

8790
Ave du Parc

COL BLANC

8790

AUTOMNE 2018 • Volume 52, numéro 4

LES MEMBRES DU
COMITÉ EXÉCUTIF DU SFMM (SCFP)

**Un an
à travailler
ensemble
pour vous !**

**Légalisation
du cannabis**

PAGES 16-17

Surveillez-vous !

PAGES 20-21

**Les jeunes
en action**

PAGES 6 et 10

SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)



LE PLUS
IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR
MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

Sommaire

Un an déjà ! Tous ensemble !

Francine Bouliane, présidente

3

Concours 100 ans

4

L'écœurantite aiguë se propage à Montréal

Lyne Lachapelle, secrétaire générale

5

Quel est le meilleur moment pour la retraite ?

Christian Coallier, agent des régimes de retraite

6

Politique de financement

Gilles Maheu, trésorier-archiviste

7

Les vice-présidentes et les vice-présidents

Jonathan Arseneault, Benoît Audette, Maryse Chrétien,

Suzanne Coudé, Patrick Dubois et Johanne Joly

8-9

Camp des jeunes FTQ

Éliane Scofield, directrice syndicale au SPVM

10

Au programme cet automne

Maryse Chrétien, vice-présidente

11

Le représentant en prévention SST, ce méconnu

Luc Veillette, représentant en prévention SST

12-13

Portrait de Maryse Chrétien, vice-présidente

Éliane Scofield, directrice syndicale au SPVM

14

Cannabis au travail

Vos droits et ceux de l'employeur

Camille Dagenais, conseillère syndicale SCFP

affectée au SFMM (SCFP)

17

Tournée des piscines 2018

Le Comité du journal

18

Le Col blanc, espèce menacée

Daniel Paul, directeur syndical

au Service des ressources humaines

19

Surveillez-vous !

Le Comité du journal

20-21

Le Fonds FTQ a 35 ans !

Simon Welman, responsable local (RL) au Fonds

22-23

Nous ne sommes pas seuls

26

Départs et arrivées

27

L'équipe du Col Blanc

SUZANNE COUDÉ Responsable à l'Exécutif

LOUIS LONGPRÉ Agent de communication

Comité du journal

MAËL BOULET-CRAIG Responsable

ÉLIANE SCOFIELD Secrétaire

DANIEL PAUL Membre

PATRICK LAMOTTE Membre

SIMON WELMAN Membre

Notre couverture : les membres du Comité exécutif du SFMM (SCFP). À l'avant, le vice-président Patrick Dubois, la vice-présidente Johanne Joly, la présidente Francine Bouliane, la vice-présidente Suzanne Coudé et la secrétaire générale Lyne Lachapelle. À l'arrière, la vice-présidente Maryse Chrétien, le trésorier-archiviste Gilles Maheu, et les vice-présidents Jonathan Arseneault et Benoît Audette. (photo : Patrick Lamotte et Louis Longpré)



COL BLANC

Votre magazine syndical

Chose promise, chose due !

Un nouveau look pour le Col Blanc !

Maël Boulet-Craig, directeur syndical et responsable du Comité du journal

Dans notre dernier numéro, nous avons annoncé notre intention de renouveler la facture graphique du magazine *Col Blanc*. La présente livraison est le fruit d'un travail acharné accompli au cours de l'été.

Les membres du Comité du journal se sont réunis au mois de juillet dans le but de partager les idées de chacun et de mettre en place une nouvelle signature visuelle pour le magazine dont la dernière refonte remontait à 2012.

Le magazine *Col Blanc* a la chance de compter dans un équipe un graphiste, Patrick Lamotte. À la suite de notre rencontre de juillet, Patrick a passé le reste de l'été à mettre en forme toutes les idées et les suggestions qui ont émané du remue-méninge estival.

Il est important de souligner que sans son travail acharné et sans relâche, la refonte visuelle du *Col Blanc* n'aurait pas eu lieu. Merci, Patrick !

Dans les pages de ce numéro, vous pourrez constater que les différentes chroniques ont subi une cure de jeunesse en offrant une signature plus aérée et contemporaine.

Les pages des membres de notre Exécutif ont été uniformisées de manière à rendre la lecture plus facile et mettre en valeur les informations importantes dans les textes de chacun.

Nous espérons que, comme nous, vous trouverez un plaisir renouvelé à feuilleter les pages de votre magazine. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires !

De plus, si le nouveau format vous inspire des textes ou des

sujets d'articles que vous aimeriez que l'on traite, vous êtes les bienvenus à nous les faire parvenir.

Le *Col Blanc* cherche à parler de sujets qui vous sont chers et de la réalité de vos milieux de travail. La meilleure façon d'atteindre ce but est de nous proposer des articles ou d'en écrire vous-même !

Bonne lecture !



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

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

Toutes reproduction, traduction et diffusion 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 travail leurs syndiqués, membres d'un syndicat affilié à la FTQ.

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

Photographes : **Patrick Lamotte** et **Louis Longpré**

Infographiste : **Marcel Huot, Atelier Québécois Offset inc.**

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

Date de tombée
du prochain numéro
21 décembre 2018

Mot de la présidente
Francine Bouliane

Un an déjà ! Tous ensemble !

Voilà un peu plus d'un an que votre Comité exécutif et votre Conseil de direction ont été élus aux élections générales du 4 octobre 2018. Je veux souligner l'excellent travail de tous les membres de l'Équipe, tant au sein de l'Exécutif que chez les directrices et directeurs syndicaux qui travaillent au jour le jour à vous représenter dans vos milieux de travail et à défendre vos droits.

En décembre 2017, la structure syndicale a été complétée avec l'élection des délégués syndicaux. C'est avec cette équipe de plus de 200 représentants syndicaux que nous avons la volonté de changer les choses et d'arriver à des résultats. À l'interne, une douzaine de spécialistes viennent nous prêter main-forte aux griefs, en santé et sécurité, au programme d'aide aux membres, en retraite, en équité salariale et en communication. Le SCFP, quant à lui, nous fournit quatre conseillers syndicaux qui nous épaulent pour les négociations, les arbitrages et pour les relations de travail en général. Enfin, une vingtaine d'employés de bureau, sous la coordination de la directrice des opérations, viennent compléter la grande équipe du 429.

Un an à travailler ensemble pour les 10 000 membres cols blancs de l'île de Montréal qui œuvrent chez 19 employeurs différents, un an à travailler pour vous. Les défis sont très grands et le temps passe vite ! Des conventions collectives se terminent à la fin de 2018 à Anjou 80, à Côte Saint-Luc, à la Cité de Dorval, au parc Six Flags S.E.C. (La Ronde) et à Montréal.

Les comités de négociation s'activent pour préparer les projets de convention qu'ils auront à présenter à leurs membres. À la Ville de Montréal, vous êtes 2125 personnes à avoir répondu à notre sondage. C'est forts de vos réponses et commentaires que nous avons débuté le processus de rédaction. Le comité, formé de Lyne Lachapelle, Gilles Maheu, Patrick Dubois, Daniel Dussault et moi-même, s'affaire actuellement à rédiger le cahier de demandes. La présentation en assemblée extraordinaire est prévue pour le début de décembre. Nous vous demandons d'y être présents en grand nombre afin de donner un message clair à l'employeur : nous sommes ensemble unis, déterminés et solidaires !



l'avons rencontré au mois d'octobre. Nous ne pouvons que nous permettre d'espérer un vent de changement qui se fait toujours attendre de la part de la nouvelle administration municipale. La mairesse Plante est, elle aussi, à sa première année de mandat. Mon message pour elle est simple : travailleuses et travailleurs, de toutes accreditations confondues, nous sommes la Ville ! Nous avons besoin de retrouver la confiance et la fierté d'être Col blanc !

Il n'est nul besoin d'attendre l'issue de la prochaine négociation pour régler le fâcheux dossier des horaires flexibles, litige qui a pris sa source à la signature même de la dernière convention collective à la Ville de Montréal, soit depuis bientôt deux ans et demi. Plusieurs séances de médiation ont eu lieu en octobre afin de tenter de rendre l'horaire flexible pour le futur aux quelque 3000 membres qui l'ont perdu. Nous pensons que le momentum est là.

Enfin, je veux souligner le travail et la créativité du Comité du journal qui nous offre, pour ce numéro d'automne, une nouvelle facture visuelle, plus moderne et plus épurée. J'espère qu'elle vous donnera encore plus le goût de lire votre journal *Col Blanc*, de vous tenir informés, de connaître vos représentants syndicaux et, pourquoi pas, de vous impliquer dans votre milieu de travail. Après tout, le Syndicat, c'est nous, tous ensemble !

DERNIÈRE HEURE

Le 17 octobre, une entente de principe relative à l'horaire flexible est intervenue. Les Cols blancs de Montréal l'ont entérinée à la majorité le 30 octobre lors d'une assemblée extraordinaire et, le lendemain, le comité exécutif de la Ville a fait de même. Rendez-vous sur notre site web ou notre page Facebook pour télécharger la lettre d'entente.

CONCOURS



100 ANS

Le 20 juin 2020, le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal va souffler ses 100 bougies. Nous avons déjà entrepris de planifier une kyrielle d'activités afin de célébrer ce jalon important de notre existence. Dans la foulée, nous lançons un concours pour trouver un slogan, histoire de donner du relief à l'ensemble.

Vous voulez y participer ? Remplissez le coupon ci-dessous et expédiez-le au Syndicat

- par la poste royale : 8790, avenue du Parc, Montréal (Québec) H2N 2Y6
- par le courrier interne : SFMM (100 ANS)
- par télécopieur au 514 842-3683
- par courriel à SFMM100ANS@sfmm429.qc.ca

Un comité de sélection, formé de la directrice des opérations du SFMM Martine Provost, de l'agent de communication Louis Longpré et des membres du Comité syndical de communication et de mobilisation, retiendra trois finalistes parmi les participations reçues.

Les critères de sélection sont les suivants : originalité, créativité et adéquation avec la thématique du 100^e anniversaire. Il vous sera possible d'intégrer à votre proposition le logo du SFMM formé des deux symboles rouges.

Le premier prix se méritera la somme de 500 \$, le second 200 \$ et le troisième 100 \$.

Date limite pour soumettre votre proposition : le samedi 1^{er} décembre 2018.

Les membres actifs du SFMM (SCFP) ainsi que ceux des Retraités du 429 peuvent participer à ce concours, à l'exception des élu-e-s et des spécialistes.



CONCOURS

100 ANS

NOM : _____

MATRICULE : _____

ARRONDISSEMENT
OU SERVICE : _____

PROPOSITION : _____

Mot de la Secrétaire générale

Lyne Lachapelle

Plus de Cols blancs quittent avant d'atteindre 32 ans d'ancienneté

L'écœurantite aiguë se propage à Montréal

Lors du dernier 4@6 auquel le Syndicat a pour tradition de convier ses membres nouvellement retraités pour souligner leur départ, un constat s'est imposé.

En clair, environ la moitié d'entre eux partent dès qu'ils ont atteint le seuil de 30 ans d'ancienneté. Ils y ont droit, mais rien ne les oblige à quitter si tôt, d'autant plus qu'ils vont toucher moins sans espoir d'indexation avant longtemps.

Mais quand on leur demande pourquoi ils n'attendent pas deux années de plus, ce qui leur méritait un taux maximal de rente, ils sont unanimes pour dire qu'ils sont écœurés de travailler à la Ville.

Ils n'ont plus de motivation ni de sentiment d'appartenance – la culture d'entreprise, à la Ville de Montréal, n'existe tout simplement pas. Et, surtout, plusieurs d'entre eux qui pouvaient profiter de l'horaire flexible depuis leur entrée à la Ville se sont vu retirer cet avantage sous le règne de l'ex-DG Marcoux. Alors, quand on arrive en fin de carrière avec de moins bonnes conditions qu'à son début, difficile d'être stimulé.

Il vaudrait vraiment la peine de s'interroger sur la situation parce qu'au rythme où vont les choses, il est de plus en plus difficile de conserver à la Ville une expertise dont on se rendra bientôt compte qu'elle est irremplaçable. Or aucun effort en ce sens ne semble avoir été consenti jusqu'à maintenant.

Ajoutons le phénomène des démissions hâtives qui vont en se multipliant dans nos rangs. Plusieurs décident d'aller ailleurs



après cinq, dix ou quinze ans de service parce que, dans certaines sphères d'activité, le secteur privé offre de meilleures conditions de travail qu'à la Ville.

C'est un gros problème. Je regarde ça aller et je trouve déplorable que nous en soyons arrivés là. Une grande perte d'expertise et une perte de fierté pour notre Ville.

Je suis citoyenne de Montréal, j'aime ma ville et j'aime les services qui y sont offerts avec compétence par des personnes tra-

vailantes comme celles et ceux que nous représentons. Et tout ça, c'est en train de s'effriter.

Dialogue au SPVM

Dans mon dernier article, je dénonçais le fait que M. Martin Prud'homme, le directeur par intérim du SPVM, semblait oublier qu'il y avait des Cols blancs à son service.

La présidente Francine Bouliane, le vice-président responsable du SPVM Jonathan Arseneault et moi-même avons rencontré M. Prud'homme à son bureau le 1^{er} octobre.

Durant nos échanges, le directeur par intérim du SPVM nous a entretenus du mandat qu'on lui a confié, et nous lui avons fait part de problématiques vécues par nos membres et de certains dossiers importants pour nous.

Ce fut une bonne rencontre. L'avenir nous dira ce que chacun en a retenu et des changements qui en découleront.

*Je suis citoyenne
de Montréal, j'aime ma
ville et j'aime les services
qui y sont offerts avec
compétence par des
personnes travaillantes...*

24^{sur}24

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

514 842-9463

Quel est le meilleur moment pour la retraite ?

Christian Coallier, agent des régimes de retraite

Le départ à la retraite est une décision très importante. Pour cette raison, vous êtes la seule personne à déterminer quand elle débute. Ça ne regarde que vous, et pas votre conjoint, vos enfants et encore moins votre BOSS ou vos collègues (ils veulent votre chaise sur le bord de la fenêtre).

Avez-vous décidé de prendre votre retraite dans le courant de l'année ? Si oui, vous êtes-vous demandé quelle est la meilleure date pour optimiser vos banques d'heures au cas où vous termineriez avant le 30 avril ?

Avant de répondre à cette question, il faut bien comprendre la notion de «mois complet». Un mois peut se définir comme «complet» si on est considéré au travail plus de la moitié des jours ouvrables plus un jour.

Par exemple, au mois de février 2019, il y a 20 jours ouvrables (du lundi au vendredi) ; pour considérer ce mois comme complet, il faut atteindre le 16 février, qui équivaut à 11 jours ouvrables.

Le 1^{er} mai de chaque année, toutes les banques sont «rechargées». Mais, attention :

- La banque de vacances (210 heures pour une personne de plus de 20 ans de service) est la seule qui est acquise au 1^{er} mai, car vous en avez cumulé les heures à partir de l'année précédente à raison de 21 par mois (210 heures / 10 mois). Elles est à vous et vous en disposez à votre guise – de plus, elle est monnayable ;
- Les 70 heures de maladie sont accordées par anticipation pour les 12 prochains mois, à raison de 5,8333 heures par mois (70 heures / 12 mois). Et elles sont monnayables ;
- Les 21 heures de congé mobile sont accordées par anticipation pour les 12 mois suivants, à raison de 1,75 heure par mois (21 heures / 12 mois). Et elles ne sont pas monnayables (vous faites un don à la Ville et la Ville n'emet pas de reçu à des fins fiscales) ;
- La banque de 91 heures de fériés est anticipée. Pour qu'un férié soit payé, il faut être considéré à l'emploi le jour ouvrable précédant ou suivant le férié ;

- Quant au temps compensé ou temps remis, les heures accumulées et non remises sont monnayables et payées au fonctionnaire qui quitte la Ville au taux en vigueur au moment de son départ ;

- La banque de report de vacances est monnayable et payée au fonctionnaire qui quitte la Ville au taux en vigueur au moment de son départ.

Donc, si nous continuons avec la date de retraite au 16 février 2019, égale à 10 mois complet. Du 1^{er} mai 2018 au 16 février 2019, vous aurez cumulé :

- En maladie, 10 mois x 5,8333 heures = 58,33 heures, et non les 70 heures ;
- En mobile, 10 mois x 1,75 heure = 17,5 heures, et non les 21 heures ;
- Tous les fériés sont payés à l'exception du Vendredi saint et du lundi de Pâques.

De plus, au 16 février, vous aurez cumulé les 210 heures de vacance du 1^{er} mai 2019 et elles sont payables au taux en vigueur. Les heures prises en excédent des 58,33 heures de maladie ou des 17,5 heures de mobile seront déduites du remboursement de vos heures monnayables.

Pour les membres des villes autres que Montréal et des sociétés paramunicipales, la date de retraite est toujours le premier du mois. En ce qui touche l'accumulation des banques de congé, il faut regarder dans les conventions collectives de chacun des employeurs car les banques de congés peuvent s'échelonner du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année.

Bonne réflexion !

514-842-9463 poste 263, ccoallier@sfmm429.qc.ca



Politique de financement



À la suite de la Loi 15, Retraite Québec a modifié la *Loi sur les RCR* (régimes complémentaires de retraite) pour introduire la politique de financement qui encadre la politique de placement. La politique de financement doit être déterminée par l'organisme qui peut modifier le règlement du régime de retraite. En vertu de la plupart des règlements, ça doit se négocier entre les parties, soit l'employeur et le Syndicat.

C'est le cas pour le régime de retraite de la Ville de Montréal. En ce qui concerne les villes reconstituées et les sociétés paramunicipales, c'est spécifié dans leurs règlements de régime de retraite ou dans leurs conven-

tions collectives respectives. Le Syndicat a fait parvenir des lettres pour demander des rencontres. Certaines villes n'y ont pas répondu, et le Syndicat vérifie présentement quels recours exercer pour faire valoir les droits des participants au régime de retraite.

La politique de financement doit établir les paramètres de la politique de placement du régime de retraite pour les volets antérieurs et les volets courants. Le volet antérieur représente l'actif de la caisse de retraite avant le 1^{er} janvier 2014, et le volet courant concerne l'actif de la caisse de retraite, mais après le 1^{er} janvier 2014, soit la date d'entrée en vigueur de la Loi 15.

VOLET ANTÉRIEUR

La Loi 15 précise que l'employeur est responsable des déficits du service passé pour le volet antérieur et, s'il y a des surplus, il doit verser une indexation ponctuelle pour les retraités pourvu que les surplus soient suffisants.

----- 1^{er} janvier 2014 -----

VOLET COURANT

Pour le volet courant, il y a le fonds de stabilisation qui sert de réserve pour les années où les rendements ne seront pas suffisants. Pour éviter des hausses de cotisation pour l'employeur et les membres, si le régime de retraite est en surplus et au-delà du fonds de stabilisation, il y a en place un mécanisme afin de payer une indexation ponctuelle pour le volet courant.

Lorsque les parties se seront entendues sur la politique de financement, le Comité de retraite devra en tenir compte afin d'établir une politique de placement du régime de retraite.

ÊTES-VOUS MEMBRE DU SFMM ?

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

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

514 842-9463 • sfmm429.qc.ca

Les vice-présidentes et les vice-présidents

Suzanne Coudé



À Hampstead, nous avons signé pour jusqu'en 2025 ; nous allons donc concentrer notre énergie sur la formation des salariés travaillant avec la clientèle, la santé et la sécurité du travail, et à donner le goût aux nouveaux de s'impliquer syndicalement.

En ce qui touche Montréal-Est, nous allons contribuer à l'amélioration du climat de travail et au sentiment d'appartenance des salariés. Pour ce qui est de Montréal-Ouest, il nous faudra clarifier certains articles de la convention qui portent à confusion.

À Côte Saint-Luc, le contrat de travail arrive à échéance le 31 décembre prochain ; nous allons donc nous investir dans un processus de négociation qui aura pour résultat une excellente convention.

Du côté du SIM, au vu des résultats d'un sondage auprès des membres à l'interne, nous allons contribuer à réanimer leur sentiment d'appartenance de même que leur motivation au travail, de concert avec les représentants de l'Employeur qui semblent très ouverts.

À Ahuntsic-Cartierville, nous comptons poursuivre et entretenir les bonnes relations de travail que nous avons actuellement.

Quant à l'arrondissement Saint-Laurent, nous allons voir à ce que les membres puissent retrouver l'horaire flexible tel que clairement défini dans l'entente négociée de bonne foi mais que l'Employeur n'applique pas correctement, et contrer la sous-traitance.

Au Sud-Ouest, nous allons porter une attention particulière à la restructuration de plusieurs services avec abolitions d'emplois.

Enfin, à l'Espace pour la vie, nous allons poursuivre nos efforts pour trouver des moyens d'éviter la précarité importante de certains emplois.

Benoît Audette

Dans les secteurs sous ma responsabilité :

- Plusieurs lettres d'entente en discussion au STI et au Service de l'environnement, sans oublier le Service de l'eau
- La dernière année de la convention collective de Ville Mont-Royal : nous devons nous préparer à négocier dès janvier 2020.

En chantier :

- Négociation entreprise à l'arrondissement MHM d'une entente concernant le rappel au travail des techniciens de scène, emploi qui regroupe plusieurs spécialités : son, éclairage, exposition et des fonctions communes comme le montage et démontage de scènes lors de spectacles dans les maisons de la culture. Une fois conclue, elle pourrait servir de modèle pour d'autres arrondissements ;
- « Exporter » l'entente intervenue à VSMPE sur l'attribution des heures pour les auxiliaires du Service des sports, loisirs et développement social vers les arrondissements dont je m'occupe, soit Ville-Marie, MHM et Plateau, qui remplacerait une entente datant de 1996 – avant la création des arrondissements ;
- Correction de coquilles dans la convention collective de Westmount et finalisation du règlement de grief relié aux jours fériés et congés mobiles entre Noël et le jour de l'An, un dossier qui s'éternise ;
- L'abolition de postes dans les arrondissements au profit du service centralisé du 311.

Évidemment, les questions, situations particulières et problèmes personnels sont le lot quotidien des tâches partagées avec vos délégués, directeurs et Giovanni Di Tirro, l'agent de griefs avec qui je fais équipe.



Patrick Dubois



Plusieurs défis me tiennent à cœur pour l'année 2019 :

- D'abord, faire en sorte que le transfert des agents de stationnement permanents et auxiliaires ainsi que celui des préposés au remorquage vers la nouvelle Agence de mobilité durable soit un succès ;
- Assurer le retour de l'horaire flexible si les membres de la Ville de Montréal réunis en assemblée approuvent l'entente intervenue à ce sujet ou défendre notre cause en arbitrage s'ils la rejettent ;
- Contribuer à la négociation d'une convention collective à la hauteur des attentes des Cols blancs de la Ville de Montréal, ce qui inclut la récupération d'avantages comme les heures de congé maladie non utilisées monnayables à 100 % ;
- Faire en sorte que le projet de déplacement des agents de communications sociales présentement en arrondissements vers le Centre de services 3-1-1 se fasse de la façon la plus fluide et la plus respectueuse possible ;
- Améliorer les horaires de travail des agentes et agents de stationnement ainsi que ceux des Cols blancs évoluant à l'Évaluation foncière et au sein d'autres services.

Jonathan Arseneault

Je suis récemment devenu membre de la Commission du régime de retraite. Ce défi s'ajoute à mes tâches comme l'amélioration des relations et conditions de travail dans plusieurs secteurs dont l'arrondissement L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève et le SPVM ainsi que l'instauration de nouveaux comités locaux en SST.

Puisque plusieurs secteurs n'ont pas de représentants syndicaux, le recrutement sera un enjeu majeur en 2019. J'ai toujours cette volonté permanente de faire grandir notre équipe syndicale afin d'augmenter notre rapport de force, d'autant plus que la deuxième année de ce mandat sera très chargée avec le début des négos concernant la convention collective à la Ville de Montréal.

L'UNION fait la force !

Maryse Chrétien

Plusieurs projets et enjeux ont balisé le chemin parcouru des représentants syndicaux dans mes secteurs dans la dernière année. Voici les prochaines avenues qui guideront nos pas. En toile de fond, la préparation du cahier de demandes cet automne et le début des négociations de la convention collective au Parc Six-Flags S.E.C. (La Ronde) en janvier 2019. Les prochains mois seront consacrés à négocier de meilleures conditions pour les auxiliaires en vertu de 6.04 B pour plus de clarté, d'équité et de transparence dans l'octroi des blocs d'heures autant en bibliothèques que dans le milieu des loisirs.



Johanne Joly

De nombreux défis attendent mon équipe lors de ce premier mandat. Nous négocions actuellement la convention collective de l'Association aquatique de Dollard-des-Ormeaux, qui est échue depuis décembre 2016.



Nous préparons celles d'Anjou 80 et de la Cité de

Dorval – la dernière avait demandé plus de 28 mois de négos. Toutes deux viendront à échéance en décembre de cette année.

Ce qui demeure toutefois mon principal défi, c'est de m'assurer que chacun des membres soient représenté à sa juste valeur et que les conventions collectives que nous avons négociées soient respectées.

Inutile de rappeler que la conciliation travail-famille-vie est un enjeu important pour moi et qu'il est impératif de mettre en place les mécanismes qui permettront de nous offrir du temps de qualité avec nos proches.

Camp des jeunes FTQ



Éliane Scofield, directrice syndicale au SPVM,
responsable Comité jeunes du 429



Plus de 150 jeunes ont participé au Camp de formation des jeunes de la FTQ de cette année ! Ce que plusieurs qualifient de thérapie annuelle s'est avéré, une fois de plus, un franc succès !

Pour identifier les priorités des jeunes de partout au Québec, il était important de laisser la place aux participants. Les nombreux enjeux mis de l'avant vont permettre au Comité des jeunes de la FTQ de peaufiner son plan d'action et, qui sait, peut-être même de bâtir un cahier de résolutions pour le prochain Congrès FTQ. C'est pour cette raison que les organisateurs ont décidé d'opter pour un Camp de formation axé sur la discussion et le partage d'expériences.

Mais, avant d'aller prendre le micro, les jeunes ont été invités à prendre place à bord d'autobus jaunes en direction de la base militaire de Valcartier où ils ont manifesté aux côtés des travailleurs de l'Alliance de la fonction publique du Canada en conflit de travail. Le syndicalisme est une expérience d'idées, mais aussi d'action politique. C'est donc sur le terrain que les membres présents ont entamé leur Camp.

Une fois la glace brisée, les jeunes ont entendu une conférence du professeur de science politique de l'Université du Québec en Outaouais Thomas Colombat sur l'histoire du mouvement syndical. L'allocation a servi de base aux discussions du lendemain portant sur les problématiques contemporaines auxquelles font face les jeunes travailleurs. Le syndicalisme est un monde d'injustices et de luttes. Aussi faut-il savoir comprendre le passé pour mieux orienter nos luttes futures.

Après le repas du soir, il y a eu projection de deux documentaires portant sur les légendaires conflits de la United Aircraft et du Manoir Richelieu qui ont tous deux été marqués par des décès et des déchirures sociales inégalées – de ces traumatismes, le mouvement syndical a beaucoup appris. Les discussions furent alors menées avec beaucoup d'émotion.

Le Camp de formation des jeunes de la FTQ se veut d'abord une expérience de militantisme concrète pour les militants. Quoi de mieux qu'un échange de plusieurs heures avec le président de la FTQ Daniel Boyer pour ce faire !



Venu galvaniser les troupes de jeunes avec un message se voulant rassembleur, mais surtout optimiste, M. Boyer n'est pas passé par quatre chemins : il faut comprendre les jeunes travailleuses et travailleurs car ceux-ci ont leur place dans la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec.

Ils ont non seulement leur place, mais en plus, il est normal qu'ils brassent la cage des plus vieux, parfois trop à l'aise dans leurs habitudes et leurs pratiques. C'est sur cette lancée que les conversations sur le plan d'action du Comité des jeunes se sont poursuivies avec plusieurs propositions qui seront examinées lors de la prochaine réunion du Comité des jeunes.

En soirée, Samian, le rappeur autochtone et québécois renommé, est venu remettre en perspective les aspirations des militants en expliquant son parcours. L'ambiance était à l'espoir et surtout à la sérénité. À travers les violences quotidiennes dont est parsemé le parcours syndical, il faut savoir retrouver le bonheur et ne jamais perdre de vue ses repères.

Entre un atelier sur la participation électorale de l'Institut du nouveau monde (INM) et une présentation des propositions électorales de la FTQ, c'est à peine si la centaine de jeunes présents ont eu le temps de terminer leur café matinal avant de clore le Camp 2018.

C'est donc prêts pour n'importe quel résultat électorale que les nombreux militants ont quitté la station Duschenay, la tête remplie d'outils pour améliorer la vie de milliers de travailleurs et de militants à travers le Québec. Il y a fort à parier que cette expérience influera positivement sur leurs réactions face aux affronts qu'essuient quotidiennement les travailleuses et travailleurs du Québec.

D'ailleurs les commentaires reçus à la suite du séjour en témoignent déjà !

Au programme cet automne !

Maryse Chrétien, vice-présidente

Voici le paysage automnal se dessinant sous la lorgnette syndicale dans mes secteurs.

SERVICES CENTRAUX

Service des infrastructures, de la voirie et des transports (SIVT)

À l'instar des autres services centraux, l'application de l'horaire flexible, tel que décrit à l'article 17 de notre convention collective, y demeure un enjeu. L'employeur ne se limite pas à bloquer ou à restreindre le recours à l'horaire flexible tel que négocié ; par surcroît, il l'applique de façon arbitraire selon la division ou la section à laquelle vous appartenez ! Vous serez prochainement informé du développement du dossier en assemblée.

Service des grands parcs, du verdissement et du mont Royal et Service de la culture

Ces services sont caractérisés par une présence accrue de salariés auxiliaires en 6.04 B ne travaillant pas 35 heures par semaine à l'année. Les représentants syndicaux s'activent à négocier une lettre d'entente sur l'octroi d'horaires pour ces salariés auxiliaires pour le Service des grands parcs, du verdissement et du mont Royal. Concernant le Service de la culture, les enjeux résident dans la clarification des tâches appartenant aux Cols blancs vis-à-vis celles des professionnels de même que dans la clarification du statut des auxiliaires qui travaillent 35 heures par semaine en vertu de l'alinéa 6.04 b de la convention.

ARRONDISSEMENTS

Anjou

Le 21 novembre prochain, les auxiliaires occupant les postes d'aide-bibliothécaire, d'aide-bibliothécaire principal et de bibliothécaire seront conviés en assemblée sectorielle pour un projet venant modifier l'entente E.V. 2014-0056 sur les mouvements de main-d'œuvre.

Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce

Le 3 juillet 2018 a été signée l'entente introduisant l'horaire flexible dans cet arrondissement. Il a été convenu que cet horaire serait mis en application pour la période de paie débutant le samedi 27 octobre 2018. À cette date, les gestionnaires sont censés avoir soumis leurs besoins opérationnels pour chaque équipe aux salariés. Tous devraient avoir été prêts à temps pour profiter pleinement des avantages que cette entente leur confère. Par ailleurs, vos représentants syndicaux négocient un projet d'entente relativement aux mouvements d'assignation des aides-bibliothécaires et bibliothécaires auxiliaires. L'entente 96-94 est toujours en vigueur, mais cette dernière a besoin d'une mise à jour ! Les membres concernés ont participé à des rencontres d'information les 4 et 10 octobre derniers.

Outremont

Les représentants syndicaux ne ménagent pas leurs efforts pour arriver à une entente gagnante-gagnante sur l'octroi de bloc d'heures pour les aides-bibliothécaires auxiliaires en vertu de 6.04 b. Nous favorisons au préalable la consultation des salariés concernés pour édifier un projet à la mesure de leurs attentes. Si un projet d'entente est adopté cet automne, il pourrait être mis en application pour janvier 2019.

Saint-Léonard

Les représentants syndicaux ont tenu un midi d'information syndical le 29 août dernier. Par l'intermédiaire de différentes tribunes, les représentants syndicaux ont avisé formellement l'employeur d'un mécontentement au sujet des conditions de travail à la bibliothèque. Le suivi de nos interventions a eu lieu à la fin du mois d'octobre. Nous nous attendons à du changement, et ce, rapidement !

VILLES LIÉES

Baie-D'Urfé

Le SFMM est confiant que l'arrivée d'un nouveau directeur général viendra teinter positivement les relations de travail dans cette municipalité. Deux thèmes retiennent notre attention à Baie-D'Urfé : l'élaboration paritaire des descriptifs d'emploi et l'interprétation du paragraphe 29.06 de la convention collective concernant les frais de gestion du régime de retraite.

Kirkland

Les négociations sur le régime de retraite des Cols blancs en vertu de la Loi 15 arrivent en fin de parcours dans cette municipalité. Le SFMM avait conclu une entente de principe à la toute fin de l'année 2017 pour nos Cols blancs. Cependant, deux autres groupes devaient s'arrimer à cette entente, soit les cadres et les Cols bleus. Les Cols blancs ont adopté le projet lors d'une assemblée le 25 octobre. En parallèle, on a tenu une rencontre de négociation le 29 octobre sur une politique de financement pour le régime de retraite dans le but de répondre aux exigences de la Loi 29 pour les régimes à prestations déterminées.

SOCIÉTÉS PARAMUNICIPALES

Société du parc Jean-Drapeau

Tel que prévu dans les statuts et règlements du SFMM, l'assemblée extraordinaire du 22 août dernier a permis de pourvoir les postes de directeur et de délégués syndicaux dans cette paramunicipale. Des élections ont eu lieu. Félicitations à tous les participants et aux nouveaux élus ! Les représentants ont pour cheval de bataille la mise à jour de certains descriptifs d'emploi et surtout l'application des taux horaires prévus à la convention collective pour les opérateurs aux transmissions !

Parc Six Flags S.E.C. (La Ronde)

La convention collective des Cols blancs œuvrant au Parc Six Flags S.E.C. (La Ronde) arrive à échéance le 31 décembre 2018. Un projet de demandes syndicales a été présenté le 27 octobre aux membres, qui l'ont entériné à l'unanimité.

Voilà les principaux sujets qui tiendront vos représentants syndicaux en haleine durant les prochains mois. N'hésitez pas à contacter votre directrice ou directeur syndical(e) et vos délégué(e)s présent(e)s dans vos milieux de travail si vous avez des questions ou avez besoin de tout autre type de complément d'information.

Le représentant en prévention SST, ce méconnu

Luc Veillette, représentant en prévention SST

Lorsqu'en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* il existe un comité de santé et de sécurité du travail au sein d'une entreprise syndiquée, il revient au Syndicat de désigner la ou les personnes qui vont exercer la fonction de représentant en prévention SST et siéger d'office au comité. Chez nous, au SFMM (SCFP), il s'agit de Frank Mazza et moi-même.

Une fois les nominations décidées, le Syndicat a transmis à l'employeur un avis écrit à cet effet et en a fait parvenir une copie à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).



des représentants en prévention SST

La mission

(art. 90 de la *LSST*)

- Inspecter des lieux de travail ;
- recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêtes sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs ;
- effectuer les recommandations qu'ils jugent opportunes au Comité de la SST ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur ;
- assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi et les règlements ;
- accompagner l'inspecteur de la CNESST à l'occasion des visites d'inspection ;
- intervenir dans le cas où un travailleur exerce son droit de refus (article 12 de la *LSST*) ;
- déposer des plaintes devant la CNESST ;
- participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes dans les milieux de travail aux fins de l'article 52 de la *LSST*.

Les obligations du travailleur

En matière de SST, tous ont un rôle à jouer. La *LSST* stipule donc que le travailleur doit :

- prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable ;
- prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ;
- veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité des lieux de travail ;
- se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la *LSST* et des règlements pertinents ;
- participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur les lieux de travail ;
- collaborer avec le Comité de SST et, le cas échéant, avec toute personne chargée de l'application de la *LSST* et des règlements pertinents.

de l'employeur (art. 51 de la LSST)

Les obligations

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Il doit notamment :

- s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des travailleurs ;
- désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs ;
- s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleurs ;
- contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques ;
- utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs ;
- prendre les mesures de sécurité contre les incendies prescrites par le règlement ;
- fournir du matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état ;
- s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail ;
- informer adéquatement les travailleurs sur les risques liés à leur travail et assurer la formation, la supervision et l'entraînement appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail confié ;
- afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la CNESST, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des membres du Comité de la santé et de la sécurité ainsi que ceux de l'association accréditée (le SFMM) ;
- fournir gratuitement aux travailleurs tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité de la santé et de la sécurité ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que les travailleurs, à l'occasion de leur travail, utilisent ces moyens et équipements ;
- permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements ;
- communiquer aux travailleurs, au Comité de la santé et de la sécurité, au Syndicat (SFMM), au directeur de la Santé publique et à la CNESST la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être entreposés ;
- collaborer avec le Comité de SST ou, le cas échéant, avec toute personne chargée de l'application de la LSST et des règlements pertinents, et leur fournir tous les renseignements nécessaires ;
- mettre à la disposition du Comité de SST les équipements, les locaux et le personnel de bureau nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

Vigilance et rigueur en tout temps

Comme vous pouvez le constater, plusieurs intervenants sont nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. C'est un travail de tous les instants et la vigilance est de rigueur en tout temps. Si vous constatez qu'il existe un risque pour votre santé ou celle de vos collègues, n'hésitez pas à le dénoncer à votre gestionnaire et d'en aviser votre représentant syndical. C'est la façon la plus efficace de s'assurer que des correctifs seront apportés.

Portrait

Maryse Chrétien vice-présidente

Éliane Scofield, directrice syndicale au SPVM

Le parcours de Maryse Chrétien est celui d'une militante tenace sachant faire reconnaître son potentiel par les bonnes personnes au bon moment. C'est avec humilité qu'elle laisse les résultats de son travail parler d'eux-mêmes.

Maryse Chrétien est aujourd'hui la vice-présidente responsable du Service des grands parcs, du verdissement et du mont Royal, du Service de la culture, du Service des infrastructures, de la voirie et des transports, des arrondissements d'Anjou, de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce, d'Outremont et de Saint-Léonard, ainsi que des villes de Baie-D'Urfé, Kirkland et finalement la Société du parc Jean-Drapeau, du Parc Six Flags S.E.C. (La Ronde).

Elle débute son parcours de déléguée en 2007, de directrice syndicale en 2010, puis de vice-présidente en 2017 après l'avoir été par intérim à partir de 2014. Mais, ironiquement, c'est en tant qu'employée contractuelle qu'elle travaille d'abord pour la Ville de Montréal, étant en d'autres mots «la sous-traitance». Lorsqu'elle est devenue employée comme agente technique en photogrammétrie, ce sont des questions d'assignations d'emploi et de sous-traitance qui l'amènent à s'impliquer au SFMM. C'est accessoirement sa propre expérience syndicale qui a permis la création de son premier poste permanent, préposée à la production de données cartographiques au SIM, éliminant le recours aux travailleurs de l'externe.

Sa précieuse expérience mise à profit dans le Comité de lutte anti-sous-traitance influence même des clauses de la convention collective. Disons que lorsque ton propre service, le SITE à l'époque, est scruté par la Commission Charbonneau et fait l'objet des enquêtes de l'UPAC, le contexte se prête bien à la défense de la qualité des emplois des travailleurs de la Ville de Montréal. D'ailleurs, à ce jour, le Comité de lutte anti-sous-traitance rappelle aux membres qu'il suffit d'aviser le Syndicat s'ils sont témoin de ce qu'ils jugent être de la sous-traitance illégitime.

Maryse Chrétien ne tolère pas l'injustice. C'est, dit-elle, sa tasse de café matinale. Gardant en tête la défense des travailleuses et travailleurs, elle se lève donc tous les matins prête à continuer son travail. D'ailleurs, venant d'une université anglophone et d'un domaine loin d'être celui des arts et des lettres, elle reconnaît d'entrée de jeu avoir beaucoup reçu du domaine syndical et développé toutes sortes de compétences.

Plusieurs expériences sont souvent considérées comme étant un atout pour occuper le siège de vice-présidente dont une compréhension des mandats des comités syndicaux et leur fonctionnement. Maryse Chrétien peut se vanter d'avoir combiné à son arc les cordes des comités de lutte anti-sous-traitance et du journal en tant que membres et responsable.

Dans le cadre de ses fonctions de responsable du Comité du journal, par exemple, Maryse a fait valoir son talent pour la communication. Ses tâches ne consistaient pas seulement en la rédaction d'articles de fond sur des enjeux cruciaux pour les membres. Elles comprenaient aussi la coordination de l'ensemble des auteurs ainsi que l'accompagnement pendant le montage de la maquette chez l'imprimeur.

L'organisation des groupes, que ce soit ses délégués ou ses membres de comité, paraît naturel pour Maryse Chrétien. C'est d'ailleurs pendant son passage au sein du Comité que le journal gagne le Grand Prix des communications du SCFP national en 2015.

Les vice-présidents doivent jongler avec plusieurs conventions collectives et c'est en remplaçant sur une base intérimaire une vice-présidente qu'elle a contribué aux négociations en vue de la conclusion d'une première convention pour les Cols blancs de la Ville de Baie-D'Urfé. Elle a ainsi prouvé qu'elle a acquis, grâce à un travail récurrent dans son ancien directorat et durant son intérim, la rigueur et l'aplomb d'une vice-présidente.

Les prochaines années du mandat de Maryse Chrétien seront aussi pleines en défis que diversifiées en territoires à couvrir. Les négociations de la Ronde s'en viennent à grands pas, la convention collective de ses Cols blancs venant échéance le 31 décembre 2018. Aussi, la situation des banques d'heures monopolisera beaucoup d'énergie pour les territoires des bibliothèques de plusieurs de ses arrondissements.

Maryse Chrétien est catégorique : pour une bonne vice-présidence, il faut savoir faire confiance à son expérience et s'entourer d'une bonne équipe. C'est valable pour l'équipe du SFMM 429, mais aussi pour son équipe de membres et délégués sur les territoires qu'elle couvre.

Combinant une approche de terrain et une équipe constituée de plusieurs nouveaux délégués dits jeunes, Maryse s'engage à soutenir et répondre aux attentes de ses membres et délégués pour assurer une relève au 429 tout en défendant les conditions de travail de ses membres avec synergie d'équipe.



Maryse Chrétien en compagnie des membres du Comité de lutte anti-sous-traitance (LAST) dont elle est la responsable à l'Exécutif.

Dominique Payette, responsable ; Laurent Hotte, secrétaire
Maryse Picard, Jonathan Inkel et Patrick Lamotte, membres



L'identité visuelle du Comité DS amalgame le logo du SFMM à un symbole fort : les pièces de cassette imbriquées qui représentent la collaboration pour trouver ensemble des solutions aux problèmes rencontrés.

Dans chaque numéro du *Col Blanc*, le Comité des délégués sociaux publie deux pages détachables qui ont pour vocation de vous informer sur ses différentes activités. Chroniques, nouvelles du Programme d'aide aux membres (PAM), annonces relatives à des formations à venir, renseignements sur des journées thématiques : voilà autant d'éléments d'intérêt que vous y retrouverez. Bonne lecture !

Nos coordonnées

Boîte vocale SFMM :
514 842-9463, poste 403

Courriel :
comiteds@sfmm429.qc.ca

Sur le Web :
bit.ly/accueil_delegues_sociaux



Journée de reconnaissance des délégués sociaux

Le Comité des délégués sociaux

La demi-journée reconnaissance des délégués sociaux (DS) s'est déroulée le 12 septembre dernier. C'est, pour le Comité, une façon de les remercier pour leur implication.

Durant le tour de table, nous avons discuté des problématiques rencontrées en milieu de travail. Les plus préoccupantes sont le manque de reconnaissance et l'épuisement qui conduit la plupart du temps à l'arrêt de travail.

Tous les DS présents ont avoué faire beaucoup de travail en dehors des plages normales de travail que ce soit le soir et la fin de semaine. L'écoute et la référence sont les deux principaux moyens utilisés pour venir en aide aux personnes en détresse, et le besoin peut s'en faire sentir n'importe quand, même durant la nuit !

Durant cette rencontre, les coresponsables du Programme d'aide aux membres ont entretenu les gens présents au sujet de la problématique de l'assurance courte durée qui refuse souvent d'indemniser les personnes en arrêt de travail. Ça a donné lieu à une recherche de pistes de solution, mais le temps a manqué pour le principal, c'est-à-dire l'ÉCOUTE.

Encore une fois, le Comité des délégués(es) sociaux vous remercie pour votre implication, chers DS. Vous représentez l'aspect humain qui manque dans nos grandes structures.

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

Guylaine Dionne et Stéphane Armstrong

Légalisation du pot

Le Comité des délégués sociaux

Le 17 octobre dernier, le Canada est devenu le premier pays du G7 à légaliser le cannabis à usage récréatif.

La loi fédérale prévoit que seuls les adultes de 18 ans et plus pourront acheter du cannabis. Malgré que cette loi fédérale permette la culture à la maison d'un maximum de quatre plants de cannabis à des fins personnelles, la loi québécoise l'interdit complètement. Un adulte pourra avoir en sa possession, en public, jusqu'à 30 grammes de cannabis de source légale séché. Mais attention : un maximum de 150 grammes par domicile sera permis. Tous les adultes présents dans une même maison devront donc s'assurer que la quantité qu'ils ont sur eux n'excède pas cette limite.

La conduite avec facultés affaiblies, c'est tolérance zéro. Mais, pour le moment, les policiers peuvent entre autres faire passer un test de sobriété aux conducteurs. Il sera interdit à quiconque de vendre ou de fournir du cannabis à un jeune de moins de 18 ans comme pour les cigarettes. Les contrevenants s'exposent à des peines allant jusqu'à 14 ans d'emprisonnement.

Franchir la frontière avec du cannabis est illégal et le restera une fois que la légalisation du cannabis entrera en vigueur au Canada, que ce soit pour entrer ou sortir du pays. Et les règles concernant la quantité légale que l'on peut avoir sur soi changent d'une province canadienne à l'autre. Qui plus est, si on cherche à entrer aux États-Unis avec une petite réserve personnelle, on risque d'avoir de gros problèmes. Donc, si vous prévoyez voyager, renseignez-vous avant votre départ.

En voulant écarter le crime organisé et le trafic illégal, le gouvernement canadien va dans la foulée puiser d'importantes recettes fiscales à même un marché évalué à six milliards de dollars.

La CAQ s'inquiète surtout des incongruités que la loi pourrait causer, puisqu'elle interdit par exemple la consommation de marijuana sur les pistes cyclables ou les aires d'attente de transport en commun, mais pas les trottoirs. Les villes auront le loisir d'être plus restrictives que Québec, et donc d'interdire la consommation de cannabis dans les lieux publics. Et beaucoup se sont d'ailleurs prévaluées de ce droit.

Le pot devrait se consommer comme l'alcool, par exemple, de manière récréative par des usagers en pleine connaissance de cause. De toute façon, légale ou non, la substance n'a jamais été difficile à obtenir pour quiconque souhaitait en consommer, sauf que bientôt les risques de se faire infliger un constat d'infraction assorti d'un dossier criminel à cause d'une petite poffe ne seront plus présents. Relevons toutefois que l'usage de cannabis obtenu sur le marché noir reste passible d'amendes salées.

Le cannabis, il ne faut pas l'oublier, reste une drogue, aussi récréative soit-elle. Il peut, avec des abus, mener vers de nombreux problèmes liés à la consommation tout comme il peut ouvrir des portes vers des drogues plus dures. Tout comme avec l'alcool, les abus de cannabis sont nocifs et même les plus grands défenseurs de l'herbe vous le diront : trop, c'est comme pas assez !

Il ne faut pas banaliser la consommation du cannabis ni prétendre que les abus disparaîtront comme par magie avec la légalisation. On peut faire l'apologie des bienfaits du cannabis et c'est même indéniable que sa consommation peut entraîner son lot d'effets positifs, mais il faut aussi s'armer d'une solide campagne de prévention.

On parle du bout des lèvres des communautés autochtones sur les réserves, par exemple, qui composent déjà avec d'importants problèmes de consommation. On parle encore moins des centres de désintoxication et des maisons de thérapie qui, devant cette légalisation, devront assurément composer avec leur lot de rechutes et de nouveaux «clients».

L'inquiétude vient non pas de la légalisation du cannabis, mais plutôt de l'illusion que l'on en fasse un produit de consommation comme les autres.

Si vous avez besoin d'aide pour vous ou un de vos proches. Contactez l'un de ces organismes recommandés par Santé et Services sociaux Québec :

Maison Jean-Lapointe,
514 940-0389, maisonjeanlapointe.com

360 DTX
514 940-0389, info@360dtx.com

Centre Toxic-Stop (Soutien à la désintoxication)
514 327-6017, toxico-stop.com

Maison L'Exode inc. – Pavillon Émilie-Gamelin
514 255-3468, maison-exode.org

Sources

urbania.ca/article/reelle-inquietude-devant-linevitable-legalisation-pot, encadrementcannabis.gouv.qc.ca

Cannabis au travail

Vos droits et ceux de l'employeur

Camille Dagenais, conseillère syndicale SCFP affectée au SFMM (SCFP)



La légalisation du cannabis au Canada suscite des enjeux de divers ordres. On sait qu'au Québec, le gouvernement Legault semble vouloir suivre les traces de son prédécesseur en imposant aux usagers du pot des restrictions qui vont bien au-delà de celles fixées par Ottawa. Mais qu'en est-il dans les milieux de travail, et plus particulièrement chez nous ? Tour d'horizon.

Quelques éléments de base

Au centre des obligations auxquelles sont astreints les salariés, il y a celle de rendre une prestation de travail dans des conditions sécuritaires. En conséquence :

- Peu importe la substance, les facultés affaiblies au travail ne sont pas tolérées, et la légalisation du cannabis n'y change rien ;
- Il y a également une tolérance zéro pour ce qui est de la conduite automobile.

Mais, en dehors des heures de travail, le principe de base est simple : ce que le salarié fait chez lui ne regarde pas l'employeur tant que cela n'affecte pas sa prestation au travail.

De leur côté, les employeurs semblent soudainement découvrir l'existence du cannabis... Plusieurs profitent de la légalisation pour adopter des politiques sur les drogues qui prévoient parfois :

- Des tests de dépistage aléatoires ;
- Une tolérance zéro ;
- Des mesures disciplinaires.

À la Ville de Montréal, l'administration a adopté une nouvelle directive qui spécifie que les consommateurs de pot parmi son personnel sont tenus de se présenter « aptes au travail ». (voir bit.ly/Ville-de-MTL_politique-cannabis). La directive prévoit également la possibilité d'imposer des tests de dépistage dans certains cas.

Votre Syndicat étudie à l'heure actuelle les nouvelles politiques adoptées par les employeurs concernant l'usage du cannabis et prendra les mesures requises pour les contester, le cas échéant. En effet, que le cannabis soit légal ou non, il y a des limites déjà bien établies par la jurisprudence sur ce que l'Employeur peut et ne peut pas exiger de ses salariés en matière, notamment, de tests de dépistage.

Les tests de dépistage : ce qu'il faut savoir

Étant donné qu'ils sont invasifs, les tests de dépistage constituent une atteinte à certains droits fondamentaux protégés par la *Charte* québécoise.

On peut notamment penser au droit à la vie privée parce qu'ils peuvent indiquer à l'employeur une consommation récréative en dehors des heures du travail ou encore révéler d'autres informations médicales confidentielles (p. ex. : grossesse, VIH, médication). En outre, les tests de dépistage portent atteinte à

l'intégrité physique et à l'inviolabilité de la personne, des droits également protégés par la *Charte*.

Au surplus, les tests de dépistage actuels ne permettent pas d'établir le degré d'altération des facultés d'une personne ayant consommé du cannabis ; ils permettent simplement d'établir qu'elle a consommé du cannabis dans les heures, les jours voire les semaines précédentes. En somme, contrairement aux alcootests, il n'existe pas de test à l'heure actuelle qui permette de déterminer si une personne est toujours sous l'influence du cannabis, ni à quel degré.

Ces tests sont donc de peu d'utilité en dehors des cas où l'abstinence totale est exigée comme condition d'emploi ou encore dans le cadre d'un protocole de retour au travail dans des cas particuliers de toxicomanie.

Circonstances où les tests de dépistage seront permis

Il a été reconnu par la jurisprudence qu'un employeur peut recourir à un test de dépistage s'il a un motif raisonnable de croire que le salarié a les facultés affaiblies au travail. Cependant, ce motif doit être précis, concret et fondé sur des faits, et non simplement de simples impressions.

Cela peut également s'appliquer aux cas d'accidents importants au travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de penser que la consommation de drogue ou d'alcool a contribué à celui-ci ou encore à la suite d'une absence du travail liée à un problème de consommation de drogues ou d'alcool.

Quoi faire si l'employeur exige un test de dépistage

Il est donc important de rester vigilant si un employeur requiert d'un salarié qu'il se soumette à un test de dépistage.

En effet, un résultat positif risque d'avoir de graves conséquences sur les salariés, pouvant même aller jusqu'au congédiement. Le résultat du test demeure d'ailleurs en possession de l'employeur même s'il n'était pas justifié au départ.

Il faut donc s'assurer que la demande de test de dépistage de l'employeur est légale et justifiée AVANT qu'il ne le fasse subir au salarié, par exemple en posant des questions sur les faits le justifiant.

Il importe de réagir rapidement et de consulter vos représentants syndicaux dès que possible si cela vous arrive.



TOURNÉE DES PISCINES

2018

L'été 2018 passera à l'histoire comme étant un des plus chauds et ensoleillés. Les piscines extérieures des différentes villes et arrondissements ont été envahies par une horde de baigneurs cherchant un peu de fraîcheur pour pallier la canicule permanente.

Nos membres cols blancs travaillant comme sauveteurs ont été particulièrement occupés à assurer la sécurité des baigneurs et à accomplir les tâches inhérentes au bon fonctionnement des piscines et pataugeoires.

Du côté syndical, le Comité des jeunes a été mandaté dans le but d'effectuer la tournée de toutes les piscines extérieures où des sauveteurs sont représentés par notre organisation.

Le dernier exercice du genre a eu lieu à l'été 2014.

Les membres affectés aux piscines sont souvent des étudiants qui travaillent à temps partiel durant l'année scolaire ou sont avec nous pour l'été seulement.

Ils ne sont pas toujours conscients des nombreux avantages que représente le fait d'être membre de notre organisation. Malheureusement, pour nombre d'entre eux, le seul contact qu'ils ont avec leur Syndicat est une déduction apparaissant sur le bulletin de paie.

Le Comité des jeunes a donc entrepris de changer cette perception et de conscientiser les jeunes travailleurs à l'importance de s'impliquer dans leur syndicat. Pour y arriver, ils ont passé le mois d'août à sillonner l'île de Montréal en équipe de deux pour aller à la rencontre des membres assignés aux pataugeoires et piscines extérieures.

Une organisation méconnue

Il a été possible de rapidement constater que les membres étaient agréablement surpris de la visite. Beaucoup d'entre eux ne savaient pas qui les représentait ou ne savaient pas comment contacter le Syndicat.

D'autres connaissaient l'existence de notre organisation, mais croyaient à tort qu'ils ne représentaient pas une priorité pour celle-ci.

La première étape a donc été de déboulonner les idées préconçues et d'expliquer concrètement ce que fait une organisation syndicale au jour le jour. Dans certains cas, ça s'est transformé en petit cours de syndicalisme 101 !

De quoi ça parle, des sauveteurs ?

Une fois les présentations complétées, les séances se déroulaient sous la forme d'un « questions-réponses ». En petit groupe, entre deux rondes de surveillance, les sauveteurs pouvaient venir poser leurs questions sur les sujets et les enjeux qui les touchent particulièrement.

Au fil des rencontres, des tendances claires se sont dessinées :

- **Les remplacements.** Les règles et les procédures concernant les remplacements sont des sujets particulièrement importants pour les sauveteurs. Chaque ville ou arrondissement est régi par des lettres d'entente. Ces lettres viennent définir à qui doivent être offerts les remplacements ponctuels en priorité. Lors de la tournée, nous avons laissé les coordonnées des différents délégués et directeurs syndicaux aux membres de manière à ce qu'ils puissent être au fait des procédures propres à leur ville ou arrondissement.
- **Les responsabilités en fonction des codes d'emploi.** En tant que citoyens, on pourrait croire qu'un sauveteur s'occupe seulement de surveiller les baigneurs. Dans la réalité, les tâches et les responsabilités diffèrent grandement en fonction du fait que vous êtes sauveteur, surveillant de pataugeoire, sauveteur responsable d'installation ou sauveteur chef d'équipe. Bien sûr, plus l'on a de responsabilités, plus notre taux horaire est élevé. Cependant, il semble y avoir un certain « flou artistique » volontairement entretenu par des gestionnaires de manière à payer les gens dans une fonction inférieure aux responsabilités qu'ils occupent. Nos instances ont été informées et nous serons vigilants !
- **Conciliation travail-études-vie personnelle.** Beaucoup de sauveteurs ont de brillantes carrières en tant qu'athlètes de haut niveau ou font des études nécessitant des stages en tout genre. Beaucoup d'entre eux ont mentionné avoir des difficultés à convaincre les gestionnaires de faire preuve de flexibilité lorsqu'ils doivent participer à des compétitions sportives ou des stages. Souvent, au lieu de tenter de trouver des solutions pour permettre à nos membres de s'adonner à leurs activités académiques ou sportives, les gestionnaires leur mentionnent qu'ils doivent faire un refus d'horaire ou se déclarer non disponibles pour toute la saison alors que le conflit d'horaire ne touche qu'un ou deux quarts de travail. Cette pratique vient précariser encore plus des emplois qui sont déjà soumis aux aléas de la météo et l'achalandage.

Des jeunes intéressants et intéressés

Après avoir rencontré ces jeunes travailleurs venant de milieux et d'horizons différents, nous savons que la relève syndicale est bien présente chez nous ! La grande majorité d'entre eux, après s'être fait expliquer le rôle de leur Syndicat, étaient grandement intéressés et ont exprimé le souhait d'être gardés informés sur les enjeux futurs.

Les membres du Comité des jeunes les ont grandement incités à remplir le sondage sur la prochaine convention collective, qui était en ligne au moment de la tournée.

Le Col blanc, espèce menacée

Daniel Paul, directeur syndical au Service des ressources humaines

Dès son origine, le Col blanc a été considéré par l'opinion publique comme étant en haut de la pyramide alimentaire. De nombreuses histoires – voire légendes urbaines – à propos de leur charge de travail trop légère ou de leurs conditions de travail indécentes ont été entendues même véhiculées par les médias québécois ou par d'autres salariés non syndiqués.

Malgré ces rumeurs, le Col blanc entraînait à la Ville de Montréal, fier de ce qu'il accomplissait durant l'ensemble de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite. Après son entrée, il était rarissime de le voir partir brouter dans des pâturages plus verts qu'à la Ville de Montréal.

Il y était heureux et respecté de ses pairs. Pour l'employeur, l'important était que le travail se fasse en respectant les échéances. On retrouvait chez de nombreux gestionnaires de l'époque, une philosophie basée sur l'autonomie de l'employé. Il ne subissait pas de pression durant les périodes calmes, mais accélérât la cadence lors du prochain arrivage ou à la prochaine distribution de travail à accomplir.

Le Col blanc ne partait que très rarement en maladie à court ou long terme, il lui arrivait même de ne pas prendre toutes ses vacances annuelles pour accommoder ses gestionnaires. Occasionnellement, il vivait des périodes de stress dues à des surcroûts de travail, mais il savait que c'était temporaire pour une certaine période de l'année.

J'ai pour ma part débuté à la Communauté urbaine de Montréal en 1983. Jusqu'à l'ère Marcoux, je n'avais jamais vu un Col blanc permanent démissionner pour aller travailler au privé où on lui offre des conditions de travail supérieures à celles qu'il a, dont la fameuse conciliation travail-famille qui lui a longtemps été refusée par la Ville de Montréal.

Depuis la fin de 2016, les cas se comptent par dizaines. Embauchés par la Ville, des nouveaux arrivants ne restent que quelques semaines et, dans les meilleurs des cas, moins d'un an.

Pourquoi, me demanderez-vous ? Nous qui avons été dépeints dans les médias et par le maire Coderre comme des privilégiés et des enfants gâtés, nous qui étions coûteux pour les contribuables, il fallait nous mettre au pas. L'ère Marcoux a débuté en grande pompe : un grand nettoyage était de mise.

Cette ère a apporté le merveilleux programme quinquennal de la main-d'œuvre et, avec lui, la disparition d'un grand nombre postes de Cols blancs. Cependant, ces grands penseurs ont oublié un facteur important. Cette soudaine disparition de nombreux collègues implique inévitablement une surcharge de travail pour les salariés restants puisque cette ponction dans la masse de valeureux Cols blancs n'amène, en aucun cas, une diminution de leurs charges de travail.

Nous sommes revenus à l'ère où la quantité de travail prime par rapport à la qualité de celui-ci. Plusieurs salariés privilégiant tout de même la qualité sont réprimandés ou sont pointés du doigt

parce qu'ils ne respectent pas les quotas minimums – souvent déterminés arbitrairement – et se font stigmatiser comme «improductifs».

Ce phénomène de surcharge de travail (largement connu des chercheurs) apporte son lot de problématiques qui se répercutent sur l'ensemble des équipes de travail. Les Cols blancs «ont la langue à terre», la prise de congés sans solde atteint des records. Le Col blanc se fout d'avoir des heures ou des journées sans soldes. Il a besoin de se reposer.

Les départs en invalidité de courte durée augmentent ; les membres du Programme d'aide aux membres (PAM) qui travaillent à l'élaboration de statistiques pertinentes le confirment. Le Col blanc court à son travail, court à la maison. D'autres Cols blancs doivent également s'occuper de leurs parents malades, d'enfants ayant des besoins particuliers, ils courent pour se rendre aux différents rendez-vous médicaux qu'imposent leurs situations familiales.

*Nous sommes
revenus à l'ère
où la quantité
de travail prime
par rapport à
la qualité de celui-ci.*

Le fonctionnaire manque de temps et se dirige tout droit vers l'épuisement professionnel. À une époque où même dans le privé on autorise la conciliation travail-famille, le fonctionnaire se le fait refuser à son travail. Le Col blanc finit par s'effondrer à bout de souffle, malade, il doit se battre contre les assurances pour qu'on l'indemnisade adéquatement et pendant une période assez longue pour lui permettre de récupérer adéquatement afin qu'à son retour au travail il puisse espérer pouvoir être aussi performant que son employeur l'exige... mais la barre est haute pour lui.

Le Col blanc ayant quitté pour ces raisons parlera de son expérience de travail à la Ville de Montréal à ses nouveaux collègues de travail. On constate déjà moins d'empressement à vouloir travailler chez nous, surtout lorsqu'on s'aperçoit que pour plusieurs catégories d'emploi, ce n'est pas le salaire qui attirait des postulants chez nous, mais cette fameuse conciliation famille-travail.

À l'avenir, on pourrait s'attendre à ce que les postulations pour certains emplois cols blancs se fassent rare, voire inexistantes, ce qui donnerait l'occasion à notre employeur de recourir au secteur privé puisqu'il ne peut plus combler ses emplois cols blancs... nous devons donc être vigilants, très vigilants !

Surveillez-vous, ou c'est le Contrôleur général qui va s'en occuper !

Le Comité du journal

L'information est partout et n'a jamais été aussi accessible. Nos téléphones intelligents émettent des dizaines de notifications chaque jour. Les courriels en tous genres arrivent sans cesse et les dispositifs GPS de nos voitures nous indiquent sur quelle rue tourner pour nous rendre à destination.

En fait, nous sommes si habitués à recevoir des messages, à répondre à des demandes et à consulter des sites web que nous en venons souvent à ne plus y prêter attention.

Entre deux requêtes de votre gestionnaire, vous prenez quelques minutes pour consulter votre compte Facebook ? En retournant à votre lieu de travail, vous passez récupérer votre veston chez le nettoyeur ? Ou, peut-être sans même vous en rendre compte car il y avait un peu plus de circulation, vous avez codé votre kronos à 8 h 00 alors que vous avez balayé votre carte magnétique à 8 h 20 ?

Arrêtez tout ça, et tout de suite ! Tous ces petits gestes qui peuvent sembler anodins et sans grande importance risquent de vous mener à la rue du jour au lendemain !

Même si vous vous justifiez en invoquant le nombre de fois où vous êtes resté cinq, dix ou même 30 minutes de plus pour répondre à une question d'un collègue ou d'un gestionnaire alors que vous aviez déjà fermé votre kronos, ça ne marchera pas ! Vous vous dites qu'il n'y a rien là et qu'à la fin de l'année, ces petites minutes par ci, par-là vont finir par s'équivaloir ? Ça ne tiendra pas la route !

Croyez-nous, la dernière chose que vous souhaitez dans le cadre de votre carrière professionnelle, c'est de vous faire convoquer au 14^e étage du 1555 Peel à la suite d'une enquête menée à votre sujet par les gens du Service du contrôleur général.

PETITS TRUCS POUR ÉVITER LES GROS SOUCIS

Votre ordinateur de travail ne sert que pour le travail

La Ville peut avoir accès à absolument tout ce qui se trouve dans la mémoire de votre ordinateur de bureau. Pire, il est possible pour le contrôleur général de savoir combien de clics vous avez faits et à quels moments.

Dans l'éventualité où vous seriez convoqué pour votre utilisation d'Internet, ne comptez pas vous en sortir en disant que vous consultez des sites à des fins personnelles seulement avant de commencer votre quart de travail ou durant votre heure de repas et que vous laissez la page ouverte. L'heure et l'endroit des clics seront connus.

Si vous devez utiliser les médias sociaux dans l'exercice de vos fonctions ou si vos tâches prévoient des activités de recherche générales sur le Web, notez toujours l'heure, la date et les sites consultés. De cette manière, vous ne pourrez jamais être pris en faute !

Pour couronner le tout, le contrôleur général possède un algorithme pour identifier les utilisateurs « abusifs » d'Internet. Un drapeau rouge sera levé si vous utilisez régulièrement l'ordinateur de la Ville pour consulter des sites qui ne sont pas en lien avec votre travail.

Prudence avec le téléphone intelligent fourni par la Ville

Si la nature de votre travail fait en sorte que vous devez en utiliser un, rappelez-vous que tout ce qui est écrit dans le paragraphe précédent s'applique à ce cas également. Si votre gestionnaire vous permet d'utiliser ce téléphone à la maison pour des raisons personnelles, n'oubliez pas qu'il n'existe pas d'interrupteur magique faisant en sorte qu'à partir de 16 h 30, vos sites consultés, vos données GPS et vos appels deviennent inaccessible à l'employeur.

Le courriel Ville n'a rien de privé ni de personnel

À la lecture des deux précédents paragraphes, vous comprendrez que la Ville peut aussi lire tous les courriels qui transitent par votre adresse Ville. Il faut donc faire attention à l'information qui y circule. De plus, la Ville a les moyens de récupérer les messages que vous avez effacés – ce n'est donc pas un gage de confidentialité.

Le photocopieur et le numériseur : des tonnes de copies de problèmes

Pour ce qui est du photocopieur, à moins que votre nom ou une information personnelle figure sur la photocopie, il sera plus difficile de vous retracer, sauf si son utilisation requiert l'entrée d'un mot de passe personnel. Mais si vous numérisez des documents et les envoyez par courriel, la Ville pourra les retracer et les consulter à sa guise.

La flotte de véhicules de la Ville est presque totalement équipée de GPS intégrés

Par exemple, il y a presque deux ans, l'arrondissement du Plateau Mont-Royal a fait installer dans toutes les voitures la plateforme Openfleet, qui comporte par défaut un module GPS. Dès que vous en utilisez une, on peut vous suivre à la trace.

MTLWiFi n'est pas une panacée

Un grand nombre d'immeubles et d'installations de la Ville ont été dotés d'un accès au réseau sans fil MTLWiFi, qui est gratuit et accessible aux citoyens et aux salariés.

Bien que relever vos accès à Internet est plus difficile que lorsque vous devez utiliser votre code U pour vous connecter, si votre téléphone personnel s'appelle « iPhone de Marie qui travaille au troisième de l'édifice Chaussegros-De-Léry », la Ville n'aura aucun mal à retracer votre utilisation et le moment de la journée où celle-ci a été faite.

Si vous utilisez votre téléphone personnel sur le réseau MTLWiFi, pensez donc à lui donner un nom d'appareil général. De plus, seule l'information transmise par le réseau cellulaire de votre téléphone personnel est complètement à l'abri d'une fouille pointue du Contrôleur général.

Tenez-vous loin des conflits d'intérêts

Vous avez une entreprise ou occupez un deuxième emploi qui pourrait avoir un lien avec vos tâches à la Ville ? Assurez-vous d'informer votre gestionnaire et d'avoir une preuve écrite de son approbation. La simple apparence d'un conflit d'intérêt peut vous causer bien des soucis.

AU SECOURS, JE SUIS CONVOQUÉ !

Habituellement, les convocations chez le contrôleur général sont envoyées la journée même.

Donc, on reçoit l'avant-midi un courriel nous «invitant» à une rencontre prévue quelques heures plus tard.

Si cela vous arrive, contactez immédiatement votre personne représentante syndicale ou appelez le Syndicat au 514 842-9463, et expliquez la situation.

En revanche, la meilleure solution est la prévention. Suivez nos conseils et vous limiterez au maximum vos risques de vous retrouver dans une fâcheuse position !



Le Fonds de solidarité FTQ 35 ANS DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, ÉDUCATIF ET SOCIAL AU QUÉBEC

Simon Welman, responsable local (RL) au Fonds

Le Fonds de solidarité FTQ fête cette année ses 35 années d'existence en développant toujours l'économie d'ici. Comme pour toutes les entreprises du Québec, le Fonds devra relever ses propres défis.

Le pari est fait qu'après 35 ans de succès, les dirigeants du Fonds possèdent toute l'expérience requise pour poursuivre sa croissance.

Les nombreux changements économiques, le vieillissement de la population et une volonté de celle-ci de développer une économie verte et durable représentent des occasions de croissance pour le Fonds. Tour d'horizon d'un succès québécois financé par les épargnes des travailleurs se construisant un actif pour la retraite.

Les responsables locaux (RL) : pierre d'assise du Fonds en entreprises

Les responsables locaux (RL) sont des travailleurs syndiqués qui font bénévolement la promotion du Fonds dans leurs milieux de travail. Le réseau des RL compte près de 1700 militants syndicaux provenant des syndicats affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), dont le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), auquel notre syndicat est affilié.

Les RL ont pour mission de représenter le Fonds dans nos milieux de travail à la Ville. Leur objectif premier consiste à informer et à favoriser l'adhésion de nos collègues au Fonds de solidarité FTQ tout en les sensibilisant à l'importance de l'épargne en vue de la retraite.

Les fonds régionaux et locaux : investir partout au Québec

Pour favoriser la prospérité du Québec, le Fonds a développé des leviers économiques pour les régions : les fonds locaux de solidarité (FLS) et les fonds régionaux de solidarité (FRS). Les objectifs de ces fonds consistent à soutenir les entreprises en démarrage, lors d'un transfert de propriété d'entreprise ou lors d'une phase de croissance. Ils sont dotés d'un budget de 175 M\$. Les Fonds régionaux de solidarité sont présents dans les régions administratives du Québec et les Fonds locaux de solidarité travaillent dans les municipalités régionales de comté (MRC) que compte le Québec.

Pour en savoir plus
FRS, bit.ly/FondsRegionauxFTQ et FLS, bit.ly/FondsLocauxFTQ

L'IMPACT DES RL D'HIER À AUJOURD'HUI

	Octobre 1985	Mai 2018
Nombre de RL	653	1 714
Nombre d'actionnaires	5 094	667 417
Résultat de la campagne	600 000 \$	833 M\$
Valeur moyenne du portefeuille	2 807 \$	20 758 \$
Entreprises offrant la RSS	185	9 793

LES ACTIONNAIRES DU FONDS CONSERVENT
LEURS ACTIONS EN MOYENNE 11 ANS ET 3 MOIS



Les investissements dans les entreprises : des analyses poussées pour la croissance des avoirs des travailleurs

La question est souvent posée à savoir où et comment est investi l'argent des actionnaires du Fonds. D'entrée de jeu, ce sont plus d'une cinquantaine de professionnels de l'investissement spécialisés dans 25 différents secteurs d'activité. Aussi, l'expertise multidisciplinaire de plus de 30 experts en analyse de marché, affaires juridiques, fiscalité, relations avec les travailleurs, vérification diligente et placement d'actifs appuient les entrepreneurs. Le Fonds a développé une grande expertise dans ce domaine.

Pour en savoir plus
bit.ly/FinancementEntrepriseFondsFTQ

**35 ANS
D'ENRACINEMENT
ET ENCORE TOURNÉ
VERS L'AVENIR !**

Des nouvelles du Fonds

Après plus de quatre années à titre de président et chef de la direction du Fonds, M. Robert Parizeau a quitté ses fonctions après la modernisation de la gouvernance du Fonds. Un hommage senti lui a été rendu à Québec lors de l'assemblée des actionnaires du Fonds tenue le 29 septembre dernier. M. Parizeau était le premier président du conseil qui était indépendant du Fonds ou de la Fédération des travailleurs du Québec et de ses syndicats affiliés.

C'est M. Claude Séguin, un membre du conseil d'administration depuis avril 2017, qui assume maintenant la présidence. «Je suis très heureux de passer le flambeau à Claude Séguin. Sa longue expérience acquise dans les secteurs public et privé est un atout précieux pour une institution comme le Fonds. Je quitte le conseil sachant que la présidence sera entre de très bonnes mains», a déclaré M. Parizeau.

Source
bit.ly/NominationsCA_FondsFTQ



Exposition sur les 35 ans du Fonds de Solidarité FTQ : une vision, des histoires

Du 15 novembre au 2 décembre 2018, l'Écomusée du fier monde présentera une exposition qui relate en photos, documents d'archives et explications détaillées l'histoire du Fonds, un succès économique québécois.

L'accès à l'Écomusée sera gratuit pour la durée de l'exposition grâce à la contribution du Fonds de solidarité FTQ.

L'Écomusée du fier monde est situé au 2050, rue Amherst, coin de la rue Ontario E, 514 528-8444

Renseignements
bit.ly/ExpoFondsFTQ



Exploitation des hydrocarbures au Québec

Après s'être retiré de l'exploitation du charbon en 2017, le Fonds de solidarité FTQ n'investira plus dans l'exploration ou l'exploitation des hydrocarbures au Québec. Aussi, le plan du Fonds pour une transition énergétique juste réduira d'au moins 25 % l'empreinte carbone de ses investissements publics d'ici 2025.

Source
bit.ly/FinInvestissementsHydrocarbures_FondsFTQ

L'indispensable des grands voyageurs

Odyssée^{MD} World Elite Mastercard

- Accumulez jusqu'à 2 % de BONIDOLLARDS^{MD} sur vos achats courants¹.
- Profitez d'une assurance voyage complète de 60 jours sur les soins de santé d'urgence².
- Bénéficiez d'une assurance annulation de voyage, d'une protection couvrant le vol ou les dommages de vos bagages².
- Louez une voiture à l'étranger et profitez automatiquement d'une assurance sur les dommages et les collisions pour une période allant jusqu'à 48 jours².
- Détendez-vous au Salon Odyssée Desjardins de l'aéroport Montréal-Trudeau en attendant votre vol avec des rafraîchissements à volonté et un buffet.
- Protégez votre appareil mobile avec l'assurance gratuite qui couvre jusqu'à 1 000 \$ en cas de perte, de vol, de défaillance mécanique².



^{MD} Mastercard et World Elite sont des marques de commerce déposées et le concept de cercles est une marque de commerce de Mastercard International Inc. Odyssée et BONIDOLLARS sont des marques déposées de la Fédération des caisses Desjardins du Québec. ¹Certaines conditions s'appliquent. Annuellement, les BONIDOLLARS s'accumulent au taux de 1,5 % sur les premiers 20 000 \$ en achats courants et de 2 % sur les achats courants au-delà de ce montant, pour plus de détails sur le programme de récompenses BONIDOLLARS, consultez desjardins.com/bonidollars. ²Certaines conditions s'appliquent. Les protections d'assurance sont souscrites auprès de Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie. Les informations contenues dans cette publicité sont présentées à titre explicatif seulement. Pour plus de détails, veuillez consulter les contrats d'assurance disponibles à desjardins.com/OdyseeWorldElite.



**Ça vous intéresse?
Parlez-nous en!**

514 526.4971

 **Desjardins**
Caisse du Réseau municipal

 DesjardinsMunicipal.com

 Caisse Réseau Municipal

 514 526.4971

Nous ne sommes pas seuls

Deux employés du SEESOCQ en lockout

Le 14 mai dernier, le Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska (SEHY-FAE) a adopté une résolution lui permettant de mettre en lockout ses employées. Il s'agit de deux secrétaires qui, du coup, sont privées de salaire – elles qui, pourtant, n'ont jamais manifesté l'intention de faire la grève. Le président du SEESOCQ, Richard Venne, précise qu'il s'agit d'une situation inusitée et plutôt déstabilisante pour le monde syndical.

À nos collègues syndiqués de la Haute-Yamaska nous souhaitons bon courage.

Ça manque à ma santé

La FTQ et la CSN se sont unies pour créer un mouvement faisant la promotion d'un régime public et universel d'assurance médicaments. Ayant pour thème *La pièce manquante* porté par le slogan «Ça manque à ma santé», la campagne vise à rappeler au gouvernement du Québec l'importance de se doter d'un accès équitable aux médicaments pour améliorer les résultats en santé et réaliser des économies potentielles de plusieurs milliards.

Rappelons qu'il y a encore de nombreuses personnes qui ne prennent pas leurs médicaments pour des raisons financières. Cette proportion est passée de 5 % à 9 % entre 2013 et 2016. Plus navrant encore, il existe des Québécoises et Québécois qui se privent de médicaments faute de moyens.

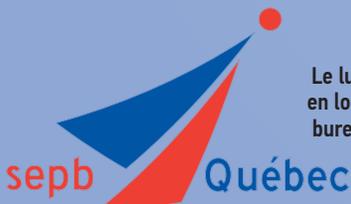
Venez donner votre appui à cette initiative en vous rendant sur assurance-medicaments.ftq.qc.ca

Des salariés qui rient jaune

Un lockout touche depuis le 10 septembre les salariés du Groupe Pages jaunes. Décrété sans réelles tentatives de négociation, cette action suscite de vives réactions.

«Nos membres sont furieux et abasourdis. La situation actuelle est inacceptable, les demandes de l'employeur sont injustifiées et le lockout déclenché est sauvage. Il existe des solutions pour régler les problèmes de l'employeur, mais jeter des familles à la rue n'est pas une de celles-ci», a déclaré Kateri Lefebvre, directrice du Syndicat des employés professionnels et de bureau (SEPB).

L'employeur avait déjà supprimé 500 emplois en janvier dernier. Le lundi 17 septembre, les syndiqués en lockout ont manifesté devant leurs bureaux. À nos confrères lésés, nous sommes derrière vous.



Appui à Équiterre

La FTQ et d'autres centrales donnent leur appui à Équiterre, menacé d'être mis à l'amende par le Directeur général des élections du Québec (DGEQ). Elles considèrent que l'intervention des groupes environnementaux ne constitue pas une infraction à la Loi électorale.

«Il est dans l'ADN des organisations syndicales et des groupes environnementaux d'informer leurs membres ou la population sur des enjeux importants», indique le président de la FTQ, Daniel Boyer. «Ça fait partie de nos devoirs et de nos responsabilités envers les gens que nous représentons. Nous empêcher de le faire, de façon neutre et en tout respect de la Loi électorale, nous semble excessif.»

En agissant de la sorte, la FTQ s'associe pour cette cause à une dizaine d'autres groupes environnementaux et citoyens. En demandant aux partis politiques leur plateforme en environnement, Équiterre nous permet d'entendre et de lire des informations souvent relayées au second plan.

Le SFMM apporte son soutien aux lockoutés de l'Aluminerie de Bécancour

Lors de sa réunion du 16 octobre dernier, le Conseil général du SFMM (SCFP) a entendu deux représentants des lockouté(e)s de l'Aluminerie de Bécancour qui, depuis neuf fois, sont confronté(e)s à un employeur incroyablement intransigeant et mesquin. Visitez leur page Facebook (Appuyons les lockoutés d'ABI à Bécancour) ou encore celle que les Métallos leur ont consacrée sur leur site web. La situation est telle que les lockouté(e)s doivent faire appel à la générosité des autres syndicats pour tenir le coup. La réponse a été des plus encourageantes, des dons ayant été recueillis auprès d'un grand nombre d'accréditations, peu importe les centrales auxquelles elles sont affiliées. D'ailleurs, les représentants syndicaux présents à la réunion du 16 octobre ont contribué à une collecte qui a permis d'amasser un montant de 735 \$, que le SFMM a annoncé avoir doublé.



Le fondateur du *Col Blanc* a levé les voiles

Au début de septembre, nous avons appris avec tristesse le décès à l'âge de 84 ans de Fernand Foisy, un ancien du SFMM dont le militantisme remonte aux années 1960. Il a marqué notre histoire entre autres en fondant en 1967 le magazine que vous tenez entre les mains. Il a par la suite transité vers le Conseil central de Montréal de la CSN, notre affiliation de l'époque, où il a agi pendant des années à titre de secrétaire général et rencontré le légendaire Michel Chartrand, dont il est un devenu compagnon de route. On lui doit une biographie en trois volumes de M. Chartrand en plus d'une anthologie de ses textes et discours. Toutes nos sympathies à la famille et aux proches de Fernand.



ARRIVÉES

Bienvenue dans
l'équipe syndicale



Simon Guérin
Directeur syndical par intérim
Arrondissement du Sud-Ouest



Myrline Rempart
Directrice syndicale par intérim
Arrondissement Montréal-Nord



On reconnaît notre secrétaire générale Lyne Lachapelle, le jeune retraité Claude Papineau, notre présidente Francine Bouliane et notre trésorier-archiviste Gilles Maheu.

Le tournoi de golf annuel du CSFMM ainsi que la fête de Noël des enfants des membres du Syndicat, dont la prochaine édition sera sa dernière.

Même s'il prend une pause bien méritée, il continuera à s'investir comme bénévole au sein du CSFMM, dont la coordination va désormais relever d'André Normand, un autre retraité qui a déjà occupé les postes d'agent des régimes de retraite et de trésorier-archiviste du SFMM (SCFP).

Sourd à nos supplications, l'ambassadeur de charme du SFMM et responsable du Comité d'organisation et de distribution Arturo Iadaluca s'est prévalu à la mi-octobre de son droit à la retraite. Son sang-froid, son sens de l'humour et sa grande capacité d'adaptation vont terriblement nous manquer.
Arrivederci, caro amico!



Le 6 septembre dernier, la grande famille du SFMM a souligné le départ prochain de Claude Papineau, le responsable du Centre social des fonctionnaires municipaux de Montréal.

Il s'agit en quelque sorte d'une seconde retraite pour Claude, qui a quitté la Ville de Montréal il y a une bonne vingtaine d'années. Il s'est depuis consacré à l'organisation d'événements comme

DÉPARTS

Un premier emploi d'été au SFMM

La grande famille du SFMM a dit au revoir à Viviane Giang et Aubin Akakpovi, deux jeunes finissants du secondaire qu'elle a accueillis cet été dans le cadre de Valorisation jeunesse, un projet de l'organisme Intégration jeunesse du Québec. De la fin de juin au milieu du mois d'août, Viviane et Aubin ont vécu parmi nous leur première véritable expérience de travail, ce qui leur a permis de commencer à se préparer de bien belle manière aux défis qui les attendent dans leurs vies professionnelles. Tous nos remerciements à Kelly Medeiros et à Lucien Lepage, les deux membres du personnel du SFMM qui ont parrainé nos jeunes collègues.



BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES



ASSUREZ TOUT AU MÊME ENDROIT!

Des tarifs de groupe pour les membres
du syndicat des cols blancs



514 905-SFMM (7366)