



ColBlanc

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

Le mot du président
**S'unir et
se mobiliser**

page 3

Équité salariale
**Finissons-en
avec les
paiements !**

page 4

Sous-traitance
**Soyons
vigilants**

pages 10 et 11



« Ma porte est toujours ouverte ! »

- Denis Coderre

Sommaire

- 3 S'unir et se mobiliser**
Alain Fugère, président
- 4 Équité salariale : finissons-en avec les paiements !**
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 5 Gilles Maheu : un syndicaliste engagé**
Simon Welman, dél. syndical et membre du Comité du journal
- 6 Des nouvelles du SPVM, de Kirkland et de Saint-Léonard**
Lyne Lachapelle, vice-présidente
- 7 Formation des représentants syndicaux**
Josée Lacroix, vice-présidente
- 8 Alain Marcoux : l'homme par qui le malheur arriva !**
Jean Pierre Wafuana, dél. synd. et secrétaire du Comité du journal
- 9 Big Brother ≠ votre grand frère**
Gaétan Scott, représentant en dotation et admissibilité
- 10 Avons-nous à payer pour travailler ?**
Marcel Riley, dir. syndical et responsable du Comité LAST
- 11 Sous-traitance : de nombreux griefs déposés**
Maryse Chrétien, directrice syndicale et membre du Comité LAST
- 12 Lésions professionnelles et droit aux congés**
Daniel Morin, agent de réparation en SST
- 13 Les moisissures : un ennemi visible et odorant**
Luc Veillette, représentant en prévention SST
- 14 2015 : première rafale de manifestations**
Le Comité du journal
- 15 Les Mercredis noirs**
Le Comité du journal
- 16 Nos instances : l'heure est à la mobilisation**
Le Comité du journal
- 17 Austérité : unis contre le gouvernement**
Marc-André Noël, délégué syndical à l'arrondissement LaSalle
- 18 Journée internationale des femmes**
Le Comité de la condition féminine
- 20 Vers une santé mentale équilibrée**
Les membres du Comité des délégués sociaux
- 21 L'épuisement professionnel**
Les membres du Comité des délégués sociaux
- 22 Le Comité des membres à horaire atypique**
Nathalie Bouchard, déléguée syndicale et membre du Comité des membres à horaire atypique
- 24 Vers le 50^e anniversaire du Col Blanc**
Simon Welman, dél. syndical et membre du Comité du journal
- 26 Actualités**
Le Comité du journal

L'ÉQUIPE DU COLBLANC



FRANCINE BOULIANE
Responsable
à l'Exécutif



JEAN PIERRE WAFUANA
Secrétaire
du Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ
Agent de communication



JULIEN FOURNIER
Membre
du Comité du journal



MARYSE CHRÉTIEN
Responsable
du Comité du journal



SIMON WELMAN
Membre
du Comité du journal



Printemps 2015 • Volume 49, numéro 2

ColBlanc

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

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

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

Toutes reproductions, 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 et vice-versa.

Photographe : Louis Longpré, Maryse Chrétien et un nombre incalculable de Cols blancs de l'île de Montréal

Caricaturiste : Denis Barbeau

Infographiste : Marcel Huot
(Atelier Québécois Offset inc.)



Notre couverture – Denis Coderre : clair-obscur en mode ouverture, une œuvre de Denis Barbeau, membre du SFMM

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



Le mot du président

S'unir et se mobiliser

Alain Fugère • Président

Depuis l'automne dernier, un peu partout au Québec, différentes associations et groupes communautaires, syndicaux, étudiants et autres se mobilisent contre la politique d'austérité du gouvernement Couillard.



Encore une fois, il s'agit d'une politique de « deux poids deux mesures ». Le gouvernement veut faire payer les travailleurs de la classe moyenne que nous sommes. Pendant ce temps, les banques continuent de faire des profits, les membres du gouvernement empochent des primes de départ exorbitantes ou proposent de hausser leurs salaires.

sévères.

Ça n'a rien de rassurant, d'autant plus que les effets de ces politiques d'austérité se font sentir dans toutes les sphères d'activité. Ainsi, la Ville de Montréal cherche également à rééquilibrer ses dépenses. Bien sûr, elle le fera sur le dos de ses travailleurs. En décembre dernier, on vous parlait des offres patronales méprisantes que la Ville a dépo-

fecter la qualité de vie de tous les citoyens. C'est pourquoi nous devons nous affaïrer à défendre et à valoriser les services que nous rendons à la population.

Nous ne pouvons laisser aller la destruction des services publics que nous rendons et la diminution de nos conditions de travail. Si nous ne faisons rien, c'est cela qui nous guette. Il existe des solutions. Nous devons bâtir un véritable rapport de force. Nous unir et nous mobiliser; voilà ce que nous devons faire ! Le gouvernement et les administrations municipales nous attaquent : haussons la pression ! Nous faisons partie d'une grande organisation, ce qui peut nous aider à créer un rapport de force crédible face à notre employeur. Servons-nous-en !

Votre Syndicat ne peut mener cette lutte à lui seul. Je ne vous apprends rien en vous disant qu'au Québec, les grèves et les moyens de pression au cours des précédentes décennies ont permis de remporter d'importantes victoires, ce qui a contribué au développement des services publics et à l'augmentation du niveau de vie d'une très grande partie de la population. Nous devons continuer dans cette direction. Ensemble, poursuivons et accentuons notre mobilisation. Nous devons répondre présent à chaque occasion où nous serons invités à le faire. Sans quoi nous assisterons, impuissants, au saccage de nos services publics. ♦



Depuis plus d'un an, le gouvernement s'est engagé à réviser tous les programmes sociaux afin de réduire les dépenses de l'État. L'objectif est d'en arriver au déficit zéro à très court terme.

En février dernier, le magazine *L'Actualité* a publié un article intitulé « Le Québec, un champion mondial de l'austérité ». On peut entre autres y lire que, parmi les pays les plus riches, le Québec est l'un des États qui dirige les politiques d'austérité les plus

sées à la table de négociation. Parallèlement à cela, la Ville cherche à recourir plus aisément à la sous-traitance. Contrats, corruption, collusion... C'est à croire que l'administration municipale n'a rien appris de la Commission Charbonneau.

La Ville veut également augmenter notre présence au travail. L'administration municipale croit-elle vraiment qu'en réduisant le personnel et en nous imposant toutes ces coupures, nous allons performer davantage ? C'est bien le contraire qui risque d'arriver. Et, malheureusement, nous ne sommes pas au bout de nos peines. Les coupures dans les services publics vont af-

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

ColBlanc
le vendredi 15 mai 2015



Équité salariale

Finissons-en avec les paiements !

Francine Bouliane • Secrétaire générale



Bien que la Ville de Montréal avait prévu payer toutes les personnes ayant droit à des ajustements rétroactifs pour la fin de 2014, force est de constater que plus de 1000 personnes ont été « oubliées » par la Ville. Nous avons déposé un grief le 27 janvier dernier afin de protéger les droits de tous ceux qui n'auraient pas encore été payés à ce jour.

Sans nous confirmer une date de paiement, une représentante de la Ville nous a informés que ces personnes recevraient les montants dus dans le cadre d'une paie spéciale, au plus tard le 16 avril 2015. Il était alors question des employés de l'ex-CUM ainsi que des personnes qui proviennent de villes reconstituées et qui ont été transférées au Service des finances ou à la Cour municipale lors des fusions municipales. Une salariée col blanc a pris l'initiative d'écrire au maire Coderre pour connaître la date exacte du paiement. Et, coup de théâtre, elle a reçu la confirmation que le paiement serait effectué le 16 avril. Surveillez donc votre paie à cette date !

La situation ailleurs

Nous avons également appris que l'arrondissement L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève n'avait pas payé ce qu'elle devait à ses employés. Concernant la période du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2005 pour les villes reconstituées, bien que ces sommes soient dues par la Ville de Montréal, certaines de ces villes tardent à payer les correctifs, dont les villes de Mont-Royal et de

Montréal-Est. Sachez que toutes ces situations sont couvertes par le grief déposé le 27 janvier.

Travaux d'équité salariale dans les villes reconstituées à compter du 1^{er} janvier 2006

Cité de Dorval
Ville Mont-Royal
Hampstead
Kirkland
Westmount
Pointe-Claire
Montréal-Ouest
Montréal-Est
Dollard-des-Ormeaux
Sainte-Anne-de-Bellevue



À Côte Saint-Luc, le comité d'équité salariale se réunit deux fois par semaine avec l'aide d'une conciliatrice de la Commission de l'équité salariale. Les travaux avancent. Un seul facteur reste à évaluer et les emplois saisonniers sont les prochains dont l'exercice restera à compléter. ♦

2015 : année du maintien de l'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. L'employeur seul ou en comité est chargé de surveiller les changements qui auraient pu avoir lieu dans l'entreprise, comme la création de nouveaux emplois ou la modification d'emplois ou de leurs conditions. Le but de l'exercice est d'éviter que se recréent de nouveaux écarts entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. La *Loi* stipule que cet exercice doit s'effectuer tous les cinq ans et qu'il n'est pas rétroactif. Donc, autant pour la Ville de Montréal que pour les villes reconstituées, le prochain affichage du maintien devra s'effectuer au plus tard le 31 décembre 2015.

ERRATUM

Dans le numéro d'hiver 2015 du *Col Blanc*, une erreur s'est malencontreusement glissée dans la version imprimée du texte « Loi sur les régimes de retraite du secteur municipal : ça va nous coûter très cher \$\$\$ » publié à la page 6. En effet, au troisième paragraphe avant la fin, il aurait fallu lire « il faudra ajouter les cotisations au fonds de stabilisation de 10 % » et non pas « il faudra ajouter des cotisations individuelles de 10 \$ qui viendront alimenter un fonds de stabilisation ». Nos excuses.

Gilles Maheu, trésorier-archiviste

Portrait d'un syndicaliste engagé



Simon Welman • Membre du Comité du journal

Gilles Maheu, le trésorier-archiviste du SFMM depuis 2012, a commencé sa carrière à la Ville de Montréal en 1991 à titre de commis de bureau au Service des finances. Après avoir développé ses compétences en suivant des cours du soir entre 1992 et 1997, il a décroché un certificat en administration. Promu agent de bureau, il a gravi les échelons : agent de recettes, agent comptable puis analyste de recettes. Il a ajouté à chaque étape professionnelle des compétences utiles aujourd'hui.

C « Les chiffres sont en quelque sorte une histoire d'amour », dira Gilles, pour qui les finances et l'administration n'ont plus de secrets. Il est heureux d'avoir fait sa carrière dans un domaine qui le passionne.

Pourquoi avoir choisi l'engagement syndical ?

« Je suis devenu délégué syndical en 1998 pour combattre les frustrations et l'injustice subies par le fait de l'employeur. » Il y voit l'occasion d'améliorer la situation dans son milieu de travail.

Comment son parcours syndical s'inscrit-il dans son cheminement professionnel ?

Après avoir agi comme délégué syndical, Gilles occupe le poste de directeur syndical de 2002 à 2007, puis d'agent de griefs. L'expérience à titre de directeur syndical bonifie son expertise reliée à la connaissance de la convention collective. Enfin, en 2012, il est élu trésorier-archiviste, l'aboutissement de son cheminement professionnel. « C'est l'ensemble de toutes mes expériences qui m'ont donné une vision globale très précieuse aujourd'hui pour réaliser mon travail. »

Gilles explique une notion centrale concernant un sujet brûlant d'actualité : l'avenir des régimes de retraite en regard de l'indexation possible des rentes payées à la retraite.

« La loi comporte son lot de nouveautés comme la création d'un fonds de stabilisation où l'on devra accumuler de l'argent avant de pouvoir indexer la rente ou de bo-



nifier tout autre aspect du régime. L'indexation, qui était garantie par l'harmonisation de 2012, devient une option conditionnelle selon la situation financière du régime déterminée par des actuaires. »

Une journée de travail type

Gilles gère deux équipes de travail : trois personnes du côté de la comptabilité quotidienne et une autre équipe administrative de cinq personnes du côté du Fonds de secours maladie-accident (FSMA), en plus de ses fonctions à l'Exécutif. « Je ne m'ennuie pas ! »

La présence de Gilles est discrète lors des assemblées. Il prend le devant de la scène lorsqu'il présente les états financiers annuels. Cette activité est obligatoire en vertu des lois sur l'impôt et de nos statuts et rè-

glements. Ce travail demande une collaboration avec la firme comptable qui vérifie nos états financiers.

Modernisation des systèmes informatiques

On s'apprête à remplacer le système informatique désuet du FSMA, notre assureur, qui utilise les services de la firme ESI pour une partie de ses activités de facturation et d'émission de chèques. Une fois le processus complété, nous ne ferons plus affaire avec ESI, dont les frais de gestion de la carte deviennent de plus en plus importants.

La livraison du nouveau système est prévue pour la fin de 2015.

On remplacera aussi le système de gestion des activités syndicales, telles les griefs, la gestion des membres, le Programme d'aide aux membres (PAM). « Je suis motivé par tous ces projets. On verra une nette amélioration dans les délais de traitement de nos activités quotidiennes. »

Comment vois-tu l'évolution du mouvement syndical d'un point de vue économique ?

Gilles est formel : « L'apport des syndicats va devenir très important dans un proche avenir. On tente de nous faire revenir 20 ans en arrière. On sait que nos gains ont été obtenus à la suite des rudes batailles menées par nos prédécesseurs. Le Syndicat est plus important que jamais. Il va falloir se battre encore deux fois plus fort pour conserver nos acquis. Il y a là tout un travail qui nous attend ! » ♦

Des nouvelles du SPVM, de Kirkland et de Saint-Léonard

Du général au particulier



Lyne Lachapelle • Vice-présidente

L'employeur tend à nous démontrer que son processus d'examen est presque parfait et qu'il teste adéquatement les connaissances de nos membres... Mais comment expliquer qu'un salarié auxiliaire qui a fait mille et un emplois ne réussisse aucun examen ou entrevue pendant plus d'une quinzaine d'années ? Est-il normal qu'après une évaluation d'emploi, un Col blanc occupant une fonction depuis plus de dix ans ne réussisse pas un examen ? L'employeur évalue-t-il vraiment les bonnes compétences ?

Ce ne sont que quelques exemples parmi tant d'autres. L'une des demandes patronales déposées le 8 décembre dernier vise à modifier certains paramètres de l'article 19, qui traite des procédures de nomination et de promotion, afin d'avoir plus de latitude. Si on laisse aller la partie patronale, combien de personnes de plus échoueront leurs examens ? Qui plus est, le Syndicat n'a pas son mot à dire dans ce processus.

Petite anecdote à propos du Service de police

Avec les 800 cols blancs qui y travaillent, le SPVM est le plus important des directoirats dont j'ai la responsabilité.

Quelles sont les trois valeurs du SPVM ? Le respect, l'intégrité et l'engagement. Je pense que le Service a perdu de vue quelques-uns de ces beaux principes.

En août 2014, j'ai célébré mes 25 ans d'ancienneté au sein du SPVM, auquel je suis toujours attachée à titre de préposée à l'information – poste de quartier mise en disponibilité.

Au SPVM, on nous remet toujours une épinglette pour souligner nos 15, 20 et 25

ans de service. J'ai bien reçu la mienne l'automne passé pour mes 25 ans. Mais dans une enveloppe interservices brune... assez ordinaire merci !

On nous demande de nous impliquer, d'avoir du respect, de l'intégrité et de l'engagement envers notre employeur, mais l'inverse, lui, est-il vrai ? Le sentiment d'appartenance ? Je ne demandais pas une fête avec des fanfares, mais une personne aurait sûrement pu me remettre en mains propres l'épinglette. Le principal endroit où je tiens mes rencontres de relations de travail est le quartier général. On peut dire que le respect des employés n'y a plus sa place.

C'était une tranche de vie que je voulais partager avec vous.

À certains endroits, presque de la dictature

Nous commençons à sentir la présence, la rigidité et la couleur du directeur général de la Ville, Alain Marcoux. La pression qu'il met sur ses gestionnaires est transmise directement sur nos membres Cols blancs.

Encadrement de la prise de congé, horaire flexible beaucoup moins flexible, baisse des effectifs due au plan quinquennal – ce qui

entraîne une augmentation des besoins opérationnels –, statistiques non atteintes, demandes de performance accrues... Autant de nouveaux mots dans la bouche de nos gestionnaires que nous n'avions pas l'habitude d'entendre. Et beaucoup moins de compréhension de leur part.

Dans certains milieux, on pourrait presque dire que c'est de la dictature. J'imagine que, pour toutes ces bonnes raisons, ils pourront atteindre leurs objectifs et toucher de beaux gros bonis de performance.

L'employeur coupe de plus en plus dans les postes permanents supposément pour récupérer de l'argent, mais il ne se gêne pas pour engager des auxiliaires qui travaillent moins de 1820 heures par année (les « banques d'heures »).

C'est effectivement une façon d'économiser. Ça coûte pas mal moins cher en argent et en avantages sociaux. Ce sont des employés qui ont de moins bonnes conditions de travail et qui ne bénéficient d'aucune mesure de conciliation travail-vie personnelle. On modifie leurs horaires de travail, ils n'ont pas accès à l'assurance en cas de maladie à moins d'avoir cinq ans d'ancienneté (ils touchent de l'assurance-emploi pour couvrir leurs congés de maladie) et ils se sentent plus intimidés face aux demandes déraisonnables de leurs gestionnaires.

Kirkland

Le deuxième affichage de l'exercice d'équité salariale est en cours. L'employeur a finalement payé la partie de 2001 à 2005 à nos membres. Long dossier qui n'est pas complètement derrière nous puisqu'il reste

Un sondage a été réalisé auprès de nos membres préposés aux communications d'urgence du SPVM concernant l'entente régissant et encadrant leur horaire de travail, la prise de congé, etc. Les réponses étaient assez variées. À part le déficit horaire à récupérer par l'employeur et la façon de le faire, il ne semble pas avoir d'irritants majeurs et trop d'insatisfaction. Beaucoup ont proposé de régler la « dette » par l'intermédiaire d'une réduction salariale. C'est un pensez-y bien, compte tenu entre autres de ce que risque de nous coûter l'entrée en vigueur de la loi sur les régimes de retraite du secteur municipal.

Formation des représentants syndicaux Pour mieux répondre aux besoins



Josée Lacroix • Vice-présidente et responsable à l'exécutif du Comité d'éducation

On connaît les grandes lignes du travail des représentants syndicaux : défense des membres, griefs, manifestations, etc. Mais ce qu'on connaît moins, c'est tout le travail fait pour les outiller.

Le syndicalisme n'est pas inné ! On a beau vouloir défendre adéquatement nos membres, il faut aussi se munir de connaissances pour bien le faire. C'est pourquoi le Syndicat s'est doté d'un Comité d'éducation qui veille à ce qu'à tous les paliers, vos représentants syndicaux (délégués, directeurs, agents de griefs et vice-présidents) reçoivent la formation nécessaire à la réalisation de leur travail.

La majorité des cours sont offerts par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et certains par la FTQ. Ceux-ci traitent de sujets aussi variés que la santé et la sécurité du travail, les dossiers de griefs, l'administration ou la négociation des régimes de retraite.

Mais, pour mieux répondre aux besoins de nos représentants, le SFMM a confié à

Les membres du Comité d'éducation

La responsable Karen Valenzuela, la secrétaire Tina Rizzetto, et les membres Sylvain Piteau, Emanuele Vacante et Christophe Vaillancourt

son Comité d'éducation le mandat de dispenser la formation *La déléguée et le délégué syndical(e)* à l'interne, histoire d'offrir une formation sur mesure à tous les délégués.

La somme de connaissances demandées à nos délégués est quand même importante : ils doivent être familiers avec entre autres la structure syndicale, les ressources à l'interne, les bases de la convention collective et de la santé et sécurité au travail (SST) et les démarches de griefs.

Les membres du Comité d'éducation travaillent depuis plusieurs semaines sur ce mandat. Ils ont donc revu tous ces aspects afin de préparer une synthèse pour nos délégués. La formation interne devrait voir le jour d'ici quelques semaines ! On s'en reparle ! ♦

Politique d'accueil

Un autre volet important du rôle de ce Comité est de tenir à jour la politique d'accueil des nouveaux membres. Ce n'est pas une mince tâche ! Plusieurs personnes sont embauchées quotidiennement dans les divers milieux de travail et l'employeur n'a pas l'obligation de nous en informer.

Nous n'avons pas de délégués partout... alors, oui, il peut survenir qu'un nouveau membre reçoive sa trousse de bienvenue longtemps après son embauche... Le Comité tente actuellement de trouver des solutions à ces difficultés et de s'assurer aussi que la trousse de bienvenue soit mise à jour régulièrement.

Plusieurs comités syndicaux travaillent aussi dans d'autres domaines : sous-traitance, horaires atypiques, statuts et règlements, journal, etc. Le Syndicat veille donc à s'outiller afin de donner ultimement un meilleur service à ses membres !

à payer la deuxième portion ; de plus, l'exercice de maintien n'est pas encore entamé. Les prochains mois devraient nous dire comment l'employeur se comportera dans ce dossier.

La négociation de la convention collective avance tranquillement. Deux rencontres sont prévues. Par contre, en octroyant aux salariés une augmentation à chaque début d'année depuis la fin de la convention col-

lective, il est sûrement moins pressant pour l'employeur de régler. Votre équipe syndicale espère quand même avoir conclu une entente avant la période estivale.

Saint-Léonard

Depuis un an, on tente de mettre en place un aménagement du temps de travail. Il semble que nous soyons à des lieues de nous entendre. Nous pensons être sur le

point d'avoir quelque chose à vous présenter, mais nous nous sommes rendus compte que nos explications n'étaient pas claires ou que la transmission de ces dernières n'a pas suivi le bon chemin. Nous allons finalement nous rasseoir avec l'employeur et essayer de mener le dossier à bonne fin dans les plus brefs délais. ♦

Alain Marcoux touchera 315 000 \$ pendant huit ans L'homme par qui le malheur arriva !



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

En décembre 2013, Denis Coderre a marqué le début de son mandat à titre de maire de la métropole du Québec en nommant Alain Marcoux directeur général de la Ville. En voilà un à qui l'on a du mal à coller le surnom de « Monsieur Austérité », tant son discours sur les compressions budgétaires rime mal avec les émoluments qu'il encaisse.



Monsieur Marcoux roule sa bosse en politique depuis une éternité. Il a été élu député du Parti québécois en novembre 1976 après avoir travaillé dans l'enseignement. C'est lors de son second mandat, entre avril

1981 et décembre 1985, que le natif de Rimouski a connu une ascension politique fulgurante en alternant des fonctions ministérielles sous les gouvernements de René Lévesque et de Pierre Marc Johnson.

Il s'est illustré comme ministre des Tra-

vaux publics et de l'Approvisionnement, de ministre du Revenu, puis de ministre des Affaires municipales et délégué à l'Aménagement.

Son entrée dans l'arène municipale a lieu après sa défaite aux mains du libéral Michel Tremblay en 1985. Après un bref retour aux sources dans le milieu de l'éducation à Rimouski, il entame une carrière de haut fonctionnaire municipal, un parcours qui le mènera à la Ville de Québec puis, maintenant, chez nous, à Montréal.

Quel avenir nous réserve-t-il ?

Quatorze années comme directeur général de municipalités, voilà tout un bagage ! Mais, à qui profite-t-il en 2015 ? Aux travailleuses et travailleurs municipaux de Montréal ?

Répondre par l'affirmative n'est pas aisé dans les circonstances actuelles : durant les négociations en cours, les tergiversations succèdent aux manœuvres dilatoires. À cette allure, les salariés n'ont, en tout cas, pas fini de se plaindre de la précarité. Cela, sans parler de la mise en œuvre de la loi sur les régimes de retraite du secteur municipal adoptée en décembre dernier contre vents et marées !

Si la tendance se maintient, dans huit ans, Alain Marcoux aura une fois de plus accumulé, et c'est son droit, plus qu'un boni sur ses avoirs en laissant derrière lui, sous le sceau de l'austérité, un grand sentiment de frustration en raison de son mépris des ententes jadis négociées de bonne foi. Il sera ainsi devenu l'homme par qui le malheur s'est abattu sur nos bourses. ♦

Surveillance de nos activités sur les réseaux sociaux Big Brother n'est pas votre grand frère



Gaétan Scott • Représentant en dotation et admissibilité

En 1949, l'écrivain britannique Georges Orwell a publié le célèbre roman *1984*. En gros, c'est l'histoire de la lutte perdue d'avance du personnage principal Winston Smith contre un régime totalitaire où la liberté d'expression est anéantie et où toutes les pensées sont minutieusement surveillées, cela à la suite d'une guerre nucléaire. Dans le monde imaginé par Orwell, les rues sont placardées d'immenses affiches porteuses de l'avertissement « Big Brother vous regarde ».

Une vision réalisée

Vous vous dites sûrement : « Mais où est-ce qu'il s'en va avec ces références littéraires ? » Continuez à lire, vous verrez bien !

De l'avis de plusieurs, Orwell était un génie. Son roman publié en 1949 imaginait le monde de 1984. Dans cet univers, le peuple est surveillé, épié et scruté à la loupe. Eh bien, nous voilà en 2015 et une partie de son imaginaire, de sa vision existe réellement dans notre moment présent.

Nous sommes à l'ère d'Internet et des médias sociaux. Facebook, Twitter et tous les autres font maintenant partie de notre quotidien. Chaque jour, nous travaillons et communiquons à l'aide d'ordinateurs, de téléphones intelligents et d'autres instruments

électroniques. Nos états d'âme circulent sur une autoroute numérique. Une autoroute qui, comme les réelles en asphalte, n'est pas exempte de surveillance. Et c'est là exactement où le danger nous guette.

Les risques associés aux médias sociaux

Internet, intranet et le courrier électronique comportent tous des risques. Savoir respecter les limites reste un impératif. Au travail, chaque outil électronique est la propriété de l'employeur et tout ce qui y circule lui appartient. Plus encore, tout lui est accessible comme s'il avait installé des caméras tout le long du chemin.

Si vous surfez sur Internet, il le sait et connaît toutes vos destinations. Vous échangez des courriels, il peut les récupérer. Vous

envoyez une vidéo ou des images drôles, il pourra rire avec vous. Même chez vous, vos messages Facebook et Twitter peuvent revenir vous hanter. Un commentaire négatif, déplaisant ou déplacé sur votre employeur pourrait vous faire faire un demi-tour regrettable.

Vous me direz : « Ben voyons ! On sait tout cela ! » Pourtant, chaque année, des collègues se font prendre. Un échange Facebook, un courriel trop critique, une consultation inappropriée, une présence sur Internet durant les heures de travail : voilà autant d'éléments qui, de nos jours, peuvent mener à des sanctions. Les outils électroniques, tout comme le téléphone, ne doivent être utilisés qu'avec une extrême précaution.

La jurisprudence à ce sujet est d'une sévérité extrême. Devoir de loyauté envers l'employeur, vol de temps, utilisation inappropriée du matériel patronal sont autant de facteurs fréquemment invoqués pour sanctionner les employés... et il gagne presque à tout coup. Dans ce domaine, je dirais que la Ville applique une tolérance zéro.

Il est possible que, sur une autoroute, vous ne respectiez pas toujours les limites de vitesse et quand tel est le cas, vous assumerez probablement le coût d'une contravention. Mais, en ce qui concerne l'autoroute électronique, le coût peut être beaucoup plus exorbitant. Prudence et vigilance s'imposent !

Pour Orwell, Big Brother n'avait rien du grand frère bienveillant. Pour la Ville non plus. ♦

ÊTES-VOUS MEMBRE DU SFMM ?

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

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

514 842-9463
www.sfmm429.qc.ca

Avons-nous à payer pour travailler ? Des chiffres qui parlent



Marcel Riley • Dir. syndical et responsable du Comité d'enquête et de lutte anti sous-traitance

Le plan quinquennal de réduction de la main-d'œuvre fera économiser 240 M\$ à l'administration du maire Coderre d'ici 2018. Il prétend que ces sommes seront réinvesties dans la réfection des rues de notre belle et grande ville sans affecter la qualité des services aux citoyens. Permettez-nous d'en douter !

Nous avons une question, monsieur le maire : à combien s'élèvent les montants d'argent perdus, volés ou payés en trop dans le cadre de travaux de réfection des infrastructures depuis les 20 dernières années? Un article de *La Presse* du 11 avril 2013 et corroboré par deux professeurs des HÉC avance que la collusion et de la corruption ont généré des pertes qui frôlent les 500 M\$ sur une période de cinq ans, c'est-à-dire de 2004 à 2009.

La Commission Charbonneau

Heureusement, les travaux de la Commission Charbonneau ont permis de faire la lumière sur le « système Montréal » marqué par le laxisme, l'aveuglement volontaire, la corruption, la collusion et l'absence de concurrence, les appels d'offres dirigés ou truqués, des devis mal ficelés, de faux extras et les coûts de certains travaux gonflés artificiellement.

Ce système a été mis au point par des firmes de génie cupides et des entrepreneurs en construction voraces, en partenariat avec certains patrons et politiciens. Le résultat aura été de faire gonfler les prix des travaux de près 30 % et de contrôler un marché fort lucratif. Les sommes versés pour l'exécution de ces travaux ont-ils respecté la capacité de payer des contribuables ? Les citoyens de Montréal se sont fait flouer et

ont assisté, impuissants, au plus grand vol de banque de l'histoire de la Ville de Montréal !

Des questions sans réponses

Du temps où il était encore chef de Projet Montréal, le nouveau membre du comité exécutif de la Ville Richard Bergeron a sommé le gouvernement du Québec et les maires précédents (Tremblay, Applebaum et Blanchard) de poursuivre en justice les magouilleurs afin de récupérer les sommes d'argent qui ont été volées dans ce vaste complot ! Qu'est-ce que la Ville de Montréal fait pour récupérer ces sommes d'argent ?

Messieurs Bergeron et Coderre, où en sont rendues les procédures ? Pourquoi nos dirigeants de l'époque, qui sont devenus des acteurs importants et surtout des facilitateurs de cette grande arnaque n'ont toujours pas fait l'objet de poursuites en justice pour abus de confiance et de pouvoir ? Ces noms sont publics et ont été, à maintes reprises, cités dans les témoignages entendus à la Commission Charbonneau.

Pourquoi les firmes de génie conseil et les entrepreneurs en construction impliqués dans le système collusif n'ont-ils pas été traî-

nés devant les tribunaux pour corruption de fonctionnaires et vol de fonds publics ? Monsieur le maire, avant de penser à amputer votre fonction publique pour assainir les finances de la Ville, il faudrait peut-être regarder du côté des bandits à cravate qui courent toujours avec l'argent des Montréalais.

Mais, nous vous comprenons, monsieur le maire ! Il est toujours plus facile de s'en prendre à des petits fonctionnaires plutôt qu'à de grandes entreprises qui ont toujours de lucratifs contrats et qui rôdent parmi nous dans nos bureaux. Ils exercent toujours de l'influence !

Pourquoi l'histoire doit-elle encore se répéter ? ♦

IMPORTANT

Pour éviter de se retrouver malade et sans le sou...

Saviez-vous que votre couverture d'assurance-invalidité n'est pas maintenue durant un **congé sans solde** ou à **traitement différé** ?

En effet, si vous ne faites pas une demande écrite à cet effet à l'employeur, votre couverture **NE SERA PAS MAINTENUE !**

Ce qui veut dire que même à la fin de votre congé, à la date prévue de votre retour, votre contrat ne reprend pas. Vous pourriez être obligé de retourner au travail et d'y accomplir vos tâches normales pour une durée déterminée au contrat d'assurance avant de pouvoir toucher vos prestations d'assurance salaire.

Si vous désirez maintenir votre couverture d'assurance-invalidité, acheminez par écrit, un avis demandant à l'employeur (la personne avec qui vous avez fait votre demande de congé) de maintenir votre assurance et surtout conservez-en une copie.

24 heures sur 24

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

514 842-9463

Sous-traitance : de nombreux griefs déposés

De l'argent, c'est de l'argent !



Maryse Chrétien • Dir. syndicale et membre du Comité d'enquête et de lutte anti sous-traitance

Ces derniers mois, le Comité d'enquête et de lutte anti sous-traitance n'a pas chômé. Quelques centaines de griefs ont été déposés dans divers secteurs, particulièrement au Service des infrastructures, de la voirie et du transport.

Ces griefs sont formulés dans le but de mieux protéger nos membres. Nous tentons de ramener en régie interne de nombreux postes Cols blancs en vertu des articles 4, 6 et 10 de la convention collective.

Les stratégies de l'employeur pour réduire notre compétitivité

Le plan quinquennal de réduction de main-d'œuvre (PQMO) favorise la sous-traitance. Dans l'*Échocité* du 31 juillet 2014, M. Marc Blanchet, directeur général adjoint – Développement, a mentionné ceci : « On doit au minimum tripler le nombre d'interventions sur les infrastructures pour rattraper le retard, et le faire avec moins de ressources humaines. [...] Les coupes prévues sur le plan de la main-d'œuvre vont servir à récupérer de l'argent pour le réinvestir dans les infrastructures [...]. Le deuxième défi important, c'est de tourner la page sur la période de la Commission Charbonneau. »

Les effectifs à l'interne diminuent alors que les montants octroyés pour des contrats montent en flèche. L'argent est transféré de la poche de gauche vers celle de droite, mais c'est toujours le même argent, celui des contribuables ! N'a-t-on justement rien appris de la commission Charbonneau ? Les firmes privées trouvent d'autres moyens pour surfacturer la Ville. Elles ne sont pas à court d'idées.

Des entourloupettes

L'abolition ou la réduction des heures supplémentaires sont pour l'employeur d'autres prétextes pour engager des firmes privées. C'est de la concurrence déloyale,

car certains contractuels travaillent beaucoup plus que 35 heures par semaine. Dans bien des cas, comme dans celui de la préparation de devis, affecter nos membres à ces tâches permettrait d'économiser des milliers de dollars aux dépens des firmes de génie. Autre avantage : nos membres n'auraient plus à corriger les erreurs des sous-traitants après-coup et réparer leurs omissions. Fini,

le travail en double !

L'employeur compte sur notre bon vouloir et notre professionnalisme pour travailler en collaboration et même former ces contractuels qui souvent occupent nos bureaux et se servent de nos données. Peu à peu, notre expertise est ainsi transmise. Nous créons la dépendance de la Ville vis-à-vis ces firmes.

Les impacts néfastes de la sous-traitance

- Renforcement des politiques de gel d'embauche
- Absence de relève et de plans de carrière pour les membres
- Gaspillage de temps et d'argent à valider et former les gens du privé de même qu'à préparer les appels d'offres
- Perte de données sensibles et d'expertise au profit du privé
- Perte de motivation et dévalorisation des salariés
- Climat de travail malsain
- Perte de contributions à nos caisses de retraite
- Création d'une dépendance vis-à-vis les services externes
- Transformation de ressources humaines à ressources jetables
- Absence d'économies pour la Ville
- Détérioration de nos conditions de travail
- Baisse des standards en matière de santé et sécurité
- Installation de la corruption

Ces contractuels fantômes

Dans le but de ne pas trop causer de remous, l'employeur tente de camoufler les contractuels parmi nous. Bon nombre sont si bien isolés qu'on ne les voit pas dans nos bureaux. D'autres sont d'anciens salariés de la Ville mis à pied dans le cadre du plan quinquennal qui passent subitement à un statut de contractuel. Nous n'y voyons que du feu, car la même personne exécute les mêmes tâches.

Certains occupent nos bureaux et possèdent le même type de carte d'identité que nous, ce qui les rend quasi anonyme. Ils se voient même offrir un numéro de téléphone de la Ville et une plaque d'identification sur leur cimaise au même titre qu'un employé corporatif.

Ce n'est pas le pire. L'administration montréalaise lance de la poudre aux yeux des contribuables lorsqu'elle leur fait croire que les coupures dans la masse salariale des employés municipaux abaisseraient leur compte de taxes.

De l'argent, c'est de l'argent, mais tout porte à croire que les poches sont tout simplement plus profondes pour le privé ! Les citoyens et citoyennes de Montréal méritent mieux ! ♦

Assignation temporaire : victimes de lésions professionnelles

Congés et vacances sont un droit !



Daniel Morin • Agent de réparation en santé et sécurité du travail

Vous êtes nombreux à me contacter pour obtenir de l'information au sujet du droit aux congés et aux vacances prévus dans vos conventions collectives lorsque vous êtes en retour progressif.

Mise en situation

À la suite d'une lésion professionnelle, votre médecin prescrit un protocole de retour progressif au travail qui s'échelonne sur, disons, deux mois.

Au début, vous travaillerez un jour par semaine pendant deux semaines, par la suite deux, puis trois jusqu'au retour complet. Si tout se passe bien, il vous reverra à la fin et il consolidera votre lésion.

Pendant ce retour progressif, vous demandez à votre employeur de prendre une semaine de vacances... Il vous la refuse sous prétexte que vous êtes en retour progressif.

Le droit

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et des décisions récentes de la Commission des lésions professionnelles, vous êtes en assignation temporaire durant une période de retour progressif.

Aussi, la même loi protège tous les avantages prévus dans votre convention collective. Pour savoir si vous avez droit à des vacances ou à des congés pendant votre assignation temporaire, il ne reste qu'à s'assurer que la convention prévoit un tel droit.

À la Ville de Montréal, les droits aux vacances et aux congés sont énoncés aux articles 26, 27 et 28.

Donc, si le droit aux congés est bel et bien prévu dans les termes de votre convention collective, vous pouvez en bénéficier de la même façon que n'importe quel autre travailleur, sans égard à votre assignation temporaire. Des décisions récentes de la CLP sont venues clarifier ce droit.

Un exemple

Dans la décision *Hélène Martel et RTC Garage*, rendue en 2013, la CLP a été appelée à déterminer si l'employeur a posé un geste prohibé par la *LATMP* en refusant de payer des heures supplémentaires tel que prévu dans la convention collective sous prétexte que la travailleuse n'y avait pas droit pendant sa période de retour progressif.

Dans un premier temps, la Commission a disposé favorablement de la question en statuant qu'un retour progressif à la suite d'une lésion professionnelle est assimilable à une

assignation temporaire. Une fois cette question réglée, le tribunal a reconnu que la *Loi* vise aussi à protéger l'ensemble des droits du travailleur victime d'une lésion professionnelle.

Cette position a d'ailleurs été reprise dans des décisions rendues dans d'autres causes, notamment *Gagnon et Industries de la Rive-Sud inc.* en 2014.

En terminant, si vous avez des questions au sujet des vacances et des congés pendant votre assignation temporaire, n'hésitez pas à prendre contact avec moi. ♦

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'agent en réparation santé et sécurité du travail du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal

Daniel Morin : 514 842-9463, poste 242

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

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

Les moisissures : un ennemi visible et odorant

L'ABC de ces indésirables



Luc Veillette • Représentant en prévention – SST

Nous connaissons tous les moisissures. Ce sont des champignons microscopiques présents dans la nature. Ils sont transportés par les humains, les matériaux ou par la circulation dans les conduits de ventilation. Une fois à l'intérieur de nos milieux de travail, ils profitent de la présence de nutriments (bois, gypse, carton) en milieu humide et d'une température variant entre 10° et 40° C pour proliférer. Les mois de mai à octobre représentent la période de présence et d'abondance de moisissures dans la nature.

Plusieurs problèmes de santé sont causés ou aggravés par une exposition aux moisissures : irritation des yeux, du nez, de la gorge ou même de la peau, toux, congestion nasale, mal de tête ou fatigue inhabituelle. Si vous, ou quelqu'un dans votre milieu de travail, présentez ces symptômes, il est important de consulter un médecin. Notez que l'exposition aux moisissures n'entraîne pas nécessairement des problèmes de santé chez tous les travailleurs.

Qu'en est-il des normes ?

Malheureusement, il n'existe pas de normes, de lois ou de règlements qui encadrent la présence de moisissures dans nos milieux de travail. Bien entendu, il existe des lignes directrices. L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) considère que toute contamination fongique en surface ou derrière les matériaux est inacceptable et doit être corrigée aussitôt. De

plus, Santé Canada considère que la présence de moisissures dans les bâtiments peut présenter des risques pour la santé. Précisons que les tests de qualité de l'air pour détecter la présence de moisissures ne peuvent être utilisés puisque celles-ci sont présentes naturellement dans l'environnement.

Trucs de prévention et correctifs

Le meilleur moyen de se prémunir contre les problèmes de santé reliés à la présence de moisissures reste la prévention. Un entretien ménager rigoureux et régulier, le maintien d'un taux d'humidité relative de 30 à 60 % et des inspections régulières sont des mesures efficaces pour rester à l'abri des moisissures.

Bien entendu, il faut porter une attention particulière à tout écoulement d'eau et bien entretenir et réparer lorsque nécessaire la tuyauterie, des portes ou des fenêtres. Si l'on constate que de l'eau s'est infiltrée à l'intérieur, la première étape consiste à l'éli-

miner et enlever tous les matériaux endommagés. Il faut ensuite assécher la pièce le plus rapidement possible. Bien entendu, ce n'est pas le rôle des travailleurs cols blancs.

Si, malgré toutes ces précautions, de petites taches noirâtres ou verdâtres apparaissent, il peut s'agir de moisissures. Il faut absolument signifier la présence de ces taches à votre gestionnaire. Vous pouvez même remplir un relevé de conditions dangereuses (RCD), disponible auprès de votre représentant syndical. Celui-ci le remettra au gestionnaire responsable et pourra effectuer le suivi avec le Comité local en santé et sécurité du travail.

En conclusion, il faut être vigilant pour détecter la présence de moisissures. Un comité local proactif qui effectue régulièrement des inspections du milieu de travail est le meilleur moyen de prévenir la contamination et les problèmes de moisissures. ♦

L'Aut'Journal

Les grands journaux appartiennent à quelques familles multi-millionnaires et sont financés par la publicité d'entreprises multi-millardaires. Pas étonnant que nos intérêts n'y soient pas défendus !

L'aut'journal est un mensuel progressiste sans but lucratif et sans publicité des grandes entreprises. Depuis sa fondation il y a 22 ans, une équipe de bénévoles y défend nos intérêts.

Lisez les chroniques de Léo-Paul Lauzon, Jean-Claude Germain, Victor-Lévy Beaulieu, Pierre Dubuc et plusieurs autres.

Abonnez-vous ! Faites parvenir un chèque de 30 \$ (un an) à L'aut'journal, 3575, boul. Saint-Laurent, bureau 117, Montréal, H2X 2T7

Nom : _____ Organisme : _____

Adresse : _____ Ville : _____

Code postal : _____ Tél. : _____ Courriel : _____

Pour un point de vue différent de l'actualité,
l'Équipe du SFMM (SCFP) encourage ses membres à lire L'aut'journal.

www.l'autjournal.info

2015 : PREMIÈRE RAFALE DE MANIFEST

Le Comité du journal

Le 3 février, plusieurs dizaines de Cols blancs de l'île de Montréal ont répondu à l'appel de la Coalition pour opposer à la tarification et à la privatisation des services publics en participant à un vaste rassemblement devant le Palais des congrès de Montréal où Philippe Couillard prenait la parole à l'occasion d'un événement organisé par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain.

3 février



Le 16 février, une bonne quinzaine de Cols blancs de l'île de Montréal ont bravé un froid glacial pour aller à Châteauguay prêter main-forte à d'autres membres du Conseil provincial du secteur municipal déterminés à rencontrer le ministre Moreau qui prononçait un discours devant des membres de la chambre de commerce locale. Si l'auteur de la loi sur la restructuration des régimes de retraite du secteur municipal s'était déjà faufilé à l'intérieur au moment du début du rassemblement, cela n'a pas empêché les syndiqués de crier haut et fort leur indignation devant le vol dont les salariés des municipalités québécoises ont été victimes.

16 février



Le 23 mars, un millier de Cols blancs se sont rassemblés devant l'hôtel de ville de Montréal dans le calme et avec le sourire, faisant mentir le discours alarmiste du maire Coderre rapporté avec abondance ce jour-là par les médias. Leur exaspération n'en est pas moins réelle, et pour cause : presque quatre ans sans convention collective, un employeur à l'attitude désinvolte qui veut négocier sur la place publique, des offres patronales qui font table rase de nos conditions de travail négociées de bonne foi au fil des ans. Les Cols blancs de Montréal sont en marche – qu'on se le tienne pour dit !

23 mars





Les Mercredis noirs

Le Comité du journal

Le début de l'année 2015 a vu une intensification des moyens de visibilité mis de l'avant par l'Équipe du SFMM avec le démarrage de la campagne des Mercredis noirs. Le t-shirt noir distribué à grande échelle l'automne dernier a été très porté, tant dans les locaux du Syndicat que dans les milieux de travail, et même durant la séance du 10 mars du Conseil d'arrondissement de Ville-Marie, où des Cols blancs se sont déplacés en nombre pour interpeler directement le maire Coderre ! Et ce n'est pas fini !



Nos instances statutaires

L'heure est à la mobilisation

Le Comité du journal

Comme chaque trimestre, le Syndicat a convoqué en mars ses instances statutaires pour discuter des affaires courantes. À la suite des réunions du Comité exécutif, du Conseil de direction et du Conseil général, l'assemblée générale tenue le 24 mars a fait salle comble à ses séances du matin et du soir.

Il faut dire que les défis auxquels les Cols blancs de l'île de Montréal font face sont d'une importance historique. Songeons entre autres à ceux que représentent la restructuration de leurs caisses de retraite, la négociation de conventions collectives à Montréal et dans plusieurs villes reconstituées et l'achèvement du dossier de l'équité

salariale.

À coups d'interventions pertinentes et parfois emportées, ils sont venus alimenter la réflexion collective sur les sujets de l'heure et ont témoigné de leur engagement non seulement envers leur propre avenir, mais aussi envers celui des générations futures. ♦



Collectif Refusons l'austérité Unis contre le gouvernement



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

N'en déplaise à messieurs Couillard et Coiteux, l'austérité n'est pas un croquemitaine inventé par les syndiqués afin de dévaluer les politiques économiques du gouvernement libéral. La preuve, on la trouve dans les manuels d'économie. Pire encore : on en ressent les effets désastreux dans notre quotidien.

Dans le *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, la politique d'austérité a sa propre entrée. On la définit comme un ensemble de mesures « privilégiant le retour aux grands équilibres », c'est-à-dire la stabilité des prix, l'équilibre extérieur et l'équilibre du budget, par la maîtrise des coûts et la compression de la demande ; elle a des effets négatifs sur la production et l'emploi.

Lorsqu'elle dure, elle peut faire basculer l'économie dans la « déflation ». « Stabilité des prix », « maîtrise des coûts », « équilibre extérieur »... rien là-dedans qui évoque grand-chose dans nos esprits et la raison en est simple : c'est qu'il n'y a rien dans tout ça qui nous concerne ! Ce jargon s'adresse plutôt directement aux investisseurs et aux créanciers pour qui les mesures du gouvernement sont autant de promesses de prospérité économique.

L'austérité n'est pas une politique de relance économique, mais plutôt une manière facile de récupérer de l'argent sur le dos des citoyennes et des citoyens en leur demandant de couper dans l'essentiel.

Prendriez-vous les conseils d'un comptable qui vous proposerait de cesser complètement de manger afin de réaliser des économies ? Et pourtant, c'est ce genre d'avis que prodigue le gouvernement Couillard.

Une imposante représentation

Réunissant une dizaine de groupes dont la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats nationaux (CSN), la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), le Syndicat de la fonction publique et parapu-



blique du Québec (SFPQ), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE), le collectif Refusons l'austérité fait son entrée sur la scène publique le 31 octobre 2014, mais frappe véritablement un grand coup lors de la marche du 29 novembre 2014.

Cette manifestation monstre, qui s'est déroulée simultanément à Montréal et à Québec, a vu le dépôt d'un manifeste qui propose des alternatives à l'opération de démantèlement sauvage de la société québécoise que mène le gouvernement Couillard.

Les objectifs du collectif

Refusant d'une même voix le transfert

des responsabilités de l'État vers le privé, l'appauvrissement des travailleuses et des travailleurs ainsi que la dégradation de leurs conditions de travail, sans oublier la hausse injustifiée de la tarification des services publics, le collectif Refusons l'austérité milite en faveur d'un gouvernement sensible aux besoins de la population et non aux volontés des compagnies.

Pour ce faire, il suggère fortement au gouvernement de s'attaquer aux paradis fiscaux, au gaspillage, à la collusion dans l'octroi des contrats publics plutôt que couper, par exemple, dans le financement des groupes communautaires. Bref, ce qu'on souhaite, c'est que les élus fassent preuve de courage et d'initiative dans leurs politiques économiques, et non qu'ils empruntent la voie la plus facile.

Afin de leur rappeler, le collectif Refusons l'austérité se propose d'être au cœur de l'action en suivant les ministres libéraux pour organiser de bruyants comités d'accueil. Suivez les activités du collectif sur son site Web (refusonslausterite.org) ou vous abonnant à sa page [facebook.com/collectifausterite](https://www.facebook.com/collectifausterite).

Seule une mobilisation générale pourra mettre un frein au péril libéral qui, jusqu'à maintenant, se targue d'avoir l'appui de la majorité silencieuse. Diffusons les options proposées par le collectif Refusons l'austérité. Il en va de notre avenir à tous ! ♦

¹ ÉCHAUDEMAISON, Claude-Danièle (dir. publ.). 2006. *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Nathan (Paris), 575 p.

8 mars 2015

Journée internationale des femmes

Le Comité de la condition féminine

Le 12 mars 2015, le Comité de la condition féminine a invité les femmes du SFMM à célébrer la Journée internationale des femmes. Cette année, le thème était *Femmes en marche pour l'égalité, solidaires contre l'austérité* et visait à dénoncer les coupes dans les services de garde, les services sociaux et dans l'éducation qui touchent de plus en plus de femmes dont nous, les travailleuses.

Cette année, l'événement a eu lieu à l'Hôtel Universel Montréal. Nous avons eu le plaisir de voir le travail de douze exposantes Cols blancs, que nous remercions pour leur participation toujours aussi précieuse.

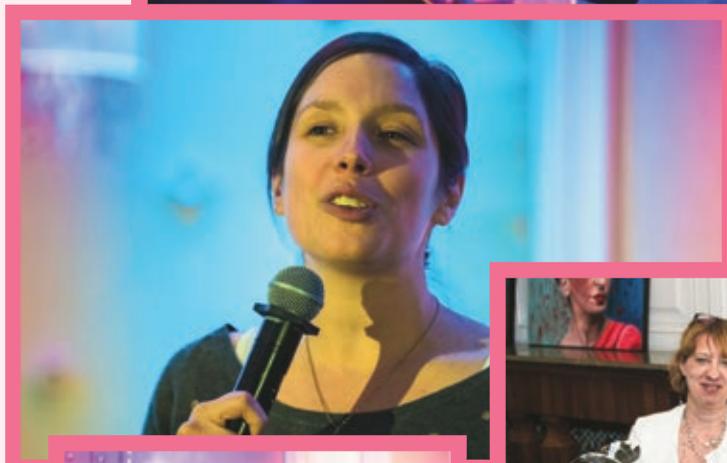
L'organisme invité cette année était La Marie debout, un centre d'éducation des femmes. Pourquoi ce nom ? Pour faire le pendant de l'expression « Marie, couche-toi là ! ». Mesdames Louise Bélanger et Roxane Thériault nous ont parlé de la mission de l'organisme. Elles ont été impressionnées par la générosité des membres qui leur ont fait don de 600 \$, une somme qui a été doublée par notre Syndicat. Elles nous remercient de leur avoir fait passer une soirée inoubliable !

Un spectacle de cinq finissantes de l'École nationale de l'humour – Mélanie Couture, Gabrielle Caron, Linda Bouchard, Josiane Aubuchon et Ève Côté – a su bien divertir par leurs différents styles humoristiques. Quel plaisir de découvrir de nouvelles artistes !

Nous croyons que les participantes à l'événement ont apprécié le concept présenté.

Le Comité de la condition féminine les remercie de leur présence à cette 11^e édition de l'événement. Ce fut un grand succès grâce au travail et à l'implication des femmes et des quelques hommes présents ce soir-là.

À l'année prochaine ! ♦





27^e conférence annuelle des délégués sociaux Vers une santé mentale équilibrée

Les membres du Comité des délégués sociaux

Les 11 et 12 février derniers, 24 délégués sociaux ont assisté à la 27^e conférence annuelle des délégués sociaux présentée par le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain. L'événement, dont le thème était *Vers une santé mentale équilibrée*, a su captiver les participants par la pertinence de ses conférences.



Comprendre les problèmes de santé mentale

La première journée a été consacrée à une approche clinique des problèmes de santé mentale. Les différentes notions ont été présentées avec brio par le psychologue Philippe Bouin, un animateur qui a su captiver l'auditoire toute la journée. Le but poursuivi par cette conférence consistait à informer et à aiguiller les intervenants pour faire face aux principaux problèmes de santé mentale au travail. Des conseils nous ont été dispensés pour nous permettre de mieux orienter nos collègues qui éprouvent des difficultés vers des ressources d'aide.

Un modèle de protocole de retour au travail

La deuxième journée a commencé par une présentation de madame Jo Ann Raymond, vice-présidente du SEPB-463 (Gaz Métro). Elle nous a brossé un portrait détaillé du protocole de retour au travail mis au point dans son milieu.

Ce dernier représente une excellente initiative ; les mesures qui y sont prévues constituent un facteur de réussite majeur pour aider la personne qui revient d'un arrêt

de travail. C'est aussi utile pour les collègues qui, souvent, ne savent pas comment réagir devant pareille situation.

Des services utiles et une belle reconnaissance

Christine Deschênes et Robert Dubuc, du Regroupement des services communautaires d'intervention de crise du Québec, puis les avocates Jacqueline Anciaes et Adelia Ferreira ont pris le relais en décrivant aux participants les services qu'ils offrent aux travailleurs qui vivent une crise.

La journée s'est terminée avec les présentations de Mélanie Dufour-Poirier et Catherine Le Capitaine, des professeures et chercheuses invitées à détailler leur projet de recherche sur la santé mentale auquel des délégués sociaux ont contribué. Ce projet emballant a suscité un grand intérêt chez des intervenants français spécialisés dans le domaine qui participaient aux assises, à tel point que ceux-ci ont invité les scientifiques québécoises à présenter leurs travaux en France. ♦



Les délégués sociaux du SFMM ont participé en masse à la conférence

L'épuisement professionnel

Une ascension fulgurante

Les membres du Comité des délégués sociaux

Dans le cadre des semaines thématiques organisées par le Comité des délégués sociaux, nous nous sommes rendus aux bureaux Accès Montréal et dans les casernes où travaillent des agents de prévention. L'objectif de ces rencontres était de distribuer des dépliants et d'échanger avec nos membres au sujet de l'épuisement professionnel. Ce sujet est d'actualité, car 40 % des prestations d'invalidité versées seraient liées à un problème de santé psychologique.

Effets du stress de longue durée

L'épuisement professionnel est l'aboutissement d'un très haut niveau de stress au travail maintenu trop longtemps. Lors de nos rencontres avec des Cols blancs qui en sont victimes, nous avons constaté que les mêmes problèmes se répétaient. L'un d'eux est la surcharge de travail due aux suppressions de postes. Cela crée un cercle vicieux : départ en congé de maladie payé par les assurances, remplacement ou non de l'employé par un auxiliaire payé moins cher. Dans les deux cas, cela crée une surcharge de travail, une perte d'intérêt ou suscite un sentiment d'impuissance.

Gestion du personnel et restructuration

Plusieurs personnes nous ont fait part du stress qu'elles vivent au travail dû à une mauvaise administration du personnel. Les cadres exercent un grand contrôle ou en-

core adhèrent à une philosophie de gestion qui prévoit que des Cols blancs supervisent leurs collègues de travail – de quoi favoriser un sentiment d'incompétence et une perte de confiance en soi.

La démobilisation de salariés due au déménagement ou à la fusion de services crée également du stress. Les employés permanents ne savent pas dans quel bureau ils vont travailler et les auxiliaires ne savent pas s'ils vont encore avoir un emploi. Le sentiment d'insécurité causé par ces situations est source de tension et provoque une augmentation du taux d'absentéisme.

Des moyens pour aider

Ce ne sont là que quelques problèmes dont les membres nous ont fait part lors de la semaine sur l'épuisement professionnel. Il y a beaucoup de travail à faire dans ce domaine.

Voici quelques petits gestes faciles que

pourrait poser l'employeur pour prévenir les conditions stressantes :

- reconnaître le travail bien fait ;
- s'assurer que la charge de travail n'excède pas les capacités des salariés ;
- définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun pour éviter les conflits ;
- favoriser une organisation du travail souple avec un horaire flexible.

On constate souvent que les problèmes de santé psychologique au travail sont une conséquence d'une mauvaise gestion. Si vous en ressentez le besoin, n'hésitez pas à communiquer avec vos délégués sociaux dont vous trouverez une liste sur http://bit.ly/delegues_sociaux.

Pour tout commentaire ou pour nous suggérer des sujets à aborder lors de nos semaines thématiques à venir, communiquez avec le Comité à l'adresse comiteds@sfmm429.qc.ca. ♦

Journée reconnaissance du 13 novembre 2014 : des sujets délicats abordés

Le 13 novembre 2014, nous avons souligné l'excellent travail de 30 délégués sociaux. La journée a été un succès. Trois vidéos d'une durée de 15 minutes abordant des sujets tels l'intimidation, la dépression et le suicide ont été présentés. Le fait que ce soit des humoristes connus qui animent ces vidéos a rendu le propos plus léger. Entre chaque diffusion d'une vidéo, des discussions ont permis d'ajouter une touche de vécu nous ramenant vers l'essentiel : on peut tous être touchés de près ou de loin par ces réalités.

Une reconnaissance essentielle

À la suite d'un repas communautaire, on a procédé à la remise d'un prix de remerciement aux délégués pour leur dévouement. Cette journée de reconnaissance deviendra un événement annuel par l'intermédiaire duquel on saluera le précieux travail des délégués sociaux en même temps que l'on soulignera leur implication dans cet indispensable réseau d'entraide.

– Le Comité des délégués sociaux

Le Comité des membres à horaire atypique Le connaissez-vous ?



Nathalie Bouchard • Déléguée syndicale et membre du Comité des membres à horaire atypique

Il y a plus d'un an, une nouvelle équipe a été élue. Le Comité s'est donné comme objectif de trouver une façon d'alléger le fardeau des membres ayant un horaire atypique. Un horaire est atypique lorsqu'il ne correspond pas à plage horaire « normale » qui s'étend de 8 h 30 à 16 h 30 ou, encore, de 9 h à 17 h.

Nous avons fait l'étude de plusieurs lettres d'entente conclues au sein de divers services de la Ville et dans plusieurs villes d'autres parties du monde comme l'Europe et les États-Unis afin de trouver des éléments qui facilitent la conciliation travail-vie personnelle.

Nous avons entre autres décelé qu'à la Ville de Montréal, plusieurs services ont des horaires sur rotation, d'autres de fin de semaine, des horaires de 12 heures par jour, certains commençant le matin à 6 h 30 ou se terminant à 23 h 30.

Les membres du Comité des membres à horaire atypique

Le responsable Jean-Pierre Chalifoux, la secrétaire Magalie Pierre, et les membres Nathalie Bouchard, Manon Lavoie et Sandra Talbot

Nous cherchons une solution qui pourrait aider les employés travaillant selon ces horaires à mieux concilier leur travail avec leur vie personnelle car, en 2015, ce n'est plus seulement la garderie qui est un problème, mais bien tous les imprévus de la vie qui composent cette problématique. En ce moment, tout horaire atypique ne permet pas d'obtenir des horaires flexibles ou d'aménagements particuliers. ♦

Appel à tous

Tous les membres du Comité travaillent selon un horaire atypique. Ils détiennent donc une bonne expertise dans le domaine. Nous vous demandons de partager vos idées avec eux. Ils ont besoin de savoir quels sont les problèmes rencontrés lorsque l'un de vos membres travaille selon un horaire atypique. C'est avec vous et vos idées qu'ils avanceront et arriveront à des solutions à présenter à l'employeur.

Harcèlement psychologique

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

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

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

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

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*

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

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

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

Vous croyez être victime de harcèlement psychologique au travail ? Contactez **dès que possible** la personne responsable au Syndicat : 514 842-9463.

Nous saurons vous conseiller et vous représenter en toute confidentialité



Besoin d'aide ? Problèmes personnels ?

**JEU • BURN OUT
CONSOMMATION • VIOLENCE**

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

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

514 842-9463

Sylvie Beauchamp et Stéphane Armstrong

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

NOUVEAU CONCOURS

FAITES vos
PROVISIONS !
À GAGNER
3 PANIERS D'ÉPICERIE
d'une valeur de
1 200 \$ chacun

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



COMMENT PARTICIPER ?

IL VOUS SUFFIT DE

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

DATES DES TIRAGES :

30 avril 2015

31 août 2015

31 décembre 2015

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

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



Offert uniquement aux
membres du SFMM (SCFP)



Syndicat
des Colis Blancs
de l'île de
Montréal (SCFP)

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



Simon Welman • Membre du Comité du journal

Nous poursuivons notre incursion dans notre histoire syndicale. Le thème de cette édition porte sur les contrats de service de la Sécurité du revenu.

Photos du document *Petit historique d'une grande histoire*, consacré à l'aide aux démunis de Montréal, remis aux employés de la Sécurité du revenu en 2008. J'ai participé à sa création en fournissant des photos prises lors des éditions de 1992 à 1996 du *Show de Not' monde*. L'événement consistait à amasser de denrées alimentaires au profit d'organismes d'aide alimentaire par la présentation d'un spectacle des employés du Service.



1929 : une étude de cas



Une salle d'attente de *La goutte de lait*, un service offert aux mères et leurs bébés (1929)

Retour en 1904

L'industrialisation au 20^e siècle voit l'arrivée à Montréal de gens provenant des campagnes québécoises, avec tous les espoirs d'une vie meilleure qui y étaient associés. Malheureusement pour plusieurs d'entre eux, il s'agissait d'un mirage plus que d'un succès.

En 1904, la Ville se dote d'une aide pour les démunis, la Division de l'assistance municipale. Au cours des crises économiques, la Ville organise l'aide aux personnes défavorisées : le programme *La goutte de lait* en 1929, l'ouverture du Centre Meurling, un refuge pour sans-abris, la création en 1941 du Service des affaires sociales, où des officiers de « bien-être social » – calque de l'anglais « *social welfare* » –, distribuaient des allocations de chômage.

Le 10 janvier 1957, ce Service est reconnu comme une institution d'assistance publique qui offre des services de placement d'enfants et d'adultes. En 1970, la *Loi sur l'aide sociale* regroupe tous les programmes d'aide aux démunis. Elle est gérée par le gouvernement provincial, sauf à Montréal, qui a la réputation d'offrir des services efficaces.

De douloureuses négociations

Le 13 novembre 1975, le gouvernement annonce son intention d'abolir ce Service et d'intégrer les employés municipaux qui y œuvrent au sein de la fonction publique québécoise.

À cette époque, plus de mille salariés décident de se battre avec l'appui unanime du Conseil municipal pour conserver ces activités à Montréal. Le 13 février 1976, les travailleurs des Affaires sociales quittent leur travail, certains assurant des services essentiels, dans un geste spectaculaire d'appui aux négociateurs. Ils gagnent leur bataille et demeurent dans le giron municipal.

Graduellement, ces activités retournent sous la responsabilité gouvernementale : le placement d'enfants et d'adultes, les programmes Hébergement et garderie et APPORT, les mesures d'employabilité et enfin la sécurité du revenu le 1^{er} janvier 2008.

De nombreux contrats sont négociés, dont l'un d'une durée de dix ans en 1988. L'année 1998 marque un tournant historique avec l'entente sur la main d'œuvre et de la création d'Emploi-Québec. Le contrat de 1998 représente des gains importants avec l'introduction des demi-échelons salariaux et des horaires variables pour les auxiliaires.

Toutes ces négociations ont prouvé que la solidarité exceptionnelle de ces travailleurs a été un élément incontournable dans les victoires obtenues. En 2007, une grève sectorielle a été votée à 98 %. Lors de la campagne électorale provinciale cette année-là, des membres du SFMM ont poursuivi des ministres et autres élus municipaux lors d'activités politiques.

Actualités

Le Comité du journal

Au revoir, André !

Le 11 février, l'Équipe syndicale du 429 a souligné le second départ d'André Dollo. Second départ ? Eh oui : à la fin de 2011, il avait quitté une première fois le SFMM, où il occupait le poste de secrétaire général après quelque vingt années de militantisme au sein de l'organisation. Or, comme le veut l'adage inspiré de la sagesse populaire, « tu peux sortir le gars du Syndicat, mais pas le Syndicat du gars ». Il nous est donc revenu au bout de six mois passés au Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles, cette fois à titre de coordonnateur des griefs, une fonction qu'il a occupée jusqu'à la fin de sa carrière.



La retraite pour Ginette Grégoire

Il sera bien difficile de s'habituer à l'absence Ginette Grégoire, qui a décidé en mars de se prévaloir de son droit à la retraite après 25 ans de service aux communications d'urgence du SPVM. D'abord élue déléguée syndicale en 1991, Ginette a accédé au poste de directrice syndicale une dizaine d'années plus tard. Elle a entre autres fait sa marque au sein du Comité des statuts et règlements du SFMM, d'abord à titre de membre, puis à celui de responsable. Femme de tête et de cœur, Ginette a toujours placé au centre de ses préoccupations l'amélioration des conditions de vie des Cols blancs qu'elle a représentés, dont un grand nombre travaille selon des horaires atypiques.



Directeurs syndicaux De nouvelles nominations



Yvon Cardin
Sécurité du revenu
(MESS)



Gilles Gibeau
Arrondissement
Pierrefonds-
Roxboro



Magalie Pierre
Service de police de la
Ville de Montréal,
application des
règlements du station-
nement seulement



Benoît Frenière
Arrondissement
Lachine



Line Laganière
Arrondissement
Le Plateau-
Mont-Royal



France Riopel
(par intérim)
Service de police de la
Ville de Montréal, à
l'exception de
l'application des règle-
ments du stationnement

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

GRAND GAGNANT du CONCOURS

J'AI MON
VOYAGE...



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

Gagnant du crédit voyage
d'une valeur de **3000 \$**
vers une destination
de son choix !



FÉLICITATIONS

à **Michel Laframboise**

membre du Syndicat des fonctionnaires
municipaux de Montréal (SCFP)

**gagnant d'un crédit voyage
d'une valeur de 3000 \$**



GAGNANT

TIRAGE DU 19 FÉVRIER 2015

Faites-nous confiance pour vos assurances; nous sommes là pour vous conseiller et vous épauler.

L'équipe travaille pour vous !



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

FINANCEZ L'ACHAT DE VOTRE PROPRIÉTÉ POUR AUSSI PEU QUE

1,54%¹

Optez pour **Desjardins**, le plus grand prêteur hypothécaire au Québec!

Remboursement
de frais de notaire
jusqu'à **850 \$***

* Si le demandeur possède 4 produits particuliers et plus.
Valable pour les demandes approuvées du 1^{er} avril au
31 mai 2015 inclusivement.

- Financement hypothécaire flexible
- Remboursement d'hypothèque plus rapide, sans indemnité²
- Jusqu'à 4 mois de congé de versements en cas d'imprévus financiers²
- Assurance prêt généreuse, incluant la clause cancer²
- Assurance habitation complète, incluant l'assurance tous risques²

COMMUNIQUEZ AVEC VOTRE CONSEILLER DÈS MAINTENANT !



Desjardins
Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

¹ Taux du 5 dans 1 la première année. Certaines conditions s'appliquent. Sujet à changement sans préavis.
² Certaines conditions s'appliquent.

DesjardinsMunicipal.com

Centre de services financiers des pompiers (Siège social)
2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4
Tél. : 514 526.4971 | Téléc. : 514 526.0767
Sans frais : 1 800 465.2449

[DesjardinsMunicipal.com/facebook](https://www.facebook.com/DesjardinsMunicipal.com/facebook)

Centre de services financiers des cols bleus
8457, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2M 2G2
Tél. : 514 274.3325 | Téléc. : 514 274.4060
Sans frais : 1 800 465.2449