été abolis entre 2001 et 2005. À ce sujet, toutes les informations pertinentes seront disponibles sous peu. Nous vous incitons à consulter régulièrement le site du SFMM au [www.sfm429.qc.ca](http://www.sfm429.qc.ca), ou mieux inscrivez-vous sur le site, cela vous permettra de recevoir les alertes et articles qui concernent votre secteur. Nous vous invitons également à consulter en ligne le dossier complet sur les divers exercices d'équité salariale en cours.

# Équité salariale au Parc Jean-Drapeau

## Ça coince pour les ajustements salariaux !



Édith Cardin, membre du comité syndical d'équité salariale du SFMM (SCFP)



Des affichages ont eu lieu! Les pourcentages d'ajustements ont été déterminés mais le programme n'est pas encore terminé! Pourquoi? Parce que la Loi prévoit que le comité d'équité salariale doit s'entendre sur le calcul des ajustements AVANT d'effectuer le versement des montants dus.

### Ajustements : des divergences

En juillet dernier, des informations ont circulé à l'effet que l'employeur désirait effectuer le paiement des ajustements salariaux. Des discussions étaient alors effectivement en cours entre les représentants des salariés et l'employeur en regard à la méthode utilisée pour le calcul des ajustements.

Nul besoin de vous livrer dans le détail nos méthodes de calculs respectives qui, au final, ont donné des résultats complètement différents.

### Proposition syndicale à l'étude

À la fin du mois de juillet, après de nombreux échanges, les représentants des salariés ont soumis à l'employeur un document explicatif sur la méthode d'application des ajustements salariaux qu'ils préconisent. C'est-à-dire la même que celle d'une entreprise qui a terminé son exercice au 31 décembre 2010; qui bénéficie de l'étalement et qui verse les montants dus après plus de dix ans.

À l'heure actuelle, les responsables du dossier au Parc Jean-Drapeau ont répondu qu'ils étudieraient nos documents et

nous feraient un retour d'ici quelques semaines. Advenant que le litige persiste, un différend serait alors déposé à la Commission de l'équité salariale (CES) afin que cette dernière puisse rendre une décision.

### Restez branchés !

Beaucoup d'entre vous ne reviendront travailler au Parc qu'à la Fête des Neiges ou à la prochaine saison estivale. D'ici-là n'hésitez pas à communiquer avec nous au [equitesalariale@sfmm429.qc.ca](mailto:equitesalariale@sfmm429.qc.ca) et visitez régulièrement notre site internet au [www.sfm429.qc.ca](http://www.sfm429.qc.ca), pour rester informés sur la suite des événements ou encore pour nous transmettre des informations ou vos commentaires.

# Villes reconstituées

## Le point sur les travaux d'équité salariale

Diane Chevalier, membre du comité syndical d'équité salariale au SFMM (SCFP)



es travaux amorcés ce printemps dans les villes reconstituées vont bon train. Quelques-unes ont déjà procédé au premier affichage. Vous pouvez obtenir de l'information et consulter les

affichages sur le site de notre Syndicat au [www.sjmm429.qc.ca](http://www.sjmm429.qc.ca).

Pour votre information, voici un petit «tour des villes»

### Beaconsfield :

Le premier affichage a eu lieu du 20 juin au 22 août 2011; les travaux d'évaluation sont en cours.

### Dorval :

Le premier affichage a eu lieu le 29 juillet dernier et s'est poursuivi jusqu'au 26 septembre 2011. Les travaux d'évaluation sont également en cours.

### Westmount :

Le premier affichage a eu lieu du 19 mai au 17 juillet 2011; les travaux d'évaluation sont en cours.

### Pointe-Claire :

Quelques rencontres ont eu lieu et les travaux de détermination des prédominances sont en cours.

### Hampstead :

Les membres du comité ont reçu la formation SCFP et les travaux ont débuté le 27 septembre dernier.

### Montréal-Ouest :

Une plainte a été déposée auprès de la Commission de l'équité salariale (CÉS), étant donné que la Ville de Montréal-Ouest allègue que l'exercice a été complété l'automne dernier. Une offre de conciliation de la part de la CÉS a été acceptée de part et d'autre et une première rencontre devrait avoir lieu prochainement.

### Montréal-Est :

Le premier affichage est fait depuis le 17 août dernier et les travaux d'évaluation des emplois sont commencés.

### Côte-Saint-Luc :

Les travaux ont été interrompus pendant la saison estivale et ont repris au début du mois de septembre.

### Ste-Anne-De-BelleVue :

Les membres du comité ont reçu la formation SCFP et les travaux devraient commencer sous peu.

### Kirkland :

Après un arrêt pour la période estivale, les travaux ont repris en septembre.

### Dollard-Des-Ormeaux :

Après quelques rencontres, les travaux de détermination du plan d'évaluation ont avancé rapidement. Le premier affichage a eu lieu le 22 août dernier. Les 15 et 20 septembre derniers, un exercice de cueillette d'information a été menée auprès des membres en vue des travaux d'évaluation des emplois.

### Mont-Royal :

Quelques rencontres ont eu lieu jusqu'ici et les travaux de détermination des prédominances sont en cours.

## Les délégués sociaux

# Ils sont là pour vous !



Claude Duval, délégué syndical au SFMM (SCFP) et membre du comité des délégués sociaux



es délégués sociaux (DS) travaillent dans l'ombre et avec discrétion afin de soutenir nos membres qui passent des moments plus difficiles ou qui ont besoin d'écoute. N'hésitez pas à consulter notre site web pour contacter un de ceux-ci ou parlez-en à votre délégué syndical qui pourra vous référer.

### Des rencontres enrichissantes

Pendant l'année, le comité des délégués sociaux organise trois rencontres pour soutenir et informer les DS relativement à certaines problématiques. Ainsi, au mois de juin, nous avons reçu Rodrigue Paré, directeur général de la *Maison Jean-Lapointe*, qui, durant deux heures, a démystifié

l'alcoolisme et la toxicomanie.

En parlant de cette maladie avec passion, il a fourni aux DS de précieux outils afin de leur permettre d'offrir une aide encore plus efficace à ceux et celles qui en ont besoin.

Au mois de septembre, nous aurons accueilli des intervenants de l'organisme *Gris*, dont la mission est de favoriser une meilleure connaissance des réalités homosexuelles et de faciliter l'intégration des gays, lesbiennes et bisexuels dans la société.

### D'autres dates à retenir

Pour les DS du SFMM, d'autres dates sont à marquer au calendrier. Ainsi, au mois de novembre, aura lieu la *Conférence annuelle des délégués sociaux* qui permet de

réunir les délégués sociaux des différentes sections locales. Lors de cette conférence, il sera question, entre autres, des différentes méthodes d'intervention lors d'épisodes de violence au travail ainsi que des différents moyens de les prévenir.

Enfin, lors de la semaine de la toxicomanie en novembre, les membres du comité des délégués sociaux visiteront différents lieux de travail pour vous rencontrer et échanger sur cette maladie.

D'ici là, nous vous souhaitons de passer d'agréables journées automnales!

## 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  
Camée Aubut et France Dubois

## Lutte anti-sous-traitance

# Une rencontre attendue !



Maryse Chrétien, déléguée syndicale et membre du comité de lutte anti sous-traitance (LAST)



our le comité de lutte anti sous-traitance, le 28 septembre prochain est une date très attendue puisque l'équipe du comité LAST aura l'opportunité de présenter à l'employeur les fruits du travail accompli tout au long de l'année.

En effet, au cours de l'été, notre comité a sollicité, de façon officielle, une rencontre auprès du Directeur général de la Ville de Montréal. Rencontre ayant comme objectif de présenter à l'administration les études rigoureuses menées par notre comité. Nous avons obtenu une réponse positive à notre requête et une rencontre avec Danny Boudreault, chef de division aux relations de travail au Service du capital humain, a donc été fixée – et aura eu lieu, au moment où vous lirez ces lignes.

Cette rencontre devrait permettre au comité LAST de sensibiliser l'employeur aux coûts réels de la sous-traitance, tant au point de vue financier qu'en regard de l'expertise municipale, ainsi qu'aux avantages non négligeables d'effectuer en régie certaines tâches actuellement confiées au secteur privé. Le comité souhaite expliquer la démarche entreprise et dévoiler les résultats de deux analyses de coûts réalisées par notre équipe. La première concerne la gestion du parc automobile de la Ville de Montréal et de son association au Centre de gestion de l'équipement roulant (CEGER) et la seconde est relative aux contrats accordés par la Ville de Montréal à PROFAC, filiale de SNC-Lavalin, en matière de gestion des immeubles.

En ce qui concerne le CEGER, nous souhaitons démontrer à l'employeur qu'il y a plus d'économies à réaliser pour la Ville de Montréal en se réappropriant la gestion à long terme du

parc automobile qu'en s'associant à cette «filiale» du ministère des transports du Québec. Le regroupement au niveau des achats et des réparations s'inscrit dans le même sens.

Pour ce qui est de PROFAC, notre comité est en mesure de démontrer, très clairement et chiffres à l'appui, qu'il y a des économies tangibles à réaliser dans la gestion de ses immeubles et qu'il est loin d'être profitable, pour Montréal, de confier celle-ci à cette filiale de SNC-Lavalin. D'autant plus que de sérieux manquements dans d'onéreux contrats, tant au niveau de la qualité du travail que de la sécurité des données recueillies, ont été attribués à PROFAC.

Bref, nous souhaitons sensibiliser l'employeur et tenter de le convaincre du fait que les employés de la ville possèdent déjà les expertises nécessaires et sont en mesure d'effectuer à moindre coûts certaines tâches confiées au secteur privé.

L'équipe du comité LAST ne ménagera pas ses efforts pour que ces rencontres deviennent récurrentes et pas seulement ponctuelles. Le temps est venu de démontrer aux représentants de la ville que le comité LAST ainsi que l'ensemble des employés font partie de la solution! C'est évidemment un dossier à suivre et nous vous en reparlerons sous peu.

En terminant, si, dans vos milieux respectifs, vous avez des doutes ou des questions concernant certaines activités faites par des tiers, n'hésitez pas à contacter un des membres du comité LAST composé de Michel Arsenault, Richard McLaughlin, Serge Laroche, Denis Sauvè et de l'auteur de ces lignes. N'oubliez pas qu'en matière de sous-traitance aussi, mieux vaut prévenir que guérir!



# Conseil régional FTQ du Montréal-métropolitain

## Une rentrée chargée !

Claude Duval, délégué syndical au SFMM (SCFP) et secrétaire du comité du journal



Le 13 septembre dernier, les délégués des différentes sections affiliées au Conseil régional FTQ du Montréal-Métropolitain (CRFTQMM) se sont réunis pour la première réunion de la rentrée.

Il faut se rappeler que le mois de juin nous avait permis de goûter à la médecine du gouvernement Harper (et oui le majoritaire!) avec ses menaces et ses lois spéciales tenant lieu de libre négociation des conventions collectives!

Ainsi, en plus d'imposer un lock-out aux confrères de Postes Canada, il a forcé leur retour au travail en imposant une loi spéciale, une première au Canada. Vive le gouvernement Harper majoritaire et ses innovations! Les confrères des postes portent depuis un chandail arborant le slogan *Juin 2011, on va s'en rappeler!*

### Un automne qui s'annonce occupé !

Lors de cette rencontre, Michel Ducharme, président du CRTQMM, nous a annoncé que l'automne sera chargé puisque plusieurs conflits de travail sont en cours, dont celui qui oppose les membres du syndicat du personnel de soutien de la MUNACA à l'administration de l'université McGill. Plusieurs enjeux importants sont au cœur du conflit, dont les avantages sociaux, la caisse de retraite, l'établissement d'une grille salariale et le principe de dotation selon l'ancienneté.

Pour l'anecdote, l'université s'estimant généreuse a offert une grille salariale qui permettra à un employé, après 37 ans de bons et loyaux services, d'atteindre enfin le maximum de l'échelle. Non seulement, il aura eu une carrière complète mais il devra aussi travailler une fois l'âge de la retraite atteint!

### Hydro-Québec et ses compteurs en or!

Histoire de vous tenir au courant et au risque de vous donner un choc, nous vous incitons à aller visiter le site du Syndicat des employé-e-s de techniques



professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec (SCFP-2000) qui dénonce, déjà depuis quelques semaines, le projet d'installation des compteurs à lecture à distance (LAD) d'Hydro-Québec. Au cours des prochaines semaines, différentes actions seront également entreprises sur la place publique et au sein de la société d'État par le syndicat. Le SCFP-2000 invite la population à se renseigner sur cette situation et à manifester son opposition à ce projet en se rendant au [www.compteursenor.com](http://www.compteursenor.com).

Nous vous invitons également à écouter l'entrevue diffusée le 9 septembre 2011 au 98,5 FM, à l'émission *Puisqu'il faut se lever* animée par Paul Arcand que vous pourrez trouver sur le site du SFMM au [www.sfm429.qc.ca](http://www.sfm429.qc.ca). Vous pourrez y entendre Daniele Chabot, porte-parole d'Hydro-Québec et Pierre-Guy Sylvestre, conseiller syndical au SCFP et économiste, débattre du projet d'installation de compteurs à distance par Hydro-Québec. Un projet qui suppose des dépenses d'un milliard de dollars, qui met en péril 1000 emplois et qui risque de faire augmenter nos factures d'électricité. Cela me fait penser à la réflexion suivante : Ce n'est pas en améliorant la chandelle que l'homme a inventé l'AMPOULE!

### Pour l'intégration scolaire

Le Bureau de direction du CRFTQMM

appuie également la *Semaine de reconnaissance de l'école publique* à l'invitation de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE). La FAE a procédé récemment au lancement de la coalition nommée *Pour une intégration réussie*, mise sur pied afin de sensibiliser la population et le gouvernement aux difficultés des enseignants à intégrer adéquatement les élèves handicapés ou en difficulté d'apprentissage.

### Le gouvernement doit agir !

La coalition souhaite que le gouvernement agisse et apporte les correctifs appropriés. De plus, les enseignants ont besoin de ressources humaines spécialisées dans leurs classes et des classes appropriées pour ce type de clientèle doivent être ouvertes.

D'un côté, dès son lancement par la FAÉ en octobre 2009, l'assemblée nationale du Québec a reconnu *La semaine pour l'école publique* et de l'autre le gouvernement Charest, qui me semble-t-il siège à cette même assemblée, nous annonce une hausse des frais de scolarité de 75%. Problème de mémoire flagrant! Sans compter que les écoles privées sont financées par ces mêmes gouvernements à hauteur de 60%.

### Des correctifs à apporter

C'est entre autres pour ça que la coalition Pour une intégration réussie exige du gouvernement qu'il :

- reconnaisse que la classe ordinaire ne peut inclure tous les types d'élèves, ni offrir tous les services;
- garantisse que pour venir en aide aux élèves en difficulté, les services soient dispensés par le réseau public;
- assure par le financement adéquat du réseau public, l'accès à des services adaptés réels et suffisants, et ce, dès l'entrée au préscolaire.

Pour manifester votre appui, allez adhérer à la coalition en visitant leur site au [www.pouruneintegrationreussie.org](http://www.pouruneintegrationreussie.org). L'avenir de nos enfants en dépend.

N'oublions pas que depuis quelques années, ce sont entre 20 et 30 % des enseignants qui quittent après cinq ans de service car ils sont épuisés et démunis devant les problèmes auxquels ils doivent faire face.

### Et les étudiants ?

Du côté des associations étudiantes, les représentants des diverses organisations nous invitent à les soutenir, le 10 novembre prochain, alors que se tiendra une manifestation nationale de grande envergure. L'enjeu principal est évidemment les hausses de frais de scolarité auxquelles devront faire face les étudiants, puisque les augmentations prévues au cours des prochaines années menacent concrètement l'accessibilité et le droit à l'éducation gratuite!

### Journée mondiale du travail décent

Enfin, le 7 octobre prochain, dans le cadre de la *Journée mondiale du travail décent* nous vous invitons à soutenir les organismes *Au bas de l'échelle* ainsi que *Le Centre des travailleuses et travailleuses immigrantes*.

Ces deux organisations mènent actuellement une campagne pour la protection des droits des travailleuses et des travailleurs des agences de placement temporaire. Dans le cadre de cette campagne, deux objectifs primordiaux se dégagent :

- exigence d'un permis d'opération obligatoire pour les agences de placement temporaire;
- institution du principe de coresponsabilité entre les agences et leurs entreprises clients.

Pour en savoir plus et les appuyer, nous vous suggérons de visiter leur site au [www.aubasdelechele.ca](http://www.aubasdelechele.ca).

## Désorganisation montréalaise

# Le SFMM et Amir Khadir déposent une pétition



Notre présidente, Monique Côté, a assisté en personne à l'Assemblée nationale, le 7 juin dernier, au dépôt de notre pétition par le député de Québec solidaire, Amir Khadir.

Signée par près de 5000 personnes, cette pétition demande au gouvernement du Québec d'intervenir rapidement afin d'amender la *Charte de la Ville de Montréal* pour assurer une distribution plus efficace et rationnelle des pouvoirs entre la Ville centre et les arrondissements.

Cette démarche s'inscrivait dans la foulée de notre vaste campagne médiatique «*Montréal, fais une ville de toi!*», initiée au printemps 2010 afin de dénoncer la désorganisation qui règne à Montréal. Après le succès qu'a connu notre vidéo clip visionnée



Photo : Clément Allard

par plus de 32 000 personnes sur YouTube, notre Syndicat est déterminé à poursuivre ses actions afin de sensibiliser la population à la nécessité d'exiger du gouvernement Charest

et l'administration Tremblay Appelbaum les amendements législatifs nécessaires.

Cela est d'autant plus vrai qu'à la suite des récentes déclarations du numéro deux à la Ville de Montréal, Michael Applebaum, sur la nécessité de réduire de 1000 postes les effectifs d'ici 2013, Monique Côté a rétorqué qu'il était plus que temps que nos décideurs envisagent sérieusement de revoir la structure d'encadrement et le nombre d'élus plutôt que de sabrer à nouveau dans les services à la population qui sont, une fois de plus, menacés d'une hausse de taxe. La désorganisation municipale coûte très, très cher aux Montréalais.

Il n'y a pas que la population que la ville menace. Si Québec n'accorde pas le financement approprié, l'administration Tremblay envisage, une fois de plus de se

départir d'activités comme l'immigration, la sécurité alimentaire ou le développement social.

C'est pourquoi notre Syndicat entend poursuivre son travail de sensibilisation tant auprès de ses membres, dont près de 70% sont des contribuables montréalais, qu'auprès de la population montréalaise et qu'il sollicite leur appui afin d'obtenir rapidement des changements législatifs.

L'Équipe du SFMM (SCFP) tient à souligner le dévouement et la collaboration de Josée Larouche, adjointe du député Khadir et remercie le député et son équipe de son soutien dans cette démarche alors que leur agenda était surchargé en raison de la fin des travaux de la session parlementaire.

# Le PAÉE à la Ville de Montréal

## Pour une société où chacun trouve sa place



Michèle Blais, agente d'information au SFMM (SCFP)



### Le défi de la discrimination au travail

Sachant que les demandeurs d'emploi sont issus de groupes distincts (selon l'âge, le sexe, l'origine, la scolarité, etc.) qui, selon vous, a le plus de chance de se trouver du boulot?

La réponse : un homme blanc âgé entre 25 et 35 ans, détenant un diplôme d'études supérieures. Pourquoi pas les femmes, les plus âgés, les gens d'origines diverses, les personnes handicapées, les autochtones, etc.? Pourquoi ces personnes n'intéressent-elles pas ou peu les employeurs? Et surtout, pourquoi devons-nous adopter des politiques, des plans stratégiques ou autres mesures incitatives pour corriger la situation? Difficile de répondre à ces questions. D'autant que le Québec, et bon nombre d'autres pays de l'OCDE, connaissent actuellement une pénurie de main-d'œuvre.

Ainsi, selon le *Bilan des perspectives du marché du travail* du site *Jobboom*, jusqu'à 26 fois plus d'emplois que le nombre de diplômés seront à pourvoir au Québec.

Le premier défi pour les employeurs consistera à effectuer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Pour y arriver, ils devront recruter, selon Bernard Matte, ex- sous-ministre adjoint de la Direction générale des politiques et de l'analyse stratégique au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de plus en plus de personnel parmi les bassins de main-d'œuvre suivants :

- les travailleurs expérimentés (55 ans et plus);
- les personnes immigrées et les membres de minorités visibles, souvent plus scolarisés que la moyenne des Québécois;
- les personnes handicapées, motivées à travailler et sous-représentées sur le marché de l'emploi;
- les jeunes sans qualification, ayant du mal à intégrer le marché du travail.

Les données démontrent pourtant que les employeurs hésitent à puiser dans ces bassins. Serait-ce qu'au Québec, en 2011, la discrimination en emploi sévit toujours?

### La discrimination en emploi résiste

Chose certaine, c'est parce qu'il y a véritablement de la discrimination qu'au fil des trente dernières années, le Québec s'est doté de moyens pour faire la lutte à la

discrimination en emploi. La *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et la *Loi sur l'équité salariale* constituent trois pièces législatives majeures qui, malgré les avancées importantes qu'elles ont permises, n'ont pu renverser la vapeur.

Selon un ouvrage intitulé *La discrimination en emploi. Quels moyens faut-il prendre?*, les faits démontrent que la discrimination en emploi existe et... résiste!

À titre d'exemples, les auteurs allèguent que «la représentation des groupes cibles dans les organisations tant publiques que privées est encore insuffisante. L'écart salarial entre les travailleuses et les travailleurs régresse peu en dépit de l'application de la Loi sur l'équité salariale et les plaintes reçues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en matière de discrimination en emploi continuent d'augmenter». Il est donc important de se préoccuper de la situation, et c'est un des objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

### Relance du comité mixte PAÉE

Du côté du SFMM, des démarches ont été entreprises pour relancer le comité mixte prévu à l'article 37 de la convention collective (Programme d'accès à l'égalité) afin de développer une collaboration en la matière avec l'employeur.

Ouvert et intéressé, l'employeur a accepté l'offre. Depuis, un comité dont le mandat consiste à soutenir l'égalité des chances à l'interne et à contribuer à prévenir tout risque de discrimination systémique a vu le jour. Formé de six membres, trois représentants patronaux, soit Stéphane Patry, Joseph Salvo-Rossi et Suzanne Le Roux et trois représentants syndicaux, soit Marvin Ly, Sylvie Séguin et Michèle Blais, le comité a tenu une première rencontre le 6 juillet 2011. Cette séance de travail faisait suite à des échanges portant sur l'intégration en emploi des personnes handicapées. D'ailleurs, le 22 novembre 2010, les représentants du syndicat et de l'employeur ont rencontré Serge Leblanc et Marc Thomas, du projet *Travaillons ensemble*. Ce projet de la FTQ et du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) a pour but d'aider à augmenter la participation des travailleuses et des travailleurs handicapés au marché du travail.

## Quelques données sur les taux de chômage

Selon les données de *l'Enquête sur la population active* du ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec (MICC) :

- le taux de chômage de l'ensemble de la population du Québec, âgée de 15 ans et plus, se situe à 8,0 % en 2010 tandis que chez les immigrants, âgés de 15 ans et plus, il est de 12,5 %.
- Par contre, on note une baisse significative du taux de chômage en fonction du temps passé au Québec allant de 22,4 % de chômage, pour les personnes arrivées depuis 5 ans ou moins, à 10,7 %, pour celles arrivées depuis plus de 10 ans.
- Pour ce qui est du taux d'emploi, il est intéressant de remarquer qu'il est plus élevé pour les personnes arrivées entre 5 et 10 ans que pour les personnes arrivées depuis plus de 10 ans.
- En 2008, le taux de chômage de la population née en Afrique du Nord était de 19,4 % alors que la population née au Canada présentait un taux de chômage de 6,6 % et celle née en Europe de 7,7 % (MICC, 2009).

Ainsi, bien que la population immigrante au Québec soit hautement scolarisée, le portrait de la situation des immigrants sur le marché du travail québécois ne leur est pas toujours favorable. Parmi l'ensemble des groupes ethniques issus de l'immigration récente, c'est sans conteste **les minorités visibles, les Maghrébins et les femmes immigrantes** qui font face aux situations les plus précaires.

Selon *l'Institut de la Statistique du Québec*, en 2006, seulement 45 % des hommes et 36 % des femmes ayant une incapacité occupent un emploi comparativement à 77 % des hommes et à 68 % des femmes sans incapacité. Les données le prouvent, des écarts substantiels persistent entre les personnes handicapées et les autres citoyens en termes de participation au marché du travail qui se traduisent, entre autres, par un taux d'emploi deux fois plus faible chez les personnes handicapées.

Le comité a tenu une deuxième rencontre le 21 septembre dernier.

Pour ceux qui ont accès à l'Intranet de la Ville de Montréal, pour pourriez en savoir davantage et suivre les travaux du comité sur le PAÉE, en consultant WikiVille au <http://wiki/index.php/Accueil>. Le comité y publiera les comptes rendus des réunions et toute autre information en lien avec l'accès à l'égalité en emploi.

L'employeur a accepté la proposition syndicale et la prochaine réunion aura lieu le 9 novembre prochain à l'arrondissement Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles. Rien de mieux que d'être sur le terrain, en présence des gens responsables et des membres concernés, pour se rendre accessibles, disponibles et être à même de prendre le pouls au sein de nos milieux de travail.

### Concernant la Loi sur l'AAE

Qu'est-ce que la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*? Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001, elle vise l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus dans le secteur municipal [NDL : elle ne touche donc pas les villes reconstituées, ni les sociétés paramunicipales embauchant moins de 100 employés], les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et d'autres organismes comme les sociétés d'État, la Sûreté du Québec, etc.

Son but? Rendre le personnel de ces organismes plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée. Cette loi

favorise, au sein des organismes visés, une représentation plus équitable de groupes fréquemment discriminés en emploi, au sein des effectifs des organismes visés, soit : les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques de la langue maternelle autre que le français ou l'anglais et, plus récemment, les personnes handicapées. Cette loi permet de réduire les effets de la discrimination dont ces groupes ont pu être l'objet et de profiter de toute l'expertise et la compétence de la population Québécoise. C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui est chargée de veiller à son application.

### Obligations de la loi

Les organismes doivent procéder, dans le délai indiqué par la Commission, à une analyse de leurs effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la loi et de transmettre le rapport de cette analyse à la Commission qui examine et compare les résultats avec les données statistiques les plus à jour. Elle détermine ainsi s'il y a oui ou non sous-représentation des groupes visés dans certains types ou regroupement d'emplois. Si oui, l'organisme est tenu de se doter d'un plan pour corriger la situation.

### Que veut dire sous-représentation ?

Il y a sous-représentation lorsque, par exemple, pour un emploi de technicien en informatique, dans la région de Montréal, il y a 7 % de femmes qui occupent un poste de cet

À suivre en page suivante

La loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit :

- les femmes;
- les personnes handicapées au sens de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (chapitre E-20.1);
- les autochtones;
- les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.





## Piscines et pataugeoires

## La tournée annuelle : un autre franc succès !



Jocelyne Marquis, directrice syndicale et responsable du comité d'éducation



Malgré la chaleur ou la pluie, le comité d'éducation est toujours en action. Ainsi, du 11 au 15 juillet se sont tout près de 200 jeunes Cols blancs, dont une majorité de nouveaux auxiliaires et saisonniers affectés à la surveillance des pataugeoires, piscines ou autres plans d'eau de l'île de Montréal, qui ont reçu la visite de représentants syndicaux.

**Informé et prévenu**

Le comité d'éducation du SFMM souhaite être présent sur les lieux de travail pour rencontrer ses membres et leur faire connaître leur Syndicat et les services qu'il offre. Comme à chaque année, les représentants syndicaux profitent de l'occasion pour faire connaissance, informer les membres sur leurs droits au travail et en matière de SST, en plus de répondre à leurs questions.

**Des jeunes travailleurs intéressés**

Cette année encore, contrairement aux prétentions de certains, les jeunes travailleurs ont démontré un intérêt certain à l'endroit de leur Syndicat. Les représentants syndicaux qui ont participé à l'activité se sont dit emballés de l'intérêt, de la curiosité et de l'accueil des membres qu'ils ont eu l'opportunité de rencontrer.

**Une bien belle semaine !**

Comme par les années passées, l'expérience a été fort enrichissante et ce fût une bien belle semaine passée à visiter les nouveaux membres qui travaillent dans les piscines, pataugeoires et plans d'eau au cours de l'été.

Nous avons eu l'opportunité de rencontrer de jeunes travailleurs heureux de nous rencontrer et de constater l'étendue des services offerts par notre Syndicat. Ils se sont

Cette année nous avons visité 10 arrondissements et souhaité la bienvenue à près de 200 jeunes travailleurs. Voici la liste des arrondissements et des villes reconstituées qui ont reçu la visite du comité d'éducation.

Arrondissement Ahuntsic -Cartierville  
 Arrondissement Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce  
 Arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve  
 Arrondissement Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles  
 Arrondissement Rosemont-La Petite-Patrie  
 Arrondissement St-Laurent  
 Arrondissement de Verdun  
 Arrondissement Villeray-Saint-Michel - Parc-Extension  
 Ville de Côte Saint-Luc  
 Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue

montrés attentifs et intéressés par nos propos.

Merci à tous les représentants syndicaux qui ont organisé cette tournée, qui y ont participé et qui ont contribué ainsi à son succès.

**COMITÉ D'ÉDUCATION****Formation Mon Syndicat : Initiation à la vie syndicale**

Le comité d'éducation offre à ses membres, embauchés il y a moins de cinq ans, de participer à la session de formation *Mon Syndicat : initiation à la vie syndicale*. Cette session de formation vise à faciliter l'intégration des nouveaux membres et à les informer de la mission et des services offerts par le SFMM.

**Prochaines sessions au calendrier**

26 octobre 2011 • 17 novembre 2011 • 1<sup>er</sup> décembre 2011  
 de 15 heures à 18 heures

Vous êtes intéressés à y participer? Informez-vous rapidement auprès de vos représentants syndicaux ou encore auprès du comité d'éducation en téléphonant au 514 842-9463, poste 440.

Suite de la page précédente

emploi à la Ville de Montréal alors qu'il y a 19 % de femmes compétentes pour occuper un tel emploi dans la région. L'écart de 12 % (19 % - 7 %) constitue le pourcentage de sous-représentation. L'employeur devra alors se doter de mesures pour redresser la situation.

**Pour une société prospère et équitable**

Nous avons TOUS à gagner de l'intégration du plus grand nombre de personnes au marché du travail. Outre les intérêts économiques et l'amélioration de la qualité de vie, le fait de vivre dans une société où les écarts, entre riches et pauvres, entre femmes et hommes, jeunes et vieux, immigrants et Québécois de souche sont accrus, favorisent toutes sortes de problèmes d'ordre social, tels la violence, la criminalité, les maladies ou le décrochage scolaire. Ne laissons personne de côté, travaillons ensemble à contrer la discrimination en emploi!

1. Source : [www.pulaval.com](http://www.pulaval.com)

**Évolution de l'immigration au Québec**

Les premiers occupants connus au Québec sont les autochtones. Si on remonte le temps, eux-mêmes étaient des migrants venus d'Asie orientale descendus du Nord par l'Alaska, lors de la période glaciaire. Puis accostent les Christophe Colomb (Italien), Jacques Cartier (Français), Samuel de Champlain (Français) et compagnie. Suivront, les Anglais, puis lentement, les Irlandais et les Écossais venus tenter leur chance au Nouveau Monde.

Le début du vingtième siècle a été marqué par une immigration massive provenant essentiellement du Royaume-Uni, des États-Unis et de l'Europe continentale. À partir des années 1960, le pays de provenance n'était

« Nous sommes le résultat de plus de 400 ans d'immigration. »  
 Le saviez-vous ?

plus considéré comme un critère d'admission des immigrants au Canada. Ceci, s'ajoutant à des conjonctures internationales mouvantes, il en a résulté une diversification de l'immigration. De majoritairement blanche et catholique, l'immigration s'est diversifiée. Ce n'est cependant qu'à partir du début des années 1980 que de réels changements se sont fait ressentir. Ce phénomène a eu pour conséquence de faire passer le

taux d'immigrants issus de régions autres que l'Europe de 68,5 % à plus de 83,9 % en 2006. En 2007, des pays comme l'Algérie, le Maroc, la Chine et la Colombie constituaient le pays de naissance de la majorité des nouveaux arrivants dans la province (ISQ, 2008).

## Ville de Montréal

## Une hausse salariale de 2 % pour 2011



éunis en assemblée extraordinaire, le 7 septembre dernier, c'est dans une proportion de 78,5 % que les syndiqués cols blancs de la Ville de Montréal, ont voté en faveur de l'entente de principe intervenue entre notre Syndicat et leur employeur, au cours de la période estivale. La convention collective échue depuis le 31 décembre dernier est donc prolongée jusqu'au 31 décembre 2011 et une hausse salariale de l'ordre de 2 % pour l'année 2011 est prévue dans cette entente.

**Nos actions ont porté fruit**

Notre campagne médiatique «Montréal, fais une ville de toi!» et les actions posées au cours des 18 derniers mois ont certainement contribué au regroupement des activités d'embauche et de dotation auparavant éparpillées dans les Services centraux ou les arrondissements. La résolution adoptée par le conseil municipal en mai 2011, qui réduit de 34 à une seule le nombre de porte d'entrée à la Ville de Montréal avec la création du centre de carrière, aura comme conséquences, entre autres, de mettre un frein à l'arbitraire et de rétablir des règles d'impartialité et d'égalité en matière d'embauche et de dotation de postes. Il s'agit-là d'une avancée majeure pour les Cols blancs.

**Saisir l'opportunité au profit des membres**

Avec la création du centre, l'implantation de façons de faire plus modernes et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information, il est devenu nécessaire de revoir certaines dispositions de la convention collective échue, dont l'article 19 sur le comblement des postes. Notre Syndicat a donc saisi l'occasion pour négocier une entente de prolongation de la convention collective qui soit réellement profitable pour ses membres.

**La dotation à l'ère des nouvelles technologies**

Affichages électroniques par le biais d'Internet (avec accès universel), processus d'examen constitués de tests en ligne, dossier

électronique, etc., voilà le nouvel univers avec lequel les Cols blancs de Montréal devront se familiariser. Toutefois, le SFMM s'est assuré par le biais de mesures provisoires prévues dans l'entente, de l'engagement de l'employeur à assister les Cols blancs qui doivent remplir un formulaire électronique lorsqu'un avis d'examen ou un avis de poste est affiché. De plus, à la date de la signature (ce qui devrait avoir eu lieu au moment où vous lirez ces lignes), l'employeur permettra à nos membres de constituer leur dossier électronique sans qu'ils ne posent leur candidature à un avis de poste vacant ou à un examen.

**Équité, impartialité, transparence**

Personne ne peut être nommé ou promu à un emploi à titre permanent, à moins d'être qualifié pour cet emploi et satisfaire aux exigences de la convention collective. Pour se qualifier à un emploi, il faut avoir réussi le processus d'examen constitué d'une série de tests écrits ou oraux qui seront, dorénavant gérés par le Service du capital humain. Ces processus seront les mêmes pour TOUS, selon l'emploi, peu importe que la personne soit permanente, auxiliaire, issue d'un Service ou d'un arrondissement. Il n'y aura plus 34 façons de faire mais bien UNE seule, mettant ainsi un frein à l'arbitraire, au favoritisme ou à l'ingérence.

Un test réussi est valide pendant cinq ans. La personne qui le réussit sera donc exemptée de ce test lors de tout autre processus d'examen prévu pour les emplois pour lesquels ce test est requis. Par contre, un test échoué exclut la personne pendant un an et elle ne peut subir un processus d'examen pour les emplois pour lequel ce test est requis puisqu'elle bénéficierait alors d'un avantage sur les autres candidats.

**Faits saillants de l'entente**

Outre ce qui est précité, l'entente :

- réintroduit une mobilité volontaire des syndiqués entre arrondissements ou Services (mutation), facilitant la réalisation de plans de carrière et constituant une mesure de conciliation travail-famille (voir les étapes de nomination);

Michèle Blais, agente d'information au SFMM (SCFP)

**Nouvelles étapes de nomination :**

1. relocalisation médicale (article 24);
2. fonctionnaire mis en disponibilité ou selon article 25 ou issu de la Sécurité du revenu;
3. réintégration, mutation administrative [Articles 16, 19.10e), 19.11b) et c)];
4. mutation interne;
5. permanent puis auxiliaire qualifié de l'unité (interne);
6. permanent qualifié ou permanent qui désire muter ou qui demande une mutation interemplois selon annexe «L»;
7. auxiliaire qualifié;
8. tout autre candidat qualifié.



Photo : André «Pépé» Périard

- assure à un auxiliaire nommé en permanence à un poste d'un emploi de conserver, à sa nomination, le traitement qu'il reçoit au moment de sa nomination en permanence;
- garantit un écart de UN dollar (1 \$) entre les taux horaires minimum des emplois à caractère exclusivement auxiliaire et le salaire minimum;
- règle le grief sur l'ajustement salarial de l'emploi d'aide-bibliothécaire à la suite

de la réévaluation de cet emploi du groupe 3 au groupe 4;

- prévoit des mesures transitoires entrant en vigueur à compter de la signature de l'entente en vue de procéder à la dotation des postes permanents vacants dont la liste sera transmise au Syndicat dans les 60 jours ouvrables de la signature, ce qui assurera la pérennité de nos emplois avec plus de 500 nominations en permanence

(nomination ou promotion) tout en minimisant les déplacements d'effectifs.

**Pour en savoir plus**

Pour plus de détails concernant les dispositions de l'entente, visitez le site internet du Syndicat au [www.sjmm429.qc.ca](http://www.sjmm429.qc.ca). Vous y trouverez les documents remis aux membres lors de l'assemblée, incluant les structures salariales en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et l'exemple relatif au règlement du grief de l'ajustement salarial pour les aide-bibliothécaires auxiliaires. Vos délégués ou directeurs syndicaux disposent également des renseignements, contactez-les au besoin.

portes d'entrée de 34 à une seule et en regroupant toutes les activités en matière de recrutement, d'embauche et de dotation au nouveau centre de carrière de la Ville de Montréal, on diminue les dépenses tout en rétablissant des règles d'impartialité, d'équité et de transparence qui ont fait gravement défaut depuis la création de la nouvelle Ville», a expliqué notre présidente. «On retrouve aussi une mobilité de main-d'œuvre. Bref, ces mesures sauront assurément contribuer au maintien et au développement d'une fonction publique expertisée», poursuit-elle. Monique Côté a tenu à ajouter que bon nombre de jeunes travailleurs retirent également des avantages économiques de cette entente. «On est également très satisfait d'une hausse salariale attribuée à tous les emplois à caractère strictement auxiliaire qui, on le souhaite, incitera les jeunes montréalais à travailler pour leur ville».

**Déclaration publique du SFMM**

Dans un communiqué de presse émis après le résultat du vote et qui a été largement repris dans les médias, notre présidente s'est dite très fière du résultat de l'entente qui profite autant aux membres du SFMM qu'aux Montréalais. «En réduisant le nombre de



Photo : André «Pépé» Périard



*Bravo*  
**aux membres du comité de négociation**

Monique Côté, présidente et porte-parole  
 André Dollo, secrétaire général  
 Line Desjardins, trésorière archiviste  
 Francine Bouliane, vice-présidente  
 Alain Fugère, vice-président  
 Bruno Tremblay, conseiller SCFP



# Nouveau site du SFMM Inscrivez-vous !



Jean-René Usclat, agent d'information au SFMM (SCFP)



appelé à devenir l'organe d'information principal de notre Syndicat, le nouveau site Web du SFMM a été lancé le 21 juin dernier lors du conseil de direction. Au moment d'écrire ces lignes, trois mois se sont écoulés depuis sa mise en ligne sur la Toile.

Depuis, avec ma collègue Michèle Blais et le support des employés du SFMM qui y sont affectés, nous nous sommes employés à le faire vivre. Cela nous a permis de nous familiariser avec le système de gestion de contenu, de corriger certaines coquilles et bien sûr d'y ajouter du contenu régulièrement, malgré la période des vacances.

## Des réactions positives Des commentaires constructifs

Les commentaires reçus de la part des membres nous ont également permis d'apporter certains correctifs ou à tout le moins de les envisager pour la phase II du développement du site. Vos nombreuses réactions positives nous ont évidemment fait plaisir, cependant nous avons constaté que certains utilisateurs éprouvaient des difficultés techniques avec le nouveau site, que ce soit en terme de navigation ou encore d'affichage.

## Quelques conseils utiles

Si vous rencontrez des problèmes avec l'affichage des pages de notre site, c'est probablement en raison d'un navigateur vétuste ou encore que vous n'avez pas installé les logiciels appropriés sur votre ordinateur.

Il en est ainsi, entre autres, de la technologie Flash. En effet, il faut savoir que depuis 1996, cette technologie est devenue l'une des méthodes les plus populaires pour ajouter des animations et des objets interactifs à une page web.

Bon nombre de logiciels de création et de système d'exploitation sont capables de créer ou d'afficher du Flash. Flash est généralement utilisé pour créer des animations, des publicités ou des jeux vidéo. Il permet aussi d'intégrer de la vidéo en streaming dans une page. Pour profiter pleinement du contenu multimédia de notre site, nous vous recommandons donc d'installer la dernière version d'Adobe Flash Player et d'en faire les mises à jour recommandées.

## Bien mieux chez-soi !

Par ailleurs, nous vous incitons à consulter notre site à partir de votre ordinateur personnel (pour tous ceux qui en possèdent) ou encore à partir d'un téléphone intelligent plutôt qu'à votre poste de travail. Évitez autant que possible d'utiliser l'ordinateur qui vous est attribué par l'employeur. D'autant plus que vous ne pourriez probablement pas y installer les logiciels ou pilotes appropriés pour une navigation optimale sur le site.

## Restez branchés !

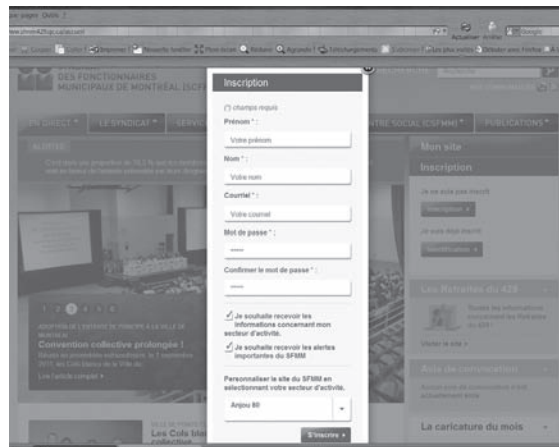
Nous vous conseillons également, si ce n'est déjà fait, de vous inscrire au site du SFMM. Cela vous prendra peu de temps et vous permettra de recevoir les nouvelles de votre secteur ainsi que les alertes publiées pour souligner la diffusion de certaines informations importantes.

Pour vous inscrire ou pour vous identifier et

personnaliser le site en fonction de votre secteur (lorsque vous êtes déjà inscrits), il vous suffit de cliquer sur les boutons *Inscription* ou *Identification* qui apparaissent dans le module prévu à cet effet, en haut de page à droite.

## Simple, rapide et personnalisé

Pour confirmer votre inscription, il vous sera demandé de compléter un court formulaire (voir photo) où vous aurez à inscrire votre prénom, votre nom et votre adresse courriel (utilisez de préférence une adresse personnelle). Le formulaire en ligne vous permettra également, en



cochant les cases appropriées, de demander à recevoir les informations importantes sur votre secteur et les alertes importantes du SFMM. Finalement, n'oubliez pas de sélectionner votre secteur d'activité dans le menu déroulant du formulaire avant d'enregistrer votre inscription en cliquant sur le bouton *S'inscrire*. Vous recevrez ensuite un courriel et un lien pour authentifier votre inscription, vous n'aurez alors qu'à cliquer sur ce lien pour confirmer celle-ci.

Finalement, une fois votre inscription complétée, n'oubliez pas, lors de vos visites sur notre site de vous identifier. Cela activera les fonctionnalités qui vous permettront de visualiser rapidement les événements et les nouvelles de votre secteur et vous donnera accès à



vos profil d'utilisateur, que vous pourrez modifier, le cas échéant.

Si vous éprouvez des difficultés ou encore pour nous transmettre vos commentaires ou questions, vous n'avez qu'à cliquer sur le lien *Contactez-nous* qui est situé dans le menu figurant en bas de chaque page du site. Cela vous permettra d'accéder au formulaire *Info-contact* et de sélectionner les destinataires de votre message à même un menu déroulant, vous pourrez également ajouter des pièces jointes à votre message.

Alors, inscrivez-vous et devenez «accro» au site du SFMM!

# Casse-tête

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1												
2					■							
3									■			
4				■						■		
5							■					
6											■	
7				■				■				
8					■							■
9									■			
10							■					
11								■				
12	■											■

## Horizontalement

1. Imitation du mode de vie américain
2. Fleuve de Sibérie qui se jette dans l'océan Arctique – Prière mentale
3. Appuyer sur la chanterelle – Obtiennent
4. Au Nigéria – Elle est divisée en 60 parties égales – Utile en menuiserie
5. Tomber en flocons – Ancienne mesure de longueur
6. Riche en algues – Fleuve côtier né en France
7. Mot arabe signifiant fils – Résistant – Baume pour un arbre
8. Prénom russe – Frère d'Électre
9. Ligne pour la pêche en mer – Agent secret né à Tonnerre
10. Myriapodes noirs et luisants – Genévrier à l'odeur de térébenthine
11. Séparation d'éléments d'un mot – Dans le calendrier romain
12. Sorte de chardon

## Verticalement

1. Caractère de ce qui peut être transmis
2. Il est artificiellement obtenu à partir de l'einsteinium
3. Explicables
4. Un peu de lumière – Dans le tableau de Mandeleïev – Acte de la pensée pour la phénoménologie
5. Plate-forme flottante de glace d'eau douce - Recourir
6. Estimer – Dieu guerrier scandinave – Symbole chimique
7. Interjection imitant les sons du bébé – Ville de Belgique
8. Racontés – Se sentant
9. Huit moins six – Diffuses – Se dit d'un pied affecté d'une déformation congénitale
10. Division du compas – Matière qui entre dans la composition des êtres vivants
11. Éleva – Cinéaste italien
12. C'est d'accord! – Lac écossais

SOLUTION EN PAGE 20

## Vous êtes VICTIME

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

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

Contactez l'agente en réparation santé et sécurité du travail du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal  
**Josée Lacroix 514 842-9463 poste 247**

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.**



# CPE Cœurs de l'Île Tranches de vie



Marie-Andrée Auclair, directrice générale du CPE



## Gérald qui rit et Jeanne qui pleure

La rentrée de septembre nous a amené plus de 25 nouveaux enfants! Or on sait que les premiers jours de garde au CPE peuvent s'avérer difficiles tant pour le poupon que pour le jeune enfant ou les parents. Cela nécessite donc de la part de

tout le personnel, un accueil rempli de tendresse, de sourires et de soutien afin de faciliter l'intégration des enfants mais aussi des parents. Car en cette période, il n'est pas rare que des parents quittent le CPE en larmes, rongés par la culpabilité ou tout simplement peinés de



devoir se séparer de leur trésor pour retourner au boulot. Et combien de jeunes enfants pleurent en arrivant dans ce nouvel environnement en sachant qu'ils seront séparés de papa ou maman pour la journée!

Ce qui est encourageant, c'est que déjà, dans la semaine qui suit la rentrée, tout ce beau monde s'intègre et s'adapte de sorte qu'à la fin de la journée, lorsque papa ou maman arrive, l'enfant ne veut plus quitter... le CPE!

## Nuit des finissants

Juste avant la rentrée, nous avons connu, au CPE, une fin d'année toute spéciale qui s'est déroulée dans la joie et la tristesse. Ce sont 20 enfants qui ont quitté le CPE pour leur entrée à la maternelle. Les finissants ont vécu une nuit magique au CPE. Afin de souligner leur passage dans le monde «des grands», ils ont été invités à faire dodo au CPE, en compagnie de tous leurs amis. Et figurait aussi au programme une soirée cinéma et un bon déjeuner avant l'arrivée des parents (et cela a été vraiment une soirée



magique sans pleurs, avec vraiment du sommeil!).

## Joindre l'utile et le plaisir

Le «5 à 7» de l'été s'est tenu par une belle journée ensoleillée où toute la famille était invitée à profiter d'un BBQ organisé par les membres du Conseil du CPE. Fidèle à la tradition établie depuis plus de quatre ans, nous avons procédé à l'encan silencieux qui propose aux visiteurs des toiles produites par les groupes d'enfants. Une activité de financement toujours très appréciée des parents et des enfants.



Béatrice et Sabrina en pleine création!

## 20 ans, cela se souligne en grand ?

L'assemblée générale du CPE qui réunit tous les parents d'enfants qui fréquentent le CPE, s'est tenue en septembre dernier afin de s'assurer de l'accueil de tous les nouveaux parents. Le taux de participation a dépassé les 55 %. Cela a été un moment privilégié pour bien informer les membres des actions du Conseil d'administration du CPE.

Un des dossiers que prioriseront cette année les membres du Conseil consistera à faire reconnaître par les élus municipaux

l'excellence des services et de l'implication du CPE Cœurs de l'Île ainsi que la nécessité de maintenir des liens significatifs et concrets avec le CPE de la Ville de Montréal, le seul qui offre fidèlement et avec professionnalisme des services de garde à la petite enfance aux employés et élus de la Ville de Montréal, et ce, depuis sa fondation en 1992. Ce serait-là le plus beau des cadeaux afin de souligner, en 2012, le 20<sup>ème</sup> anniversaire du CPE Cœurs de l'Île!

# La retraite, c'est pour quand ?



Rapprochez-vous de votre objectif en augmentant vos cotisations à votre REER.

Et l'épargne par prélèvements automatiques (PREA), c'est encore plus facile.

C'est Desjardins et encore plus !



**Desjardins**  
Caisse du Réseau municipal

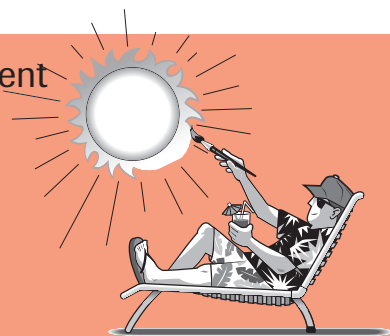
La force d'un groupe

Sans frais 1 800 465.2449 | [www.desjardinsmunicipal.com](http://www.desjardinsmunicipal.com)

Caisse Desjardins du Réseau municipal

2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4 T. : 514 526.4971

Gérald Brosseau est présentement en vacances. Sa chronique, *Les mots qui font suer*, vous reviendra lors de la prochaine parution du *ColBlanc*.



## SECTEUR MUNICIPAL

N o u v e a u x c o n t r a t s d e t r a v a i l

### Un résultat unanime pour les Cols bleus de Senneterre

Le 18 juillet dernier, les Cols bleus de la Ville de Senneterre (SCFP 988) ont voté à l'unanimité en faveur d'un nouveau contrat de travail. L'entente, d'une durée de cinq ans, prévoit notamment des hausses salariales annuelles de 2,5% + IPC.

### Idem pour les Cols bleus de Témiscamingue

Les cinq Cols bleus de la Ville de Témiscamingue (SCFP 1910) ont eux aussi adopté, à l'unanimité, le 11 août dernier, leur nouvelle convention collective. L'entente d'une durée de cinq ans et couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2015 comporte des augmentations de 12 % pour toute la période.

Autres gains syndicaux : la bonification des vacances et de la prime de rappel d'urgence. De plus, les employés temporaires affectés exclusivement au déneigement obtiennent une priorité de rappel. Selon Alain Anglehart, conseiller au SCFP, les parties ont réussi à améliorer les conditions de travail des Cols bleus tout en respectant les moyens financiers de la municipalité affligée par la crise forestière.

### Quasi unanimité à Saint-André-d'Argenteuil

La dizaine d'employés municipaux, membres de la section locale SCFP 4819, ont signé un nouveau contrat de travail d'une durée de cinq ans. Dans une proportion de

90 %, ils se sont prononcés en faveur de l'entente qui leur permet, entre autres, un rattrapage salarial par rapport aux municipalités environnantes. Ce rattrapage consiste en une majoration des taux horaires de 0,20 \$ par année. Sur cinq ans, le total des augmentations varie donc de 18,6 %, dans le cas des plus hauts salariés, à 22,9 %, dans le cas des plus bas salariés. Figurent aussi à la liste des gains syndicaux une restriction en matière de sous-traitance, la création d'une banque de congés de maladie pour les employés saisonniers ou temporaires et une indexation de la prime de chef d'équipe.

Félicitations à Martin Larose, ex-agent de griefs du SFMM qui a piloté avec brio cette négociation à titre de conseiller au SCFP !

### 260 employés des piscines de la Rive-Sud signent

Les surveillants-sauveteurs et moniteurs des piscines de Longueuil, Boucherville et Saint-Bruno-de-Montarville ont entériné leurs nouvelles conventions collectives. Ils ont accepté massivement des ententes distinctes d'une durée de dix ans couvrant la période du

1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2015. Ils ont obtenu une harmonisation des conventions collectives, des augmentations de salaire, l'implantation d'une nouvelle structure salariale ainsi qu'une bonification des clauses normatives.

Ces ententes visent les syndiqués des villes de Longueuil, de Boucherville et de Saint-Bruno-de-Montarville. En négociant ces ententes, Daniel Duval, président du SCFP 306, s'est dit satisfait des améliorations et de la stabilité apportées aux conditions de travail de ces employés. Avec la nomination d'un nouveau

procureur patronal, il demeure confiant de décrocher une entente pour les employés des piscines et les brigadiers de Saint-Lambert, une municipalité qui a vraiment fait trainer les choses.

### Difficile règlement pour les Cols blancs de Trois-Rivières

Les syndiqués ont accepté à 59,9 % la dernière offre de la Ville alors que la dernière offre patronale avait été refusée à 65 % par les

membres le 28 juin dernier. Par la suite, la négociation avait repris en présence du conciliateur du ministère du Travail.

Bien que l'entente respecte le cadre financier de la Ville, elle prévoit des gains pour les syndiqués comme la création de cinq nouveaux postes de chef d'équipe en télécommunications d'ici le 31 mars 2012, la bonification des journées de libérations syndicales ainsi que l'implantation de la nouvelle structure salariale rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Les augmentations de salaire prévues seront de 1 % (forfaitaire) pour 2009, 1 % pour 2010, 2,5 % pour 2011 et 2012, et de 2 % pour 2013, 2014 et 2015. De plus, une douzaine de postes temporaires deviendront permanents.

La présidente du SCFP 3423, Marlène Simard, s'est dite satisfaite du résultat de cette ultime ronde de négociation, qui s'est toutefois déroulée dans un contexte qu'elle a qualifié de difficile.

### Les Cols bleus de Sherbrooke reprennent le boulot

Après 40 jours de grève, les Cols bleus ont repris le travail le 9 septembre dernier mettant ainsi fin à la grève initiée le 31 juillet dernier. C'est à 96 % qu'ils se sont prononcés en faveur de la recommandation du conciliateur lors d'une assemblée générale fort courue. Selon le conseiller syndical SCFP, les syndiqués ont atteint les objectifs qu'ils s'étaient fixés.

«Le SCFP représente tout près de 70 % de l'ensemble des employés municipaux au Québec, soit 31 100 membres dont 10 000 du SFMM !»

## Inégalités entre riches et pauvres

### L'écart se creuse

Selon un rapport du *Conference Board*, depuis une quinzaine d'années, l'écart de revenu entre les riches et les pauvres a augmenté plus rapidement au Canada qu'aux États-Unis. Bien que la société américaine soit la plus inégalitaire parmi les pays développés, — devant le Royaume-Uni, l'Italie, l'Australie et le Japon —, le Canada vient tout juste après, soit au deuxième rang avec le cinquième de sa population la plus riche qui accapare 40 % des revenus totaux et son cinquième le plus pauvre qui n'en a que ... 7 %. Or la situation ne serait guère mieux ailleurs, selon les experts cités dans l'étude qui ont observé ce phénomène dans des pays comme l'Allemagne, la France, la Chine, l'Inde et même dans certains pays scandinaves.

### Mondialisation, affaiblissements des syndicats

On attribue la situation à un ensemble de facteurs liés aux forces du marché et aux cadres institutionnels. Ainsi, la mondialisation de l'économie a eu pour effet de mettre en concurrence les travailleurs moins qualifiés des pays riches avec ceux des pays pauvres. Résultats? Des pertes d'emplois ou des pressions à la baisse sur les salaires de ceux des pays riches (délocalisation d'entreprises comme Electrolux, Whirlpool, GE, etc.).

À l'inverse, les travailleurs les mieux formés

ont profité des changements technologiques, comme la révolution numérique, qui leur a permis de vendre plus cher leur savoir-faire devenu précieux.

Parmi les cadres institutionnels, les experts citent l'affaiblissement des syndicats et du rapport de force qui en découle pour les travailleurs, face à leur employeur ainsi que l'affaiblissement des mécanismes de redistribution de la richesse, comme l'impôt, le programme sociaux et d'autres transferts.

### Le sort de la classe moyenne

Durant toutes ces années, la situation de la classe moyenne ne s'est pas tellement améliorée. De fait, le revenu médian des ménages canadiens est passé de 45 800 \$, en 1976 à 48 300 \$, en 2009 ce qui signifie une hausse, quasi nulle, de 5,5 % en ... 33 ans!

### Le prix de l'inégalité sociale

Les impôts et les transferts sociaux (assurance emploi, aide sociale, etc.) ont maintenu et même réduit les inégalités de revenus jusqu'au milieu des années 90 mais ces mécanismes de répartition de la richesse ont été affaiblis par le resserrement des règles de l'assurance emploi et de l'aide sociale, lors des efforts déployés pour l'atteinte du déficit zéro et ensuite par les baisses d'impôt accordées après le retour de la croissance économique.

Grâce au retour de la croissance économique, à la baisse marquée du chômage, à l'augmentation du niveau d'éducation de la main-d'œuvre et la création des garderies à 7 \$ qui ont facilité le retour des mères sur le marché du travail, l'impact a été amorti.

Selon certaines voix de droite, où est le problème puisque les faits semblent démontrer que la hausse des inégalités résulte de l'enrichissement des plus riches et non de l'appauvrissement des autres classes de revenus?

La recherche montre cependant qu'il existe un lien entre la croissance des inégalités et toutes sortes de calamités sociales comme la criminalité, les maladies ou le décrochage scolaire. Pour remédier au problème, Jean

Michel Cousineau, de l'École de relation industrielle de l'Université de Montréal, observe que l'éducation et la formation professionnelle sont les outils les plus puissants pour diminuer les inégalités. Quant à l'économiste Kevin Melligan, de l'Université de Colombie-Britannique, pour corriger la situation il faut redresser les impôts.

Ce qui inquiète cependant, ce sont nos dirigeants politiques qui ne sont particulièrement pas préoccupés par ce phénomène de hausse des inégalités. Jean-Michel Cousineau déplore que cet enjeu ne soit au cœur de leur action politique alors que chez les économistes, c'est tout le contraire! Source : «*Dangereuses inégalités*», d'Éric Desrosiers, *Le Devoir*, 17 et 18 septembre 2011.

## Le Chiffre à retenir 800 millions \$

À la poursuite du déficit zéro, le gouvernement Charest a annoncé, en septembre dernier, la nécessité d'effectuer des compressions budgétaires de l'ordre de 800 millions \$, dont 350 millions \$ en santé et environ 180 millions \$ en éducation mais aucune coupe n'est prévue dans le secteur de la construction! Inégalités des classes disiez-vous?



## Ces voyous d'employeurs

Après Walmart, McDonald's, la raffinerie Shell de Montréal-Est, Quebecor et IQT Solutions, voilà que la liste des employeurs qui se comportent comme des sauvages et ne respectent pas les droits des travailleurs s'allonge avec la fermeture récente d'une succursale des dépanneurs Couche-Tard, en septembre dernier.

Bien que les agissements diffèrent d'un employeur à l'autre, il n'en reste pas moins que ces employeurs n'hésitent pas à mettre à la rue des travailleurs, à recourir à l'intimidation ou à carrément violer leurs droits en matière de lois du travail.

Ainsi, 13 employés qui venaient de se syndiquer se retrouvent à la rue et ce en moins de deux minutes! C'est le temps qu'on leur a accordé pour ramasser leurs effets personnels et quitter les lieux. Ce magasin était le tout premier de la chaîne à se syndiquer et les employés négociaient une convention collective. Le matin même, ils entamaient leurs premiers moyens de pression.

En avril dernier, un autre Couche-Tard fermait ses portes après la formation d'un syndicat.

La chaîne d'Alimentation Couche-Tard affichait au 30 août 2011 un bénéfice net de 139,5 millions \$ en hausse de 12,6 millions \$.

### IQT Solutions dépouille ses employés de 5 millions \$

Les quelque 590 travailleurs de Trois-Rivières (140) et de Laval (450) ont été licenciés, le 15 juillet dernier, jour de paie, et ce, sans préavis alors que leur employeur, un sous-traitant de Bell, a abruptement fermé ses deux centres d'appel au Québec.

Cette fermeture que plusieurs n'ont pas hésité à qualifier de sauvage et d'inacceptable prive les employés de leur salaire (aucun salaire n'aurait été versé pour les deux dernières semaines de travail), de leur paie de vacances ainsi que leur indemnité de licenciement collectif.

Fait à souligner, les 140 employés de Trois-Rivières venaient tout juste d'obtenir leur accréditation syndicale, soit le mardi 12 juillet.

Selon la loi en vigueur, les employés de Trois-Rivières auraient droit à une indemnité de départ de 12 semaines, alors que l'on devrait remettre l'équivalent de 16 semaines de salaire à ceux de Laval.

La Commission des normes du travail (CNT) envisage d'intenter des poursuites, même auprès des administrateurs qui sont tous à l'extérieur du Québec, si la firme ne répond pas à la réclamation que s'appête à lui adresser la Commission. C'est une facture de 5 millions de dollars que s'appête à adresser la CNT.

Pour les contribuables Québécois, les agissements de cette firme représenteraient une facture de plusieurs milliers de dollars en subventions perdues, aux garanties de prêts à honorer ainsi qu'au soutien fourni aux travailleurs licenciés.

## Discrimination systémique envers les femmes Gaz Métro coupable !



La Cour d'appel a confirmé, dans son jugement rendu le 27 juin dernier, la conclusion du Tribunal des droits de la personne (TDP) selon laquelle le processus de sélection à l'externe mis en place par Gaz Métro afin de recruter davantage de femmes a été irrémédiablement entaché de discrimination systémique.

La Cour confirme aussi que les «pratiques de discrimination systémique dans le processus de sélection à l'externe pour fins d'embauche [qui] sont le fruit d'une analyse hâtive qui comporte des conclusions propres aux diverses caractéristiques ou étapes de ce processus.» Ce faisant, la Cour d'appel vient de donner raison à sept femmes victimes, en 1996, de discrimination systémique lors d'examen d'embauche chez Gaz Métro, pour des postes de préposées à l'entretien du réseau.

### Bref rappel

En 1995 la firme s'appelle alors, Gaz Métropolitain. Cette année-là six femmes ont été écartées lors d'une opération de recrutement qui a pourtant pour but d'embaucher plus de femmes. Une septième femme a aussi été écartée du processus de sélection en 1997, après qu'un examen médical eut révélé qu'elle était enceinte.

La Commission saisie, en décembre 1996, d'une plainte déposée par Action travail des femmes du Québec (ATF) au nom des plaignantes enquêta sur le rejet, par Gaz Métro, des candidatures de ces femmes.

En août 2002, la Commission recommande à Gaz Métro de prendre des mesures de redressement visant à corriger les pratiques discriminatoires d'embauche constatées lors de l'enquête. Mais Gaz Métro refuse d'acquiescer aux recommandations et la Commission porte le litige devant le TDP.

### Nous sommes alors en 2003.

Dans un jugement rendu en septembre 2008, le TDP condamne Gaz Métro qu'il reconnaît coupable de discrimination systémique. La firme se voit alors imposer diverses ordonnances comme la mise en place d'un PAÉE ainsi que le versement de dommages-intérêts aux plaignantes. Mais Gaz Métro a alors interjeté appel de ce jugement.

### Le SCFP-Québec se réjouit

Selon Me Annick Desjardins, avocate au Service des droits de la personne du SCFP-FTQ et responsable des dossiers touchant les droits de la personne, «cette décision fera école car elle exige de l'entreprise qu'elle modifie plusieurs éléments discriminatoires de son système de recrutement et de sélection».

Son point de vue est partagé tant par le président de la Commission qui a affirmé que «ce jugement constitue un précédent important dans la lutte des femmes pour avoir un meilleur accès aux emplois dans des secteurs qui, traditionnellement, ne leur sont pas toujours ouverts» que par la présidente d'AFT qui est d'avis que la décision facilitera sans nul doute l'accès à l'emploi pour les femmes - en particulier dans les domaines non traditionnels.

### Discrimination fondée sur le sexe

Soulignons que durant l'année financière 2010-2011, la Commission a ouvert plus de 27 dossiers pour le motif de la discrimination fondée sur le sexe dans le secteur du travail, ce qui représente 8 % de l'ensemble des dossiers ouverts durant cette période. C'est le cinquième motif de discrimination invoqué devant la Commission.

Gaz Métro avait jusqu'au 26 août 2011 pour en appeler de ce jugement, ce qu'elle n'a pas fait, la firme ayant renoncé définitivement à ce droit.

## Campagne Centraide Nous avons le pouvoir d'aider



Camée Aubut, co-responsable du Programme d'aide aux membres du SFMM (SCFP)



...ncore et toujours! C'est avec une grande fierté que nous vous annonçons le lancement de la GRANDE collecte annuelle de Centraide du

Grand Montréal. Une 43<sup>e</sup> édition qui se déroulera cette année du 3 octobre au 4 novembre 2011. Imaginez le chemin parcouru par cette organisation qui, en 1968, contribuait auprès de cinq organismes, puis 111 en 1975 et qui l'an passé a versé de l'aide à quelque 360 organismes communautaires du Grand Montréal.

### Pourquoi encore donner ?

Parce que vous savez que la détresse n'est plus uniquement l'apanage de la pauvreté économique, elle est aussi sociale, et culturelle. La survie de plusieurs d'entre nous



Parmi l'équipe de bénévoles de la campagne Centraide de la Ville de Montréal, on reconnaît Monique Côté qui, à titre de vice-présidente à la FTQ, siège au conseil de direction de Centraide du Grand Montréal.

dépend parfois d'organismes communautaires, non seulement pour l'aide alimentaire mais aussi pour obtenir de l'aide psychologique, pour les besoins de nos ados, de nos aînés, pour des ressources d'information, de référence, d'accompagnement social. Bref, autant de raisons que d'individus.

### Pas de petits dons

En donnant un don si minime soit-il à Centraide, vous choisissez de mettre en commun votre contribution afin d'aider des centaines d'organismes qui favorisent, valorisent et croient à l'action communautaire. De plus, si vous le souhaitez, vous pouvez utiliser le prélèvement à la source, c'est simple et cela facilite la transmission du reçu d'impôt.

Du 3 octobre au 4 novembre prochain, nos consœurs et confrères délégués sociaux, reprendront le bâton du pèlerin et iront vous saluer et vous présenter Centraide. Si vous souhaitez la visite d'une équipe de délégués sociaux dans votre secteur, n'hésitez pas à contacter Sylvie Beauchamp au 514 842-9463.

Depuis des années, d'une collecte à l'autre, vous avez toujours su démontrer votre grande générosité. Cette année, nous souhaitons qu'elle s'exprime encore, malgré ou justement en raison du contexte économique difficile, il est essentiel de contribuer généreusement et en grand nombre. Chaque geste compte si nous souhaitons faire TOUTE LA DIFFÉRENCE. À l'avance et au nom de tous ceux et celles qui bénéficieront du support de Centraide, nous vous disons un MERCI!

# Édition 2011 du Tournoi de golf du SFMM

## Parcours sans faute !

Jean-René Usclat, agent d'information au SFMM (SCFP)



L'édition 2011 du Tournoi annuel de golf du SFMM s'est déroulée le vendredi 10 juin dernier par une fort belle journée. Au total ce sont plus de 200 personnes qui y ont participé et qui, tout au long de cette journée, ont pu s'amuser, fraterniser et contribuer à amasser des fonds pour vaincre les cancers féminins.

### Le BBQ du 429 fait fureur !

Comme l'an passé, les golfeurs, en plus d'exercer leurs talents sur l'un des deux parcours du Club de golf Saint-François, ont pu reprendre des forces autour d'un succulent BBQ. Encore une fois, Frank Mazza, agent de griefs au SFMM et son équipe de bénévoles ont su faire profiter les participants de leurs talents culinaires. Nul doute qu'avec le succès remporté ces deux dernières années, cette initiative se poursuivra l'an prochain! Bravo et merci à Frank, à toute l'équipe de bénévoles et aux généreux commanditaires.

### Pour une bonne cause

Comme c'est devenu la tradition, le Tournoi annuel a également permis de récolter quelque 1250 \$ qui ont été remis à notre consœur Isabelle Gauthier qui, cette année encore, a fait partie des 1836 participants à la 7<sup>e</sup> édition du *Week-end pour vaincre les cancers féminins*, tenu les 27 et 28 août dernier et qui a permis d'amasser 4.1 \$ millions qui ont été remis au Centre du cancer Segal de l'Hôpital général juif. Précisons qu'en plus d'être utilisé pour des recherches novatrices, l'argent sert également à l'achat d'équipement et à la prestation de soins aux patientes atteintes du cancer du sein ou de tout autre cancer dit féminin. Au nom de toutes les femmes qui en bénéficient, BRAVO à Isabelle!

### Merci

En terminant, l'Équipe syndicale tient à remercier Claude Papineau, toute son équipe de bénévoles ainsi que tous nos commanditaires qui ont contribué au succès de l'édition 2011 du Tournoi annuel de golf du SFMM.

### À vos agendas

C'est le vendredi 8 juin 2012 que se tiendra la prochaine édition du Tournoi de golf annuel du SFMM.



## NOS GAGNANTS



# Merci à nos commanditaires

**MAGNUS POIRIER**

7388, boul. Viau  
Montréal, Québec H1S 2N9  
Tél.: 514 727-2847  
1 888 727-2847  
Fax : 514 727-2848  
www.magnuspoirier.com

**PLAZA ANTIQUE**

6086, rue Sherbrooke Est  
Montréal, Québec H1N 1C1  
Tél.: 514 255-2922  
Fax : 514 255-2067  
www.buffetantique.com  
giulio@buffetantique.com

**BURROWES**  
COURTIERS D'ASSURANCES

2647, Place Chassé  
Montréal, Québec H1Y 2C3  
Tél.: 514 522-2661  
1 888 522-2661  
Fax : 514 522-2662  
www.burrowes.ca

**FUTURATIC 2000**

5943, 2e Avenue, Rosemont  
Montréal, Québec H1Y 2Z1  
Tél.: 514 214-6557

**Desjardins**  
Caisse du Réseau municipal

2600, boul. Saint-Joseph Est  
Montréal, Québec H1Y 2A4  
Tél. : 514 526-4971  
1 800 465-2449  
www.desjardinsmunicipal.com

**Café Milano**

5196, rue Jarry Est  
Montréal, Québec H1R 1Y6  
Tél.: 514 328-0561  
514 852-9452  
www.cafemilano.ca





# La finance au primaire

(texte paru dans le journal Métro en juin 2011)



Léo-Paul Lauzon, professeur au département des sciences comptables et titulaire de la Chaire d'études socio-économiques de l'Université du Québec à Montréal



En 2009, Harper a créé un groupe bidon de travail codirigé par notre Jacques Ménard national de la Banque de Montréal qui est sur à peu près toutes les commissions allant de la santé à l'éducation. Un expert en tout. Oh, surprise : «De la formation financière dès le primaire suggère la banque TD» (*La Presse*, 2 juillet 2010) et aussi le lucide Ménard. Tant qu'à niaiser, pourquoi pas à la garderie?

Avant d'enseigner la finance au primaire, qui rimerait avec propagande, nos bonzes devraient approfondir leurs propres connaissances sur les instruments financiers qui leur ont fait perdre des milliards lors de la crise financière qu'ils ont provoquée, comme le souligne ces articles : «Desjardins (pas Richard) aurait englouti 2 milliards \$»; «La Banque Nationale envisage le pire» et «Scotia et RBC passent aux



aveux». Après leurs gaffes, elles ont passé «go» et les gouvernements les ont gavés de milliards en fonds publics. Même Jacques Ménard devrait «roder» sa formation en finance avant d'initier nos enfants : «Le mauvais pari de BMO coûte 680M\$» (*Journal de Montréal*, 18 mai 2007) et «Crise du papier commercial : la Banque de Montréal serait aussi touchée» (*Journal de Montréal*, 18 octobre 2007). Aux États-Unis, Phil Angelides, chargé d'enquêter sur la crise financière, a affirmé que le président de la Banque centrale, Ben Bernake, et le secrétaire au trésor, Timothy Geithner «ne comprenaient pas la finance» (*La Presse*, 11 mai 2011). Ayoye!

Dans leur cours de finance, j'espère que nos respectables banquiers enseigneront à nos rejetons les rudiments des paradis fiscaux, des options d'achats d'actions et des abris fiscaux réservés aux pachas. Ils pourraient aussi expliquer comment «Goldman Sachs a aidé la Grèce à dissimuler l'ampleur de sa dette» (*La Presse*, 15 février 2010) et sur pourquoi «La CIBC paiera 2,4 milliards \$ aux

investisseurs floués par Enron» (*Journal de Montréal*, 3 août 2005). Faudrait aussi retoucher les principes dépassés de l'économie capitaliste qui postulent une vive concurrence dans un marché où seuls les forts survivent. Dans l'industrie bancaire, elles réalisent toutes des profits records, et elles affichent toutes les mêmes taux d'intérêt hypothécaires et des frais bancaires identiques. Ça adonne bien, la «coopérative» Desjardins «plaide en faveur de l'éducation économique au secondaire» (*Le Devoir*, 28 mars 2011). Ils sont prêts à fournir le matériel démagogique... pardon, pédagogique!

Comme 53 % des Canadiens gagnent moins de 30 000 \$ l'an, va falloir aussi parler d'endettement et de budget, comme celui que l'Ontarien Mike Harris, avait préparé pour les gueux: «La liste d'épicerie parfaite à 90\$ par mois». Abolir les paradis fiscaux et les abris fiscaux, augmenter le salaire des travailleurs et nationaliser les banques rendraient futiles ce cours débile. Et voilà que le tandem Legault-Sirois suggère un cours «d'éveil à l'entrepreneuriat» (*Le Devoir*, 2 juin 2011). Sont tous «crackpot ben raide». Je ne veux surtout pas de ça pour ma petite fille Soliane.

## BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

## LES GAGNANTS

D'UNE SOIRÉE DE RIRE ASSURÉ...

TOUS DES MEMBRES DU SFMM (SCFP) !



Sylvie Richard



Diane Cayer



Gilles Beauregard



Lyne Tremblay



Maxime Larocque



Nicole Gratton



Robert Constantineau



Danielle Noel Laroche

CONTACTEZ-NOUS

514 905-SFMM (7366)

Règlements du concours disponibles sur notre site web : [www.burrowes.ca](http://www.burrowes.ca)

Offert en exclusivité aux membres du

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SFMM-SCFP)



## PROCHAIN TIRAGE

31 décembre 2011

## GAGNEZ

une des 8 paires de billets pour assister à un spectacle de Patrick Huard (*Le Bonheur*).

### COMMENT PARTICIPER ?

- Demandez simplement une soumission d'assurance et nous vous inscrirons automatiquement;
- Nos clients existants sont automatiquement inscrits.

PROGRAMME D'ASSURANCES  
AUTOMOBILE ET HABITATION  
DE GROUPE ...  
ET BIEN PLUS !



# Une histoire qui a fait du train et qui continue



André Synnott, membre de l'OMHM et collaborateur au journal



aéтан Nadeau entreprend un va-et-vient entre la petite histoire (celle du quartier Rosemont) et la grande (celle de la dialectique entre modes de production et

developpement des idées) dans *Angus, du grand capital à l'économie sociale* publié aux Éditions Fides.

Autour des années 1850 commence une rivalité, déjà, entre Montréal et Québec à laquelle viendra se greffer une lutte entre des compagnies ferroviaires. Le port de Montréal ayant supplanté celui de Québec, il faut compléter l'infrastructure maritime par un chemin de fer. Diverses forces sociales entrent en jeu, chacune défendant un intérêt particulier. Entre les compagnies *Grand Trunk* (lignes Montréal-Toronto et Longueuil-Portland) et la *North Shore Railway* (ligne voulant relier Québec à la baie Georgienne évitant Montréal), l'Église catholique met son grain de sel : une ligne reliant Québec à Ottawa avec une plaque tournante à Terrebonne (donc loin au nord de Montréal). Le clergé craignait la mauvaise influence de la vie urbaine et industrielle sur le peuple canadien-français. Son projet de ligne du nord ouvrait une voie de pénétration vers les Laurentides et la Mauricie où les Québécois installés sur de nouvelles terres agricoles seraient à l'abri de la ville. Par contre, les élus de Québec voulant conserver la vocation terminus (qui était déjà perdue) de leur ville bloquent le projet du clergé qui, de toute façon, n'a jamais réussi à trouver les capitaux nécessaires. Un autre projet voit le jour en 1869; une ligne partant du Mile-End vers le nord Montréal-Saint-Jérôme-Sainte-Agathe et vers le sud jusqu'à Hochelaga avec un pont ou un tunnel vers Longueuil brisant le monopole du Grand Trunk (propriétaire du pont Victoria) pour livrer le bois des pays d'En-haut aux États-Unis. La Ville de Montréal s'en mêle.

Les élus municipaux souscrivent un million de dollars non par amour de la colonisation, mais à la condition que le terminus, la gare et les ateliers soient sur le territoire montréalais (à l'emplacement de l'hôtel Viger, anciennement Service des permis et inspections de la Ville). Ainsi, Montréal captera le commerce de la vallée de l'Outaouais, fermant la route Québec-Ottawa et assurera la prédominance de son port. La construction des lignes s'étalera sur plus de dix ans avec plusieurs tentatives de construire les ateliers (les vrais bons emplois) ailleurs qu'à Montréal. Les difficultés de certains partenaires, dont la Province, permettent au CPR d'émerger comme vainqueur et seul maître à bord. Des ateliers sont construits sur la rue De Lorimier derrière la prison du Pied-du-Courant (où furent exécutés les patriotes et actuel siège social de la *Société des alcools du Québec*). En 1904, le CPR, entreprise géante reliant Halifax à Vancouver et possédant des hôtels luxueux (Viger à Montréal et Château Frontenac à Québec), des éleveurs à grains dans les Prairies, des flottes sur l'Atlantique et le Pacifique, décide de créer de grands ateliers près de sa ligne nord-sud (parallèle à la rue d'Iberville).

Les achats de terrains, parfois par des

intermédiaires, pour constituer ce lot, prendront du temps et provoqueront des changements politiques (le village Petite-Côte deviendra le village de Rosemont avec à la clé un compte de taxe à rabais en promettant de créer 1500 emplois, en fait le CPR créera plus de 6000 emplois). La partie inutilisée par les ateliers sera lotie pour loger 2500 familles. La municipalité de Rosemont, ne pouvant assumer les coûts d'infrastructures, fusionne avec Montréal comme l'avait déjà fait Maisonneuve et le feront plus tard Rivière-des-Prairies et Pointe-aux-Trembles). Devenu quartier montréalais, Rosemont se développe rapidement; la paroisse crée des écoles où les communautés religieuses (frères maristes pour les garçons et sœurs de la Congrégation Notre-Dame pour les filles) assurent l'enseignement.

Le quartier conserve encore un air champêtre; dans leur couvent, les sœurs élèvent poules et canards pour assurer leur nourriture et durant l'été, le couvent est considéré comme un lieu de villégiature (l'air y étant plus sain que dans le bas de la ville à cause de son altitude, dépassée seulement par le Mont-Royal).

Comme on n'arrête pas le progrès, le développement des ateliers va achever l'urbanisation du quartier. *Les Ateliers Angus* profitent autant qu'ils permettent le développement de l'Ouest canadien. On y construit les locomotives et les wagons pour amener les immigrants européens vers les Prairies (la politique fédérale d'immigration faisait que le passage d'un Ukrainien coûtait moins cher que celui d'un Québécois désireux de voir s'il y avait quelque chose de nouveau à l'Ouest, d'une pierre deux coups : en peuplant l'Ouest, le poids francophone dans la Confédération diminuait et après il fallait d'autres locomotives et d'autres wagons pour apporter à Montréal les grains des Prairies. Une fois le plein d'équipement assuré au CPR, les Ateliers Angus devront leur maintien à leur nouvelle vocation, le centre d'entretien du matériel.

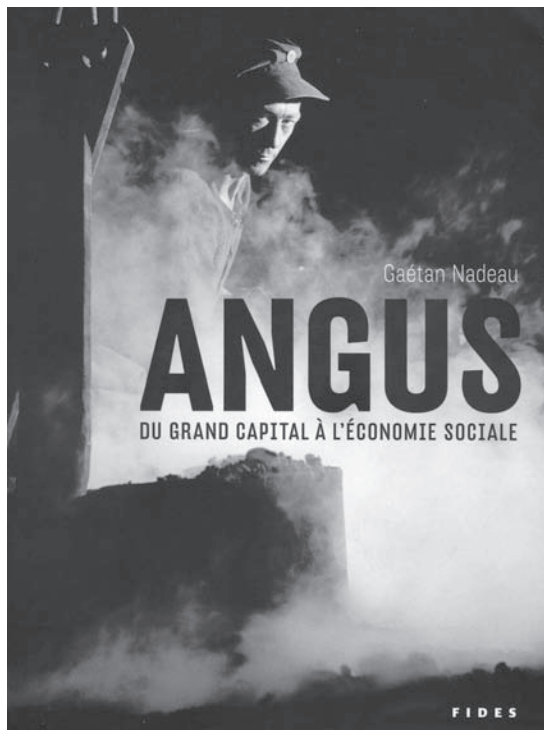
Concentration capitaliste oblige, pratiquement tout pouvait être produit sur place, des boulons aux chaudières en passant par les fleurs (pour le siège social) et les banquettes de bois, mis à part certains aciers spéciaux et les tissus fins importés de Paris. Les ateliers deviendront une ville dans la ville produisant son énergie en brûlant des copeaux et résidus de bois des ateliers, s'alimentant en eau avec son château d'eau de 75 000 gallons, se protégeant du feu avec le poste de pompiers (actuelle succursale de la SAQ) ayant accès à un bassin ouvert de 500 000 gallons, soignant les accidents de travail à la clinique médicale sur place.

À côté de cette démesure matérielle, le CPR se veut à l'avant-garde de la gestion et créera un *welpharism* dès la conception des Ateliers. Une organisation s'occupe des loisirs des employés (plusieurs activités sportives sur le site, activités sociales et culturelles, de

l'orchestre à la bibliothèque ou la salle de billard). Le CPR aide même les employés à créer une caisse d'économie sur les lieux de travail; l'entreprise fournit le local, l'électricité, le chauffage et le téléphone. Toute cette sollicitude de la part de l'employeur vise à suggérer aux ouvriers qu'ils n'ont pas besoin d'un syndicat et de grèves pour avoir de bonnes conditions de travail. Mais, évidemment, ça ne marchera pas.

L'Association internationale des machinistes est créée en 1888 et dès 1890 arrive à Montréal. En 1908, une grève pancanadienne forcera finalement à reconnaître le syndicat comme agent négociateur, malgré un échec sur divers autres plans. Après la grève, le taylorisme sera implanté dans les processus de production pour donner une caution scientifique aux prétentions patronales. Les Ateliers connaîtront un déclin, retardé par les productions militaires lors des deux guerres mondiales.

La construction des locomotives neuves cessera en 1941 et en 1961 ce sera la fin de l'entretien et des réparations des locomotives à vapeur. L'arrivée des locomotives au diesel nécessitant moins d'entretien et cause une fermeture partielle en 1970, puis définitive en 1992 (le CPR avait abandonné le transport des passagers, maintenant confié à Via Rail). Une



partie des Ateliers ayant été démantelés, la filiale immobilière de CPR, la société *Marathon* se retrouve avec un terrain, un immense terrain de 5 millions de pieds carrés.

La première tentative de mise en valeur se présente en 1973. *Marathon*, le nom est bien choisi, offre à la Ville d'y construire le village olympique puisque le stade y sera à moins d'un kilomètre. Montréal refuse, tirant une leçon des Jeux de Munich, pour des motifs de sécurité, le village doit être près du stade. En 1974, *Marathon* propose alors un centre commercial équivalent aux Galeries d'Anjou,

ce qui est rejeté par le Parti civique (Jean Drapeau) ayant une base politique de petits commerçants et des professionnels de quartier. *Marathon* ne peut contrer les décisions de la ville puisqu'il faut obtenir un changement de zonage (de construction industrielle à commerciale). En mars 1976, *Marathon* revient à la charge en ajoutant 1500 logements au centre commercial. Dès novembre, alors que le PQ prend le pouvoir, les commerçants des rues Masson et Ontario s'unissent contre le projet qui attirerait leur clientèle. *Marathon* réagit proposant cette fois (c'est vraiment une course de longue haleine) 2500 logements. La Société d'habitation du Québec propose alors que tout le terrain soit consacré à la construction résidentielle, mais Jean Drapeau n'ayant pas l'habitude de se faire imposer des décisions par les gouvernements supérieurs; la Ville et *Marathon* travaillent de concert. Sauf que les temps ont changé. Alors qu'en 1970 le Parti civique avait gagné tous les sièges à l'Hôtel de Ville, le RCM occupe 18 sièges au conseil et forme une alliance avec les députés péquistes de l'est de Montréal, les commerçants craignant que la proposition de *Marathon* soit acceptée par l'administration Drapeau, les associations de locataires dénonçant la pénurie de logements à prix abordables et, pour coiffer le tout, le Service d'urbanisme de la Ville de Montréal critique le projet *Marathon*. Fin de la course, Montréal et Québec s'entendent pour acheter le terrain et former la Société des terrains Angus (SOTAN). Le terrain étant maintenant acquis, il s'agit de savoir à qui seront destinés les logements qui y seront construits.

La question était pertinente puisque depuis quelques années, Montréal avait lancé l'opération 20 000 logements (Nadeau parle de 10 000) pour ramener des banlieusards en ville alors que les associations de locataires penchaient plus pour des logements (HLM, OSBL, Coop). André Lavallée anime le comité logement Rosemont et fait appel à l'École d'architecture de l'Université de Montréal pour étoffer le projet (orientation des rues pour maximiser l'ensoleillement, densité du bâti, espaces verts plutôt que des stationnements, diversité architecturale). À la fin des activités de la SOTAN, plus du tiers des logements seront des logements sociaux. Le reste du terrain (la partie ouest) fera l'objet d'une autre lutte, cette fois pour l'emploi.

Sur une période de cinq ans, le tissu industriel de l'est de Montréal perd 10 000 emplois. D'autres quartiers (Pointe-Saint-Charles, Saint-Henri) connaissent les mêmes difficultés. On crée alors les Corporations de développement économique communautaire. La CDEC de Rosemont — La Petite-Patrie est créée en 1990 avant d'apprendre la fermeture définitive des Ateliers Angus (où il n'y avait plus que 900 travailleurs). Le CPR revient encore avec un projet résidentiel de luxe (maison à 350 000\$ en 1991!). Christian Yaccarini entreprend de combattre le projet du CPR en appui avec les commerçants du quartier qui demandent des emplois. Il travaille les élus du RCM (au pouvoir) et force le CPR à l'écouter puis à négocier (le changement de zonage, nécessaire pour le projet résidentiel, ne sera pas donné

À suivre en page suivante



# Un petit pas pour l'homme, un grand pas pour l'urbanisme

André Synnott, membre de l'OMHM et collaborateur au journal



a docteure en épidémiologie, Marie Demers, s'intéresse à l'influence de l'environnement urbain sur notre mode de vie depuis plus de vingt ans. Après un si long parcours, elle s'est demandée pourquoi nous marchons de moins en moins et s'est

interrogée sur les conséquences de la sédentarité sur notre santé et notre vie sociale. Voulant apporter des réponses à ses questions, elle a écrit *Pour une ville qui marche, aménagement urbain et santé*. Faut-il le préciser? Elle ne demeure pas à Montréal. Gérald, c'est une blague!

Elle fait de l'environnement comparé. Étudiant (et pratiquant par de nombreux voyages) les différents types d'aménagements urbains, elle montre comment le modèle nord-américain est néfaste pour la santé des individus, la vie sociale et l'écologie. Dans nos villes, tout nous pousse à l'inactivité physique causant de nombreuses maladies (obésité galopante, diabète, pathologies cardio-vasculaires ou respiratoires); comme quoi, on peut causer beaucoup de problèmes en ne faisant rien. L'espace public est aménagé pour l'automobile et l'espace social pour l'automobiliste. Durant les années 60, *La Presse* publiait les chroniques de Art Buchwald. Dans le *Washington Post*, Buchwald décrivait avec ironie (style *Canard enchaîné*) les travers de la société américaine. Une de ses histoires contait les aléas d'un homme voulant encaisser un chèque dans une banque. Il exhibe des pièces d'identité (carte de crédit *American Express*, accréditation comme journaliste correspondant près de la Maison blanche), mais pas de permis de conduire. La banque appelle la police suspectant un fraudeur tentant de passer un faux chèque. Vous n'êtes pas un automobiliste, vous n'êtes donc pas un vrai Américain.

L'espace public n'est plus un espace occupé, mais seulement un espace traversé, un lieu de passage entre le travail, les centres commerciaux, des loisirs souvent passifs (assister plutôt que participer à ...) et le domicile. L'importance donnée à l'automobile dans l'espace public a déteint sur l'espace privé. Alors que les familles sont de plus

en plus petites, les maisons sont de plus en plus grandes, notamment parce qu'il faut un garage pour deux voitures, une piscine, car les piscines publiques sont trop loin pour y envoyer les jeunes enfants seuls. L'étalement urbain et le tout-à-l'auto (comme il y a un tout-à-l'égout) ont produit

l'isolement des individus et détruit les fonctions sociales, politiques et communicatives de la rue et des déplacements. David Riesman dans *La foule solitaire* montrait comment les individus s'isolaient en croyant faire partie d'un groupe. L'agrégat social d'une ville de banlieue, des gens qui pourraient être très différents (retraités, professionnels, entrepreneurs indépendants, ouvriers syndiqués d'une grande entreprise), mais par les pressions des médias, de l'entourage social et de la configuration du milieu vivent et consomment tous plus ou moins de la même façon à la différence des villes européennes — plus anciennes donc pas construites en fonction de l'auto —, ou des vieux quartiers centraux où la mixité sociale est moins nivelée par l'agrégat.

Les individus ne sont pas vraiment responsables d'un

problème qui serait résolu simplement parce que les gens se mettent à marcher. D'ailleurs, comment le pourrait-on dans ces villes sans trottoirs, petits marchés et commerces de proximité qui nous empêchent carrément de marcher? Il appartient aux pouvoirs publics d'aménager la ville pour la rendre plus favorable aux piétons. L'étalement urbain fait que les distances entre les activités humaines sont de plus en plus grandes. On ne peut plus aller nulle part à pied. Les municipalités devraient dézoner, au moins partiellement, les quartiers résidentiels pour créer des enclaves de commerces et de services de proximité où il serait possible de se rendre en marchant. Actuellement, on croit régler les problèmes de

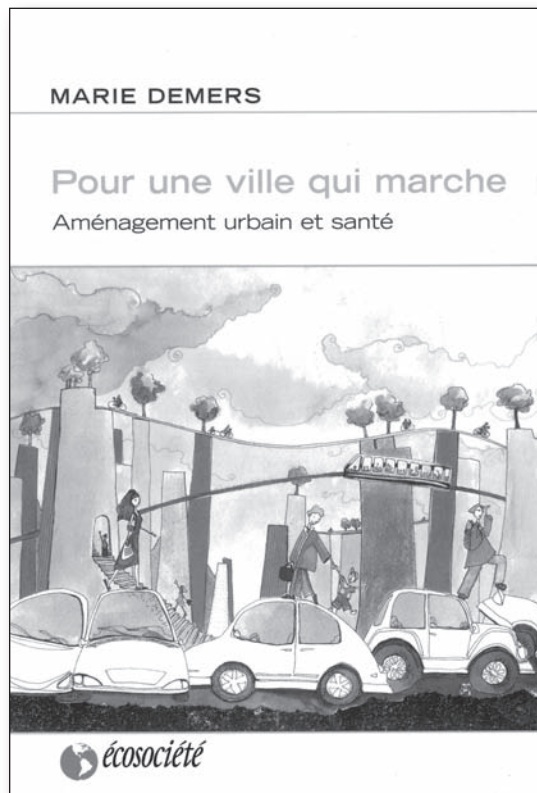
circulation par une fuite en avant en élargissant les rues, en créant plus de voies rapides. Ce qui donne temporairement une plus grande fluidité à la circulation. La solution devient un problème parce que l'offre d'espace pour les automobilistes ayant augmentée le nombre d'automobiles augmente, d'où le retour de la congestion. Ce n'est pas en pendant les Luc Fernandez que les problèmes de déplacements seront résolus.

Marie Demers prône un aménagement favorisant les piétons et cyclistes, en élargissant les trottoirs (plutôt que les rues) pour permettre une moins grande densité de marcheurs, en synchronisant les feux de circulation (actuellement en fonction des automobiles) pour permettre aux piétons mêmes à mobilité réduite (aînés, famille avec poussette, etc.) de traverser les grandes artères de façon sécuritaire. Il s'agit de redéfinir la marche et le vélo non pas comme divertissements, mais des moyens de locomotion.

Pour connaître une ville qui a déjà marché, nos collègues du Centre d'histoire de Montréal (dans le Vieux-Montréal à la place d'Youville) nous convient à l'exposition *Quartiers disparus de Montréal* au sujet de trois quartiers de Montréal (le Red Light, le Faubourg à m'lasse et Goose Village) rayés de la carte, mais non de notre mémoire collective. Jusqu'au 25 mars 2012.

Personnellement, j'ai commencé la lecture de ce livre à peu près au même moment où nous recevions à l'OMHM de plus en plus de courriels sur le développement durable, nos édifices plus ou moins certifiés LEED, le déficit climat, etc. Air du temps ou simple coïncidence? Devant l'afflux de courriels dans lequel chacun y allait de son défi climat (utiliser le transport en commun, acheter plus de produits locaux pour réduire l'effet de serre lié aux importations, consommer moins de viande et tutti quanti), je me suis senti interpellé. J'y vais moi aussi de mon défi climat, je m'engage donc à lire plus de livres sur l'écologie, le développement durable, le commerce équitable, les critiques sur le système capitaliste... et aller travailler à bicyclette, après tout, j'ai souvent pensé que ma camarade Sylvie Laurin était sur la bonne voie, la piste cyclable.

Marie Demers, *Pour une ville qui marche, aménagement urbain et santé*, Éditions Écosociété.



Suite de la page précédente

facilement au CPR, une entreprise étrangère, sans capital de sympathie, sans appui d'aucun intervenant). Il agit vite parce qu'il faut régler avant que des changements de pouvoir à Montréal et à Québec fassent place à des élus moins sensibles à la mobilisation qu'il vient de lancer. Quand Dionne-Marsolais, candidate du PQ dans Rosemont et future ministre, lui demande quelle est sa formation générale, il répond sciences politiques, spécialisation en marxisme-léninisme! Devant son aplomb, le courant passe comme toujours. Sans ressources financières, la Société de développement Angus négociera avec le CPR qui refuse de vendre au rabais, il manœuvre pour obtenir l'appui de *Proviso* qui veut construire un magasin à grande surface (ce sera le *Loblaws*) dans le locoshop (qui ne faisait pas partie de ce qui devait être vendu à la SDA) en menaçant le CPR et *Proviso* d'une mobilisation populaire qui pourrait faire échouer le projet. Il faut donc être avec lui et compter avec lui. Alors que la SDA n'a que

100 000\$, elle doit verser 500 000\$ pour honorer l'entente de l'option d'achat du terrain inoccupé. Pour gagner du temps, Yaccarini offre maintenant d'acheter le locoshop et demande, mine de rien, si le CPR veut un chèque immédiat ou attendre pour inclure ce montant avec celui de l'achat du locoshop. Le CPR voulant être sûr de se débarrasser du locoshop accepte, l'option d'achat est mise de côté et les négociations pour la vente du locoshop, commencent. Par ce coup de bluff, Yaccarini vient de gagner le temps qui lui permettra d'obtenir des prêts des gouvernements fédéral et provincial pour l'achat et la rénovation du bâtiment. Le *Technopôle Angus* naît et offrira des locaux à des entreprises d'économie sociale. Yaccarini et la SDA ayant compris que la location et la gestion des immeubles rapporteraient plus que la revente des lots à des industriels qui de toute façon préfèrent la location à long terme. La rentabilité des bâtiments rénovés étant acquise, la SDA construit d'autres immeubles

sur le terrain, toujours en respectant des critères de qualité architecturale et de développement durable.

La SDA ayant acquis une expertise, mais le Technopôle ne génère pas assez de revenus pour soutenir l'équipe qui doit travailler à son développement. Pour maintenir le rythme de construction de nouveaux édifices et la recherche de nouveaux locataires, il lui faut deux millions par années; elle s'engage dans des interventions à l'extérieur de son territoire d'origine. Le premier projet sera le 2-22 Sainte-Catherine dans le quartier des spectacles avec encore l'audace architecturale, le respect de l'écologie et le financement éthique.

La dernière partie de l'ouvrage trace une histoire des idées au Québec montrant comment une société dominée par la religion s'est transformée en une société matérialiste; c'est-à-dire, le remplacement de Dieu comme explication des phénomènes par la raison scientifique. L'histoire des *Ateliers Angus* peut

être vue comme une métaphore matérielle du changement des idées. Ce que la Conquête de 1763 a épargné au Québec francophone (les péchés de la Révolution industrielle anglaise le lui apporteront et en voyageant en train. Ce site nommé successivement les *Shops Angus*, les *Ateliers Angus* et, finalement, le *Technopôle Angus* illustre les transformations de la société québécoise. La modernité venue par l'industrialisation anglaise sera remplacée par l'affirmation du fait français (affirmation qui fut reçue de diverses façons, si *Cadbury* ferma son usine de la rue De Lorimier le 16 novembre 1978, le CPR se contenta d'effacer le mot *shop* sur la tour du poste de pompiers pour n'y laisser que le mot *Angus*) puis avec l'entrée dans la nouvelle économie.

Gaétan Nadeau, *Angus, du grand capital à l'économie sociale*, Éditions Fides.

**PROMOTION**  
Pour les membres SCFP  
(famille et amis)

**CONDOMINIUMS**  
directement sur le bord de l'eau  
avec vue panoramique imprenable

à partir de **199 500\$**  
Plus taxes

3 1/2, 4 1/2, 5 1/2  
de 1 100pc à 1 700pc

Penthouses disponibles  
Quai d'embarcation  
Plancher en bois  
Plafonds 9"  
Insonorisation supérieure  
Piscine  
Ascenseur  
Stationnement intérieur disponible  
et beaucoup plus...

les Berges du Lac Maskinongé

[www.lesbergesdumaskinonge.com](http://www.lesbergesdumaskinonge.com)

POUR VIVRE LA DIFFÉRENCE  
**514-214-6557**  
Bureau des ventes  
250, rue Maskinongé, Saint-Gabriel-de-Brandon, J0K 2N0

**Benjamin Moore**  
Les experts en couleur et décoration

NOUVELLE POLITIQUE DE PRIX POUR LES MEMBRES DU CSFMM  
OFFERT SEULEMENT CHEZ DISTRIBUTION BÉLAIR

En raison d'un récent changement de politique de prix chez Benjamin Moore, nous sommes obligés de modifier les escomptes offertes aux membres du CSFMM.

Le 25% de rabais s'appliquera dorénavant sur les lignes...  
SUPERSPEC, ECOSPEC, MOORESTYLE et COLLECTION

Le prix le plus bas permis par Benjamin Moore sur les lignes...  
BEN, NATURA et AURA

**OFFERT SEULEMENT CHEZ...  
Distribution Bélaire**  
8530, boul. Pie IX  
Montréal (Québec)  
**514 593-5347**

**25%**  
de RABAIS  
du prix affiché

NOTRE ENTREPRISE FAMILIALE A FAIT ÉCONOMISER PLUSIEURS DOLLARS AUX MEMBRES DU **CSFMM**. PROFITEZ DE CETTE OFFRE COMME VOS CONSOEURS ET CONFRÈRES.

**MATELAS**

Un concept de vente tellement différent !

Obtenez de **10 à 40 %** de rabais  
Sur rendez-vous seulement  
**514 214-6557**

**FUTURMATIC 2000**  
40 ANS D'EXPÉRIENCE  
DANS LE DOMAINE  
DU MATELAS

*Toute une gamme de matelas et de lits ajustables disponibles*

Pour un service à la clientèle de Qualité

**LINDA BARKER**  
Courtier immobilier, La Capitale Prestige

(Cellulaire) **514 250-0650** ou (Bureau) **514 644-1844**  
[linda.barker@live.ca](mailto:linda.barker@live.ca)

Recevez un certificat-cadeau de 500 \$  
à l'achat ou la vente de votre propriété par mon intermédiaire  
(sujet à certaines conditions).

*Voyages Rêve Évasion inc.*  
675A, rue Notre-Dame  
Repentigny (Qc) J6A 2W5

**Nancy Boivin**  
Conseillère en voyages

Informez-vous sur les nouvelles promotions  
**Spécialiste pour mariage disponible**  
**50 \$ RABAIS SUR RÉSERVATION**  
Personnel qualifié, dynamique et attentionné  
Service personnalisé, spécialité groupe, Europe et croisière  
*Faites de votre rêve une réalité avec nous !!!*  
Communiquez avec la propriétaire :  
Nancy Boivin au **450 932-4145**  
Courriel : [infos@voyagesreveevasion.com](mailto:infos@voyagesreveevasion.com)

**Les petites annonces du ColBlanc**

Le COLBLANC offre aux membres actifs et retraités du Syndicat des fonctionnaires municipaux un service de petites annonces gratuites.

- Courrier électronique** [colblanc@sfgmm429.qc.ca](mailto:colblanc@sfgmm429.qc.ca)
- Courrier régulier**  
Petites annonces du COLBLANC,  
429, rue de La Gauchetière Est,  
Montréal, Québec, H2L 2M7
- Télécopieur**  
514 842-3683

Articles de bébé propres à vendre: moniteur Angel Care, mobile pour bassinette, porte-bébé Snugli brun à 3 positions (presque neuf), porte-bébé de randonnée en aluminium marque Kelty (Tour), parc, poubelle à couches Clean Air blanche (à sacs std - écono), poussette de jogging, dessus de table à langer en bois blanc (18 X 34 po.) Prix à discuter. Nathalie au (514) 353-4547.

Deux motos Harley Davidson à vendre en lot ou séparément. Une Dyna FXD 2007, noire, 23 000 km, 12 400 \$. Puis, une Softail Heritage Classic, deux tons mauve et charcoal, 120 000 km, 9000 \$. Elles sont toutes équipées pour le touring. Voir les photos sur le babillard (Intranet). Echange possible pour un ponton de 20 pieds et plus de valeur équivalente. S.v.p., contacter Michel ou Maryse au 514 355-9315 ou le 514 303-1511.

**RÉPONSES**  
**CASSE-TÊTE • page 16**

1	A	M	E	R	I	C	A	N	I	S	M	E
2	L	E	N	A	O	R	A	I	S	O	N	
3	I	N	S	I	S	T	E	R	O	N	T	
4	E	D	E	H	E	U	R	E	T	E		
5	N	E	I	G	E	R	E	M	P	A	N	
6	A	L	G	A	L	Y	S	E	R	D		
7	B	E	N	F	T	P	T	O	L	U		
8	I	V	A	N	O	R	E	S	T	E		
9	L	I	B	O	U	R	E	T	E	O	N	
10	I	U	L	E	S	S	A	B	I	N	E	
11	T	M	E	S	E	S	N	O	N	E	S	
12	E	S	E	R	R	E	T	T	E	S		

**CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

**Bouder un collègue,  
C'est enfantin!**

Moi, je suis pour un milieu de travail sain.

