

# ColBlanc

Juin 2013 • Volume 47, numéro 2

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



Face aux nombreux défis

# Une équipe forte et engagée !

Le mot du président  
Pas de vacances pour le SFMM !  
page 3

Dossier équité salariale  
La décision de la Commission !  
pages 4 et 5

Dossier régimes de retraite  
Le rapport D'Amours  
pages 16 et 17

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS



[www.sfmm429.qc.ca](http://www.sfmm429.qc.ca)

# Sommaire

- 3** **Le Syndicat ne prend jamais de vacances !**  
Alain Fugère, président
- 4** **Équité salariale : décision rendue !**  
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 5** **Négos et recrutement !**  
Lyne Lachapelle, vice-présidente
- 6** **Du nouveau et encore du nouveau !**  
Benoît Audette, vice-président
- 7** **Lumière sur les travailleurs de l'ombre**  
Gaétan Scott, vice-président
- 8** **Rigueur et... bonne humeur !**  
Josée Lacroix, vice-présidente
- 9** **Brouillard sur Dorval**  
Mario Sabourin, vice-président
- 10** **Automne chaud à l'horizon**  
Dominic Charland, vice-président
- 11** **SIM : un doux printemps !**  
Mathieu Leclair, dél. syndical et secrétaire du Comité du journal
- 12** **Mesures de précaution estivale !**  
Jocelyne Marquis, représentante en prévention SST
- 13** **Agir pour mieux prévenir**  
Julie Lépine, représentante en prévention SST
- 14** **Un accident de travail « pas si grave » ?**  
Daniel Morin, représentant en réparation SST
- 15** **Engagez-vous, qu'ils disaient !**  
Maryse Chrétien, dir. syndicale et resp. du Comité du journal
- 16** **Recommandations du rapport D'Amours**  
Gilles Maheu, trésorier-archiviste  
Christian Coallier, agent des régimes de retraite
- 17** **Semaine québécoise de prévention du suicide**  
Richard Mc Laughlin et Sylvie Beauchamp, responsable et secrétaire du Comité des délégués sociaux
- 18** **Manif contre la réforme de l'A.-E.**  
Le Comité du journal
- 19** **A.-E. : comprendre le nouveau régime**  
Achraf Al-AI-Sultan Al-Ghouri, membre du SFMM
- 20** **Votre Équipe syndicale en tournée... chez vous !**  
Le Comité du journal
- 21** **Du syndicalisme... au Bangladesh !**  
Maryse Chrétien, dir. syndicale et resp. du Comité du journal
- 22** **Golf 2013 : des braves face aux éléments**  
Le Comité du journal

## L'ÉQUIPE DU COLBLANC



FRANCINE BOULIANE  
Responsable  
à l'Exécutif



MATHIEU LECLAIR  
Secrétaire  
du Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ  
Agent de communication



SYLVAIN PITEAU  
Membre  
du Comité du journal



MARYSE CHRÉTIEN  
Responsable  
du Comité du journal



MICHEL THIBAUT  
Membre  
du Comité du journal

### Notre couverture :

Rassemblement de l'équipe du 429  
(photo : Louis Longpré)



SIMON WELMAN  
Membre  
du Comité du journal



# ColBlanc

Juin 2013 • Volume 47, numéro 2

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

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 le Canada 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.

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

**Photographe :** Louis Longpré

**Caricaturiste :** Denis Barbeau

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



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

# Le Syndicat ne prend jamais de vacances !

Alain Fugère • Président

Nous vous avons annoncé une année bien remplie et nous sommes servis ! Votre nouvelle Équipe syndicale est bien en place et d'attaque pour relever les défis qui nous attendent ! La Ville de Montréal a vécu une fin d'année 2012 assez mouvementée avec l'arrivée d'un nouveau maire par intérim, M. Michael Applebaum, le début des audiences de la Commission Charbonneau et toutes les allégations de corruption. De quoi nous tenir éveillés et, surtout, très occupés ! Sur le plan syndical, nous avons débuté les négociations tant à la Ville de Montréal que dans plusieurs autres secteurs couverts par notre accréditation.



Ailleurs à la Ville de Montréal, nous avons multiplié les moyens de visibilité pour manifester notre mécontentement face à la direction du Service de sécurité incendie de Montréal (SIM). Nous avons tout mis en œuvre pour nous faire entendre à la suite du suicide de l'un de nos confrères, en octobre dernier. Son décès a malheureusement été lié au climat de travail malsain qui régnait depuis plusieurs années au sein du SIM. Malgré nos efforts, nous savons que nous ne sommes pas au bout de nos peines. Bien qu'il reste encore du travail à faire auprès de la direction pour assainir le climat de travail, la conduite adoptée par vous tous dans ce dossier est un bel exemple d'effort collectif visant à faire entendre nos revendications.

Également, bonne nouvelle à la Ville de Montréal concernant l'équité salariale ! La Commission de l'équité salariale a rendu le 15 mai dernier, la décision portant sur le paiement des ajustements sur les échelons – nous l'attendions depuis un certain temps déjà. La CÉS nous donne raison et vient ainsi confirmer notre interprétation de la *Loi sur l'équité salariale* ! La Ville dispose maintenant d'un délai de 90 jours pour contester cette décision auprès de la Commission des relations du travail.

Jusqu'à maintenant, la Ville a toujours laissé entendre qu'elle entendait contester la décision de la CÉS si elle ne correspondait pas à son interprétation de la *Loi*. Espérons que M. Applebaum saisira l'occasion d'être le maire qui règlera l'équité salariale à la ville de Montréal, et qui éliminera la discrimination salariale conformément à la *Loi*. Soyez assurés que nous ferons de ce dossier une priorité et que, si la Ville persiste dans son entêtement et refuse de payer correctement les sommes dues, nous ne lâcherons pas le morceau !

Au Québec, plus de 1100 municipalités tiendront des

élections le 3 novembre prochain. À vous tous qui êtes pour la plupart aussi des citoyens et des citoyennes des villes couvertes par notre territoire, je vous encourage fortement à aller voter et à faire un choix éclairé. Votre vote pourra être déterminant en ce qui concerne notre sort à tous en tant travailleurs et travailleuses

Col blancs à l'emploi des différentes municipalités de l'île de Montréal. Les prochains élus municipaux auront à composer avec plusieurs enjeux qui nous concernent : renouvellement de convention collective, régimes de retraite, dossier d'équité salariale et j'en passe !

### L'arrivée des nouveaux Col blancs

Chaque année, surtout à l'approche de la période estivale, nous voyons arriver de nombreux nouveaux employés Col blancs. À vous tous, nous voulons d'abord vous souhaiter la bienvenue en tant que nouveaux membres de votre Syndicat ! Nous vous invitons à venir rencontrer votre Équipe syndicale lors des différents événements organisés pour les membres : BBQ, tournée des piscines, rassemblements ou manifestations.

Le 27 avril dernier, des milliers de personnes de partout au Québec ont manifesté dans les rues Montréal pour dénoncer le « saccage de l'assurance-emploi » par le gouvernement conservateur. L'Équipe syndicale du 429 ainsi que plusieurs d'entre vous étaient également sur place. Plus nous sommes nombreux, unis et solidaires, plus il sera possible de faire entendre nos revendications face à nos employeurs. C'est pourquoi, nous souhaitons également vous voir en grand nombre lors des assemblées générales et sectorielles.

Au plaisir de vous rencontrer ! ♦



Les Col blancs du SIM : une solidarité exemplaire

Nous ne pouvons pas non plus faire abstraction des conclusions du rapport d'Amours, publié le 17 avril dernier, où l'on tente de faire la lumière sur le système de retraite québécois. Nous suivrons d'ailleurs de près les travaux d'une commission parlementaire qui devraient se dérouler de juin à septembre. Nous ne ménagerons pas nos efforts pour maintenir nos caisses de retraites à prestations déterminées.

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

**ColBlanc**  
le vendredi 9 août 2013



# La Commission a rendu sa décision !

Francine Bouliane • Secrétaire générale

Le lundi 27 mai, le Syndicat a reçu copie d'une décision émise le 15 mai par la Commission de l'équité salariale. Dans ce texte, la Commission nous donne raison et réitère la position énoncée dans son préavis de décision du 6 septembre 2012. En substance, la Ville doit payer les ajustements salariaux découlant de l'équité salariale à toutes les personnes qui y ont droit, peu importe l'échelon de la structure salariale qu'elles occupaient durant la période de référence. La Commission est claire !

« [...] c'est l'ensemble des personnes qui occupent des emplois dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine qui ont droit de recevoir les corrections salariales requises par la Loi pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe. Pour ces motifs, la Commission estime que la position avancée par la Ville de Montréal n'est pas conforme à la Loi. »

Au nom de tous les Cols blancs de la Ville de Montréal et des villes reconstituées, nous adressons au maire Applebaum, aux membres du comité exécutif et aux élus le message suivant :

### Étant donné que

- dans sa décision, la Commission de l'équité salariale détermine qu'il est contraire à l'objet de la Loi de verser des ajustements aux seuls salariés qui avaient atteint l'échelon salarial maximum, ce qui aurait pour conséquence de maintenir les écarts salariaux pour les personnes occupant les échelons inférieurs ;
- dans un sommaire décisionnel daté du 29 mars 2011, le comité exécutif de la Ville de Montréal a voté un budget de 70 millions de dollars et que l'employeur n'a versé que 30 millions jusqu'à maintenant puisqu'il n'a payé que les personnes qui avaient atteint l'échelon maximum ;
- les sommes dues portent intérêt au taux légal de 5 % à compter du 21 novembre 2005 et que reporter le paiement de ces sommes ainsi qu'épuiser tous les recours juridiques coûteux à sa disposition, démontreraient une très mauvaise gestion des deniers publics de la part des décideurs à la Ville de Montréal ;
- les villes de Laval, Longueuil, Québec, Gatineau, l'ensemble des universités, Hydro-Québec, de même que tous les employeurs

de la province incluant le gouvernement du Québec ont payé les ajustements de l'équité à toutes les personnes y ayant droit, et ce, peu importe leur position dans l'échelle salariale.

### Nous, les Cols blancs de la Ville de Montréal,

- demandons au maire Michael Applebaum de se conformer à la décision de la Commission de l'équité salariale ;
- demandons que toutes les personnes ayant droit à des ajustements d'équité salariale soient payées complètement et une fois pour toutes, peu importe l'échelon qu'elles ont occupé dans la structure salariale ;
- exigeons que les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine, très majoritairement des femmes, cessent de subir

cette discrimination salariale.

La loi est pour tous. Les entreprises ne peuvent s'y soustraire, surtout pas le plus gros employeur municipal au Québec !

### Les villes reconstituées ne perdent rien pour attendre

Pour les années 2001 à 2005 inclusivement, les villes reconstituées sont dans le même bateau que la Ville de Montréal puisque les sommes sont dues par celle-ci. Les paiements se font lentement mais sûrement. En ce qui touche les retardataires, nous analysons la possibilité de déposer des recours supplémentaires.

Pour ce qui est des ajustements obtenus dans le cadre du programme d'équité salariale de la Ville de Montréal devant être intégrés à la convention en vertu de l'article 74 de la Loi et, par conséquent, être transférés à partir du

## Résumé de la situation dans les autres villes

**Beaconsfield** : le comité est toujours en conciliation ;

**Dorval** : nomination de Christiane L'Espérance et de François Marchessault comme représentants des salariés au sein du comité ;

**Kirkland** : nomination de Johanne Joly, représentante en équité salariale au SFMM, à titre de membre du comité d'équité salariale de Kirkland, aux côtés de Marie-Josée Audy, directrice syndicale ;

**Ville Mont-Royal** : les travaux progressent bien. Les membres du comité échangent de façon assidue, dans le respect des parties ; quelques rencontres sont encore à prévoir avant de terminer le programme ;

**Sainte-Anne-de-Bellevue** : les membres du comité ont terminé l'évaluation des emplois. D'autres rencontres sont à prévoir pour les dernières étapes du programme ;

**Westmount** : reprise des travaux de façon intensive en juin.

Pour toutes ces villes, de même que pour les villes de **Côte-Saint-Luc**, **Hampstead** et **Pointe-Claire**, des rencontres sont prévues en juin pour débiter ou continuer les échanges sur les évaluations de chacune des catégories des programmes.

**Société du parc Jean-Drapeau** : nous sommes toujours en attente d'une réponse de l'employeur sur le versement des ajustements et sur le différend que nous avons déposé en 2012. Une plainte datée du 9 mai 2013 à l'effet que le maintien n'a pas été réalisé a aussi été déposée devant Commission de l'équité salariale.

# Kirkland et Dollard-des-Ormeaux Négos et recrutement !



Lyne Lachapelle • Vice-présidente



1<sup>er</sup> janvier 2006 lors de la reconstitution des villes, des griefs ont été déposés.

En ce qui concerne les années 2006 et suivantes, la loi modificatrice de 2009 stipule que les villes reconstituées devaient avoir terminé leur exercice d'équité salariale au 31 décembre 2010. À la suite de plaintes de non réalisation des programmes d'équité salariale que nous avons déposées, la CÉS nous a donné raison : ces villes doivent compléter leurs exercices d'équité salariale. Les ajustements, s'il y en a, portent intérêt aux taux légal à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, auxquels s'ajoute une indemnité additionnelle qui se traduit par un taux d'intérêt supplémentaire mais variant chaque trimestre. À ce sujet, les décisions de la CÉS pour les villes de Hampstead, de Kirkland, de Mont-Royal et de Sainte-Anne-de-Bellevue, nous ont été transmises le 2 avril dernier.

Lesdits programmes d'équité salariale sont en cours dans toutes les villes reconstituées, à l'exception des villes de Montréal-Est, où les travaux sont complètement arrêtés depuis la restructuration de son personnel cadre de cette municipalité, de mars 2012 ; de Montréal-Ouest, où le programme serait terminé mais en attente d'une déclaration en lien avec le résultat des travaux réalisés en conciliation ; de Dollard-des-Ormeaux, qui a terminé et va se conformer à la Loi en versant des ajustements d'ici l'automne à tous les salariés occupant une catégorie d'emploi ayant obtenu un correctif dans le cadre de son programme d'équité salariale. ♦

À Kirkland, bien cibler les besoins des membres sera au cœur de nos préoccupations dans les prochaines semaines. À Dollard-des-Ormeaux, le recrutement de nouveaux membres ouvre la perspective de négociations imminentes.

À Kirkland, la convention collective arrive à échéance à la fin du mois de juin. Nous avons pris un peu d'avance en formant un comité de négociation dont font partie la directrice syndicale Marie-Josée Audy, la conseillère syndicale SCFP Sylvie Turcot, l'agent de griefs Frank Mazza et moi-même. Nous avons élaboré un questionnaire à l'intention de nos membres afin de connaître leurs demandes et leurs préoccupations qui permettront d'améliorer leur convention collective actuelle. Le questionnaire leur sera distribué et une compilation sera faite par la suite. Il ne restera qu'à planifier des dates de rencontre avec l'employeur. Espérons

que tout se déroulera bien.

Saluons le travail effectué par le SCFP dans le processus du recrutement de nouveaux membres à Dollard-des-Ormeaux ainsi qu'à ceux qui nous ont approchés et aidés à obtenir les signatures requises pour le dépôt d'une demande d'accréditation avec le SFMM. Ce sont 62 nouveaux membres qui font désormais partie de notre Syndicat. Une première convention collective reste à être négociée avec l'association sportive. La majorité de nos nouveaux membres sont des surveillants-sauveteurs, les moniteurs, les moniteurs en formation aquatique et les superviseurs du programme aquatique. Bienvenue à toutes et à tous au SFMM ! ♦

## Pas que des amis sur Facebook

Il est de plus en plus fréquent qu'un de nos membres se fasse prendre à écrire des propos inadéquats sur Facebook ou sur d'autres plateformes de médias sociaux.

**Prenez garde !** L'employeur ne reste pas les bras croisés quand il lit vos états d'âme et vos commentaires. Certains en rajoutent un peu trop à son goût, à tel point que ça en devient à ses yeux un manquement à l'éthique professionnelle ou un manque de loyauté. Savez-vous que ces actes sont passibles de suspension, voire de congédiement ? Plusieurs décisions arbitrales sont là pour nous le rappeler.

Oui, c'est vrai, vos amis Facebook, vous les choisissez, et jamais il ne vous viendrait à l'esprit d'adresser une demande d'« amitié » à votre « boss »... Mais vos amis, eux, se pourrait-il qu'ils aient votre « boss » pour ami, et que celui-ci ait par ricochet accès à vos mises à jour de statut et vos commentaires ?

**Soyez prudent !** Configurez votre compte de manière à contrôler étroitement l'accès à vos contenus ou, mieux encore : **pensez ce que vous voulez, mais ne le publiez jamais !** Voilà fort probablement la meilleure façon de ne pas se faire prendre en défaut quand on a le doigté trop rapide !

### Ce que la jurisprudence dit à ce sujet

Devoir de loyauté envers son employeur. Ne pas nuire à la bonne marche ou à la réputation de l'entreprise. On peut ne pas être d'accord avec certaines décisions ou positions de l'employeur, mais s'exprimer publiquement peut ébranler le lien de confiance.

# Tour d'horizon de neuf directorats Du nouveau et encore du nouveau !



Benoît Audette • Vice-président

Vu l'intérêt suscité par la parution de cette chronique dans le dernier numéro du *Col Blanc*, faisons une nouvelle visite des neuf directorats sous ma responsabilité.

**S**ITE : Encore en pleine turbulence ! Après les enquêteurs de la Commission Charbonneau, c'est au tour de ceux de l'UPAC et de la SQ, qui se sont soit pointés tôt le matin à la résidence de membres de la Division des infrastructures, puis quelques jours plus tard sur les lieux du travail afin d'en interroger d'autres. Dès que l'Équipe syndicale a été mise au courant, nous avons contacté les personnes visées et les avons soutenues et accompagnées en mettant à leur disposition des ressources juridiques. Nous avons organisé des rencontres de groupe afin de renseigner les gens et les inviter à la prudence. Voici notre message : avant d'accepter de rencontrer les enquêteurs – vous avez le choix de faire une déclaration ou non –, mieux vaut connaître vos droits et obligations avant de prendre votre décision. Nous nous attendons à ce que les enquêteurs demandent à rencontrer d'autres personnes du SITE et d'autres services ou arrondissements. **Si vous êtes sollicité par l'UPAC, avant de répondre à leurs questions, vous pouvez contacter votre Syndicat qui vous référera, au besoin, à une ressource juridique car chaque cas en est un d'espèce. La présence de l'Équipe syndicale a fait des jaloux auprès de membres d'autres syndicats et nous sommes cités en exemple pour le soutien apporté aux membres Cols Blancs.**

Dans un autre ordre d'idées, nous avons de la difficulté à rencontrer les gestionnaires afin de discuter des griefs, des relations de travail et des préétablies de griefs, ce qui nous ralentit dans notre souhait de trouver des façons de régler les problèmes que vous nous faites connaître.

Bonne nouvelle pour les aides techniques de la division géomatique : un accord de principe est intervenu au comité mixte d'évaluation concernant le descriptif d'emploi et sa réévaluation. Cet accord devrait être signé incessamment.

Bienvenue à vos nouveaux délégués Marcel Riley et Paul Struthers, qui se sont joints à

l'équipe de délégués de votre directrice Maryse Chrétien.

**STI** : En janvier, les gestionnaires ont procédé à une restructuration, modifiant ainsi les unités administratives où certains d'entre vous étaient assignés. Même si, pour vous, ce changement ne modifie en rien votre travail courant, il n'est pas pour autant conforme à la convention collective et pourrait vous affecter dans certaines situations, comme les abolitions de postes, les nominations à la permanence, les nominations temporaires ou les promotions lorsque l'unité administrative d'origine est un critère. Rappelez-vous des mesures transitoires en 2012 !

Une autre mauvaise habitude de l'employeur au STI : le comblement de postes sans affichage. Votre directeur syndical, Salvatore Agnello, et son équipe de délégués, ne peuvent être au courant de tout malgré leur bonne volonté. Comblé un poste sans l'afficher n'est pas légal. S'il vous plaît nous en aviser aussitôt que vous en avez connaissance ; ça nous aiderait à bien vous défendre !

**Service de l'eau** : Nous avons participé à une réunion du comité de relations professionnelles le 1<sup>er</sup> mars pendant laquelle nous avons évoqué plusieurs problèmes (horaire flexible, vacances, etc.) et nous attendions des réponses de la part des nombreux représentants patronaux présents – silence radio depuis. Votre directrice syndicale, Cynthia Maurice, l'équipe de délégués et moi-même nous demandons si l'antenne est tombée !

Le syndicat des Cols bleus a déposé une requête à la Commission des relations de travail réclamant la juridiction sur les emplois de contrôleur d'usine, qui appartiennent aux Cols blancs depuis la construction de l'usine de traitement Des Baillets. La Ville appuie les Cols bleus dans cette requête. Le hic : si nos contrôleurs passent chez les Cols bleus, leurs conditions de travail seront moindres (salaire et avantages sociaux). Nous discutons avec les hauts gestionnaires du Service pour que les

membres conservent le maximum de leurs conditions actuelles. À suivre !

**Évaluation foncière** : L'application de l'horaire flexible semble l'être de moins en moins pour les techniciens en évaluation 1 (tech. 1) à la suite de l'implantation de la nouvelle pratique de faire fixer leurs rendez-vous par des agents de bureau, ce qui ne laisse plus autant de latitude aux tech 1.

Parlant de flexibilité, l'employeur étire les termes du descriptif d'emploi des agents de bureau en leur demandant d'exécuter des tâches autrefois dévolues aux tech 1.

Ces sujets ont été abordés en comité de relations professionnelles. Votre directrice, Tina Rizzetto et son équipe de délégués ont préparé des griefs d'assignation actuellement à l'étude pour les tâches nouvelles demandées aux agents de bureau. C'est curieux que ce soit toujours le même qui tire l'élastique !

Parlant de griefs, nous en avons réglé un concernant l'abolition de postes de tech. 1 en 2011. Trois nouveaux postes sont créés, un permanent en 2014 et deux temporaires dont l'un pourrait devenir permanent en 2015.

**Finances** : Certains d'entre vous se rappelleront notre réunion du 27 mars au cours de laquelle nous avons accepté une entente proposée par l'employeur sur le déplacement de postes. Croyez-le ou non, je n'en ai toujours pas reçu le texte pour la confirmer par écrit. Dès que je la recevrai, nous vous convierons à une nouvelle rencontre pour l'entériner.

Du nouveau et encore du nouveau ! Robert Lamontagne devient directeur général de la Ville – souhaitons-lui une certaine pérennité. Aux ressources humaines, nous avons assisté à un changement de garde. Dans l'équipe syndicale du directeur Raynald Asselin, une nouvelle déléguée, Karen Valenzuela a été récemment élue. Bienvenue, Karen !

**SPVM (ADS seulement)** : Depuis mon élection à la fin septembre 2012, le comité mixte de griefs ne s'est réuni qu'une seule fois, et les discussions se sont limitées à trois dossiers seu-

# Lumière sur les travailleurs de l'ombre Ils méritent d'être au grand jour !



Gaétan Scott • Vice-président

La charge de travail des vice-présidents est pour le moins plutôt gargantuesque. Négociations, relations de travail, griefs, réunions de l'Exécutif : voilà notre lot quotidien. Mais l'un des aspects les plus méconnus de notre fonction consiste à assumer la responsabilité de vos comités syndicaux. Ceux-ci ont une importance capitale dans la réalisation de plusieurs de vos objectifs. Sans le dévouement et l'implication des membres qui les composent, votre vie syndicale ne serait pas la même.

L'un de ces comités dont j'ai l'honneur d'être le responsable à l'exécutif est celui des délégués sociaux. Mais, me demanderez-vous, qu'est-ce qu'un délégué social ? C'est avant tout quelqu'un qui



La formation est au cœur des activités du comité des délégués sociaux.

représente se charge aussi d'organiser des activités spécifiques pour ceux-ci au profit de la collectivité. Prévention du suicide, homophobie, problèmes de jeu, toxicomanie, aucun sujet n'est tabou. Avec le soutien expert de nos deux spécialistes du Programme d'aide aux membres, Camée Aubut et France Dubois, ce comité continue de faire un travail exemplaire année après année.

à cœur le bien-être de ses consœurs et confrères de travail. Son rôle principal est l'écoute et la référence. Discrétion, empathie, disponibilité, soutien et compréhension sont ses principaux attributs. Il offre de l'aide à qui le demande et en a besoin et il travaille dans l'ombre, à l'abri des regards. Il prend de son temps sans jamais rien demander en retour. Il est là pour les autres et sa seule récompense est le simple sentiment d'avoir aidé un collègue.

Bien que tous les délégués sociaux aient reçu une formation du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, ce sont leurs qualités morales et humaines qui les motivent.

Ce réseau de quelque 60 membres est présent presque partout à la Ville et est en constante évolution. Le comité qui les

représente se charge aussi d'organiser des activités spécifiques pour ceux-ci au profit de la collectivité. Prévention du suicide, homophobie, problèmes de jeu, toxicomanie, aucun sujet n'est tabou. Avec le soutien expert de nos deux spécialistes du Programme d'aide aux membres, Camée Aubut et France Dubois, ce comité continue de faire un travail exemplaire année après année.

Mon rôle dans tout ça ? Je crois qu'il se résume à apprécier et à contempler les bienfaits qu'il apporte. Chapeau à Sylvie, Stéphane, Richard, Patrick et Claude pour l'ensemble de leur travail au sein du comité et, surtout, merci à l'ensemble des délégués sociaux.

Votre travail se fait peut-être dans l'ombre, mais il permet à plusieurs de vos collègues de retrouver un rayon de soleil. ♦

lement. Depuis, bien que votre directeur syndical Stéphane Armstrong et son équipe de délégués aient déposé quelques griefs, aucune autre rencontre n'a eu lieu. J'ai toujours espoir que l'humain surpassera la machine – encore faut-il avoir un humain comme vis-à-vis.

**Ville-Marie :** À la suite d'une demande de modification de l'horaire particulier des techniciens en contrôle du bruit par les gestionnaires des Permis et inspections, nous avons constaté qu'il est possible que l'entente actuelle – et toujours en vigueur – ne soit pas respectée. Des vérifications sont faites par votre directeur syndical Jonathan Chalifoux qui, soit dit en passant, a agrandi son équipe de délégués avec l'élection d'Éric Lotke. Nous prévoyons une réunion du comité mixte de griefs... avant août, si possible ! Malgré tout, certains dossiers avancent.

**Mercier-Hochelaga-Maisonneuve :** Une

rencontre a eu lieu avec les aide-bibliothécaires et bibliotechniciens à la suite de la demande de l'employeur de modifier l'horaire particulier. Bien que nous ayons eu quorum, Michel Thibault, votre directeur syndical, son équipe de délégués et moi-même souhaitons organiser une rencontre d'information à la bibliothèque Langelier à l'intention des membres œuvrant dans les bibliothèques de l'arrondissement.

À l'ordre du jour, le changement d'offre des blocs d'heures, particulièrement à Langelier. À suivre !

**Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension :** L'équipe syndicale du directeur Marc-André Latulippe et moi-même sommes toujours à l'affût de changements justifiant une révision du classement de l'arrondissement au chapitre des relations de travail. Nous gardons espoir et sommes disponibles. ♦

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.

# Rapide survol de services et arrondissements Rigueur et... bonne humeur !



Josée Lacroix • Vice-présidente

Je profite de la parution de l'édition estivale du *Col Blanc* pour faire un rapide survol des secteurs que je représente.

**Côte-Saint-Luc** : Les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont débuté officiellement le 18 avril. Nous avons d'abord consulté nos membres à l'aide d'un sondage. Les membres ont adopté le projet de convention collective lors d'une assemblée extraordinaire tenue le 13 février dernier. Le comité de négociation est formé d'Yvon Morin (directeur syndical), Stéphane Buswell (délégué syndical), José Carufel (conseiller SCFP) et moi-même. Pour les questions touchant la sécurité publique, nous serons aussi accompagnés d'Emmanuel Stavrakakis. D'autres rencontres de négociation sont prévues en mai et juin. Un dossier à suivre !

**Hampstead** : Brent Roberts (directeur syndical) et Mary Saviano (déléguée) tiennent le fort avec rigueur et bonne humeur. Le dossier à l'avant-plan en ce moment : les travaux

d'équité salariale qui sont toujours en cours.

**Ahuntsic** : Une équipe syndicale complète... il y avait un petit bout de temps que nous n'avions pas vu cela ! Le directeur Patrice Leclerc et les délégués Daniel Jacob, Marchal Longtin, Janon D'Aoust et André Piché forment une équipe dynamique où les personnalités, les postes occupés et les préoccupations de chacun se traduisent dans l'intérêt des membres. Plus particulièrement, nous travaillons actuellement à une version « permanente » du projet-pilote de choix d'horaires dans les piscines. Nous devrions présenter le tout à l'employeur au cours des prochaines semaines.

**Cour municipale** : Beaucoup de membres, beaucoup de préoccupations. Qu'il s'agisse des besoins organisationnels ou des choix de vacances, tous les sujets sont importants et Lucie Ruel (directrice syndicale) en assure le suivi avec le sérieux qui la caractérise. L'équipe

syndicale de la Cour est aussi composée de Myriam Brizard, Ninon Meunier et, bien évidemment, de Julie Lacombe (directrice syndicale actuellement absente).

**Saint-Laurent** : Plusieurs dossiers à surveiller : ouverture de la nouvelle bibliothèque, projet d'horaires, et ainsi de suite. Votre équipe syndicale est sur le qui-vive : Louis Lecompte (directeur) avec Shoushan Aroyan et Gilles Paradis !

**Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce** : L'équipe syndicale tient régulièrement des rencontres avec l'employeur afin d'échanger et surtout de trouver des solutions aux problèmes rencontrés dans les divers services de l'arrondissement. Linda Baur, Pierre Gélinas, Ludovic Cureau et Emanuele Vacante sont à l'écoute de leurs membres ! ♦

## Cours d'initiation à la vie syndicale

Vous avez moins de trois ans d'ancienneté ? Marquez les 11 septembre, 29 octobre, 13 novembre et 12 décembre à votre agenda ! Le Comité d'éducation vous offre une formation de trois heures intitulée *Initiation à la vie syndicale – mon Syndicat*.

Vous y apprendrez quels sont vos droits et la nature des services que votre Syndicat met à votre disposition. Vous pourrez même rencontrer des membres de votre Exécutif syndical !

Pour vous inscrire, remplissez le coupon et faxez-le-nous au 514-842-3683 ou laissez un message à un membre du Comité d'éducation au 514-842-9463, poste 440. ♦

### COUPON-RÉPONSE (Comité d'éducation)

11 septembre     29 octobre     13 novembre     12 décembre

Nom : \_\_\_\_\_

Service, arrondissement : \_\_\_\_\_

Date d'ancienneté : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

# La Cité de Dorval retarde l'envol des négociations Brouillard sur Dorval !



Mario Sabourin • Vice-président

Le SFMM n'a pas attendu que votre convention collective arrive à échéance pour poser les jalons de la négociation d'une nouvelle. Bien avant le 31 décembre dernier, il a enclenché un vaste processus de consultation qui a donné la possibilité aux membres d'exprimer leurs priorités.

**D**ès le début d'octobre, le SFMM a réalisé un sondage où les Cols blancs de Dorval ont identifié leurs priorités :

- la conciliation vie-travail ;
- la retraite et la préretraite ;
- la précarité des emplois par la consolidation permanente des postes temporaires et à temps partiel ;
- l'obtention de bonnes clauses à incidence monétaire.

Le 27 novembre, ils ont adopté avec entrain un projet de convention collective préparé à partir de leurs réponses au sondage lors d'une assemblée générale extraordinaire. Ils en ont profité pour confier le mandat d'aller défendre ce projet à un comité formé du directeur syndical Stefano Ferrante, de la conseillère syndicale SCFP Sylvie Turcot et de moi-même.

Le 4 février, les membres du comité de négociation se sont réunis avec les représentants de l'employeur pour leur faire part des demandes salariales et les parties ont con-

venu des dates des deux rencontres suivantes.

La première devait se dérouler le 28 mars, mais l'employeur l'a annulée environ deux semaines avant en raison des vacances des membres de son propre comité de négociation. La seconde, quant à elle, était prévue pour le 1<sup>er</sup> mai. À la fin d'avril, la partie pa-

tronale l'a également annulée, prétextant cette fois-ci qu'elle n'avait pas de mandat clair pour réagir aux demandes

## Dernière heure !

Au moment de mettre sous presse, nous apprenons qu'une rencontre a eu lieu le 6 juin. L'employeur en a profité pour déposer ses demandes normatives. Nous les étudions présentement. De plus, on a fixé deux rencontres au 27 juin et au 8 juillet 2013.

formulées le 4 février !

Autrement dit, il ne s'est rien passé depuis trois mois !

Le comité de négociation a proposé plusieurs dates durant le mois de mai, pour se faire répondre par l'employeur qu'il n'avait pas de disponibilité avant le 6 juin.

Une question se pose : l'employeur sera-t-il prêt ?

Nous, nous le sommes et les Cols blancs seront aussi si jamais cela devient nécessaire ! ♦



# TOUS ENSEMBLE

## POUR UNE BONNE CONVENTION À DORVAL !



*Pour un service à la clientèle de Qualité*

**LINDA BARKER**

Courtier immobilier, Via Capitale Prestige

(Cellulaire) 514 250-0650 ou (Bureau) 514 644-1844  
linda.barker@live.ca

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

# Services et arrondissements à problème

## Un automne chaud à l'horizon ?



Dominic Charland • Vice-président

**Manque de support, conventions échues, chambardements d'horaires, intimidation : voilà des problèmes vécus dans nombre des arrondissements et services que je représente. Il y a fort à parier que les prochains mois seront déterminants !**

**V**ille Mont-Royal : Les Cols blancs de Ville Mont-Royal ont été consultés il y a quelques semaines. Ils ont remis à leurs représentantes la somme de leurs idées, que l'on a compilée et analysée. Les membres pourront très prochainement débattre d'un projet de convention collective. Déjà les relations de travail sont plus tendues. Par exemple à la bibliothèque, l'employeur a manifesté l'intention d'imposer des horaires de travail pour la période d'été. Le contrat de travail est échoué. Des moyens d'action sont envisageables d'ici peu. Préparez-vous, ça ne fait que commencer.

**Pierrefonds-Roxboro** : Saviez-vous qu'il existe un système de poinçon (« punch ») à l'arrondissement Pierrefonds-Roxboro ? Ce système est en fonction depuis plusieurs dizaines d'années. Les membres en ont l'habitude et chacun y trouvait son compte. Mais, l'an dernier, à cette période, les Cols blancs de cet arrondissement ont vécu l'implantation du système de gestion de temps Kronos. En plus de faire vivre des désagréments majeurs aux membres, on se retrouve ici avec deux systèmes de contrôle du temps. Le SFMM a demandé aux représentants de l'arrondissement le retrait du système de gestion de temps à poinçon. Le di-

recteur syndical, Claude Cuillerier, a formulé cette requête officiellement durant une rencontre du comité des relations de travail il y a quelques semaines. Les membres attendent depuis plus d'un an des réponses sur plusieurs dossiers. Tout est très lent. Il me semble que les demandes des Cols blancs sont glissées au dernier rang des priorités. Le contrat de travail, là aussi, est échoué. Si les représentants de l'arrondissement ne réagissent pas avant l'été, les membres auront des décisions à prendre.

**Montréal-Est** : Le problème est bien différent. À la suite d'une réorganisation, il y a quelques années, la direction de la Ville a coupé plusieurs postes. Bien que les quelques membres de la direction qui sont toujours en poste fassent de leur mieux, le manque de support rend la tâche de nos Cols blancs pénible. Aujourd'hui, ils en ont assez et se demandent : faudra-t-il bientôt passer à l'action ?

**Service de sécurité incendie de Montréal (SIM)** : Depuis le départ de son directeur, le climat a changé pour le mieux dans certaines unités administratives du Service, mais il semble qu'on n'a pas reçu le message partout. Les dossiers de plaintes et les griefs s'accumu-

lent. J'ai l'impression que la direction du Capital humain ne comprend pas à quel point la gangrène ronge le Service. Je peux comprendre : c'est du jamais vu pour eux aussi. Toutefois, certains gestionnaires du Service n'ont pas encore compris ce que sont la civilité et le respect.

L'intimidation est toujours au menu. Par exemple, on rencontre une salariée pour discuter de certains aspects de son travail. Trois cadres assistent à la rencontre. La présence de trois conseillers en RH serait excessive, mais pas dramatique. Dans ce cas-ci, pour rencontrer une salariée qui compte à peine un an d'ancienneté et avec qui on veut parler de sa prestation de travail, le SIM fait intervenir un assistant-directeur ainsi que deux chefs de division. Quel était l'objectif de cette rencontre, à votre avis ? Ça doit être très intimidant pour la salariée. Pensez-vous qu'elle se sentait en confiance ?

Nous avons dénoncé cette façon de procéder, mais nous attendons toujours le résultat de l'enquête de l'employeur. Par la suite, les membres devront peut-être prendre la situation en main. Non... les membres du SFMM n'oublieront jamais. ♦

## 24 heures sur 24

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

# 514 842-9463

Et, non, cette technologie n'affectera en rien le nombre d'employés du SFMM (SCFP) !

## Besoin d'aide ?

Problèmes personnels ?

**JEU • BURN OUT • CONSOMMATION • VIOLENCE**  
**UN SERVICE CONFIDENTIEL D'AIDE ET D'INFORMATION**  
**VOUS EST OFFERT SANS FRAIS PAR NOTRE SYNDICAT**

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

# 514 842-9463

Camée Aubut et France Dubois

# Sécurité incendie de Montréal Un doux printemps !



**Mathieu Leclair** • Délégué syndical au SIM, secrétaire du Comité du journal

**Après un hiver marqué de plusieurs tempêtes, il semble que le printemps tente lentement de s'installer chez nos membres du Service de sécurité incendie de Montréal (SIM). Nul besoin de revenir en détail sur tous les événements passés depuis l'automne dernier, mais nous pouvons faire un bref résumé : décès d'un membre, « suspension » d'un cadre au SIM et départ de plusieurs cadres supérieurs du SIM dont celui du numéro un, le directeur Serge Tremblay.**

**T**ous ces événements auraient comme seul élément déclencheur le harcèlement. Un harcèlement qui ferait partie d'une culture d'entreprise implantée depuis des décennies au SIM selon les dires des plus anciens, qu'ils soient retraités ou actifs. Une façon de gérer des pompiers au combat. Le seul hic, ici, c'est que les membres Cols blancs du SIM ne sont pas des pompiers.

Même s'ils en étaient, en 2013, ce type de gestion n'est plus de mise. Il est drôle de penser que ceux qui ont alimenté ce feu, qui ont créé un climat de tension pendant toutes ces années sont les mêmes qui, dans le cadre de leur fonctions, ont passé une carrière à les éteindre. Grâce à une mobilisation de tous, nous avons été en mesure de faire bouger certains points.

Comme un petit rayon de soleil qui tente de

percer le ciel au printemps après une tempête de neige, une nouvelle administration vient de s'installer au SIM. Celle-ci tente de rétablir l'harmonie au sein de l'organisation et de changer la philosophie de l'entreprise en instaurant une politique de tolérance zéro en ce qui concerne l'intimidation. Voici quelques idées avancées par cette équipe afin de réchauffer l'atmosphère : comblement de postes vacants, signature de lettres d'ententes, nouvelles nominations, restitution aux

membres des éléments physiques de leur environnement de travail. Nous accueillons ces mesures comme un petit redoux du mois d'avril à la suite d'une période de froid intense.

Par contre, ça ne signifie pas que l'hiver est totalement terminé. N'arrive-t-il pas souvent qu'une tempête nous tombe sur la tête au moment où nous venons d'enlever nos pneus d'hiver et que l'on croit que le beau temps est enfin installé ? Soyons aux aguets, car de gros nuages peuvent encore venir obstruer ce beau ciel bleu. Aucun d'entre nous ne mérite d'être victime d'une culture d'entreprise qui peut changer du jour au lendemain. Tout comme l'été n'arrive jamais après l'hiver, le printemps peut nous réserver quelques surprises. L'été, de violents orages peuvent toujours survenir. ♦



## Benjamin Moore

Les experts en couleur et décoration



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

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

Le 25 % de rabais s'appliquera dorénavant sur les gammes SUPERSPEC, ULTRASPEC, ECOSPEC et COLLECTION  
Le prix le plus bas permis par Benjamin Moore sur les gammes BEN, NATURA et AURA

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

**25 %**  
de RABAIS  
sur le prix affiché



**Voici l'emblème par lequel les Cols blancs du SIM ont majoritairement choisi de célébrer leur identification au SFMM**



Jocelyne Marquis • Représentante en prévention SST

La saison d'été signale le retour au travail de centaines de nos membres « saisonniers ». Les dernières statistiques de la CSST révèlent que 34 jeunes Québécois se blessent au travail chaque jour. Inquiétant, n'est-ce pas ?

**S**elon la *Loi sur la santé sécurité au travail (LSST)* et le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST)*, votre employeur a des responsabilités ainsi que vous-même comme travailleur (art. 49, 50, 51, *LSST*).

Voici pour vous quelques mesures préventives à appliquer en cas de coups de chaleur, de risques biologiques, de contacts avec des insectes piqueurs et de travail dans un lieu isolé.

## Les coups de chaleur

Le coup de chaleur survient brusquement lorsque le corps ne réussit plus à se refroidir suffisamment. La température corporelle, normalement de 37° C, ne cesse d'augmenter et atteint plus de 40°.

Pour prévenir les coups de chaleur durant la canicule, il faut boire beaucoup, s'habiller légèrement et éviter de rester exposé au soleil trop longtemps. (Source : la brochure *Guide de prévention des coups de chaleur* publiée par la CSST)

## Les risques biologiques

Les matières infectieuses, les virus, les parasites, les champignons, les seringues, les moisissures, les bactéries, les plantes, les insectes, les oiseaux (fientes de pigeon), les humains... et les autres animaux peuvent tous avoir des effets néfastes.

Pour les prévenir, le lavage de vos mains constitue un moyen simple mais très efficace. En effet, de 70 % à 80 % des infections sont transmises par les mains.

Votre employeur doit vous fournir de l'eau chaude et de l'eau froide de bonne qualité, du savon, du papier jetable ou un sèche-mains à air chaud ainsi que des poubelles. (Source : articles 145, 161, 162, 163, 164 et 165 du *RSST*)

Les gants ne remplacent pas le lavage des mains. Cependant, le port de gants appropriés brise la chaîne de transmission des infections en créant une barrière entre les micro-organismes et les travailleurs... mais ils ne les détruisent pas ! Les lunettes, le masque et l'écran facial sont des équipements qui créent une barrière entre les muqueuses du visage (yeux, nez

et bouche) et les éclaboussures de liquide biologique. (Source : art. 345 du *RSST*)

## Insectes piqueurs

Éviter de se faire piquer constitue le meilleur moyen de prévention. Ne vous approchez pas des nids de guêpes, de bourdons ou d'abeilles ! Informez votre employeur de la présence de nids. Celui-ci doit :

- vous informer des risques liés au piqûres d'insecte ;
- élaborer des méthodes de travail pour éviter que vous soyez en contact avec les insectes dont le venin déclenche des réactions allergiques ;
- vous fournir des moyens de communication efficaces dans chaque lieu de travail ;
- élaborer des mesures d'urgence ;
- faire détruire les nids repérés sur les lieux de travail. (Source : la brochure *Gare aux insectes piqueurs* publiée par la CSST)

## Travail dans un endroit isolé

Lorsqu'un travailleur exécute seul un travail dans un lieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, une méthode de sur-

veillance efficace, intermittente ou continue, doit être mise en place. (art. 322 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*)

L'employeur doit faire un inventaire des situations de travail isolé et implanter des procédures visibles, affichées, comprises et appliquées dans le contexte du travail isolé :

- possibilité de loger des appels d'urgence au 9-1-1 ;
- interdiction d'agressions verbales ou physique clairement affichée, comprise et appliquée ;
- assurer un accès sécuritaire au lieu de travail (dégagé et éclairé de nuit) – les lieux doivent être sécurisés lors de l'exécution de tâches (la porte qui se ferme derrière le travailleur) ;
- fournir un équipement de communication approprié et opérationnel (cellulaire, Mike, walkies-talkies, téléphone avec ou sans fil) ainsi que des procédures claires et précises pour les utiliser (la grille d'observation et d'inspection des lieux de travail et des plans d'eau extérieure de la Ville de Montréal). ♦

## Quelques outils pour réduire les accidents de travail

**Formation SIMDUT** : Cette formation est offerte par l'employeur afin d'informer les travailleurs des mesures de sécurité à respecter sur les matières dangereuses utilisées au travail.

**L'obligation de l'employeur (art. 51,9°, LSST)** : La *LSST* stipule que l'employeur doit informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

**Le comité local en santé sécurité au travail** : dans tous les services, arrondissements, ville reconstitués, il existe des comités locaux en santé et sécurité composés de deux représentants de l'employeur et de deux représentants du Syndicat. (art. 15.07a et b de la convention collective)

**Le droit de refus** : La loi permet à tout travailleur d'exercer un droit de refus s'il a un motif raisonnable de croire que l'exécution de son travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. (art.12 de la *LSST*)

Besoin d'information ? Contactez vos représentants syndicaux ainsi que vos deux représentantes à la prévention SST au 514-842-9463.

# Ergonomie et contaminants

## Agir pour mieux prévenir



Julie Lépine • Représentante en prévention SST

**Jocelyne Marquis et moi-même avons assisté à une enrichissante formation de deux semaines consacrée à l'ergonomie et aux contaminants en milieu de travail. Nous avons par exemple appris que la chaise parfaite n'existe malheureusement pas – l'important, c'est qu'elle soit bien ajustée à chacun de nous !**

**N**ous avons pu bénéficier de l'expertise de Raymonde Pelletier et Marie Authier, deux ergonomes hors pair à l'approche globale. Avec elles, nous avons étudié la mécanique de nos articulations et nous sommes familiarisées avec les troubles musculo-squelettiques (TMS) reliés aux postures.

Il y a trois étapes à la douleur reliée à un TMS.

- La douleur se manifeste durant le travail : cette étape est un signal d'alarme. Vous devez agir.
- La douleur persiste après le travail : c'est souvent à ce moment que les gens consultent.
- La douleur persiste au repos : il y a un risque élevé d'absence prolongée du travail. N'attendez pas d'être rendu là pour en parler !

Il y a plusieurs facteurs de risque qui peuvent mener aux TMS. En voici quelques-uns : postures contraignantes, effort, répétition, travail statique, vibrations et chocs, pression mécanique, froid, et facteurs psychosociaux et organisationnels – sans oublier que la durée, la fréquence et l'intensité déterminent la gravité de ces facteurs de risque !

L'agente de recherche sociosanitaire Marie-Pascale Sassine nous a également donné une



très utile formation sur les contaminants dans l'environnement de travail qui nous permettra d'optimiser notre action, notamment en matière de surveillance de l'exposition et de ses effets sur la santé.

Lorsque nous parlons de contaminants, on ne parle pas uniquement de produits chimiques. Il faut compter dans cette catégorie le bruit, la moisissure, les vibrations, la poussière, les risques biologiques, le harcèlement, l'intimidation, les contraintes thermiques, ergonomiques et psychosociales.

Le conseiller

syndical au service santé et sécurité du travail de la FTQ Jean Dussault, est également venu nous rencontrer pour discuter du bruit en milieu de travail et des nanotechnologies (l'infiniment petit).

Pour sa part, le technicien en hygiène industrielle Serge Manseau nous a entretenu des outils comme le luxmètre, qui mesure l'intensité de la

lumière, et le sonomètre, un appareil qui estime le niveau de bruit et dont nous nous servons souvent. Saviez-vous que le minimum de lux que devrait avoir un bureau de travail se situe

entre 300 et 500 ? Saviez-vous que le Québec fait bande à part en ce qui concerne le niveau d'exposition maximale admissible ? Pour huit heures de travail, le seuil maximal de décibels est de 90 dB alors que, dans les autres provinces, il se situe à 85 db – cinq décibels, c'est énorme ! Le Québec est-il en

### Le saviez-vous ?

**Si vous portez des verres progressifs, il vous faudra baisser la hauteur de votre écran pour que vous puissiez garder la tête droite. Et si vous ressentez de la fatigue visuelle à la fin de votre journée, c'est peut-être parce que le taux de rafraîchissement de l'affichage de votre écran est trop bas.**

train de créer une génération de jeunes sourds ?

Ces deux semaines bien remplies ont été supervisées par le conseiller SST de la FTQ Serge Beaulieu qui, lui, a su nous parler du droit de refus, des effets des horaires atypiques sur notre santé, en plus de nous rappeler notre rôle en tant que représentants en prévention.

Maintenant, à nous d'agir pour mieux prévenir ! ♦



# Le mot du représentant en réparation SST

## Un accident de travail « pas si grave » ?



Daniel Morin • Représentant en réparation SST

Sylvie travaille dans une bibliothèque de l'Est de la Ville. Un matin, alors qu'elle classe des livres dans les étagères, elle étire le bras pour déposer un livre sur l'étagère du haut. Encore une fois, elle réalise qu'elle n'est pas assez grande et qu'elle a besoin du tabouret pour atteindre l'étagère. Elle constate qu'il n'est pas dans le rayon. « Tant pis ! », se dit-elle.

Elle pose le pied sur l'étagère du bas, grimpe et dépose le livre. Personne ne l'a vue et le livre est classé à son endroit. Elle saute pour redescendre. « Ouch! » Elle vient de se cogner le coude sur une tablette. Pas bien grave, même si ça « résonne » dans son bras. Elle retourne au comptoir sans trop s'en faire, sauf qu'elle ressent une légère douleur. Elle se tient le coude.

Alors qu'il la voit arriver en se tenant le coude, son collègue Pierre lui demande : « Qu'est-ce que t'as ?

– C'est rien. J'me suis cogné le coude dans les rayons.

– Comment tu t'es fait ça ?

– Ah ! C'est rien, j'te dis. j'me suis cognée en sautant de l'étagère. Ça va passer.

– Tu le sais qu'il ne faut pas grimper.

– Ouain ! Bien tant pis pour moi. Ça va passer. Ce n'est pas la première fois. »

Pierre lui offre de la remplacer au classement. Pendant ce temps, elle peut « reposer » son bras au comptoir des prêts.

La journée passe et la douleur diminue. À la fin de la journée, il ne reste qu'un petit malaise

comme elle en a parfois ressenti à la fin d'une grosse journée de travail à déplacer beaucoup de livres. Le lendemain, elle ne s'en souvient même plus.

### Les jours passent, le travail continue

Parfois, les journées sont plus occupées et il y a cette douleur qui revient. C'est toujours durant les journées où elle a beaucoup de travail manuel à faire : plein de déplacements de livres, de manipulations et de classement sans oublier la préparation des nouveaux livres.

Quelques semaines s'écoulent. Par un bon vendredi, elle arrive à la bibliothèque avec une douleur importante au coude et, là, ce n'est vraiment plus drôle. Elle a passé la nuit sans dormir tellement la douleur était importante. Elle ne peut plus forcer du tout avec son bras. Le simple fait de soulever son sac à main est une épreuve. Elle est en larmes.

Ses collègues font tout pour la convaincre de quitter le travail pour aller se faire examiner. Ils lui disent à quel point ils la comprennent, qu'eux aussi éprouvent des douleurs depuis quelques jours, que c'est normal de finir

comme ça quand on fait autant de classement dans les semaines de *rush*.

Ils discutent des mouvements répétitifs et des douleurs qu'ils ressentent sans cesse.

Elle se résigne et se rend à l'hôpital dans l'heure qui suit. Elle décrit sa douleur au médecin qui lui demande comment elle est apparue. Elle lui explique que, comme elle, ses collègues éprouvent des douleurs semblables, qu'ils sont surchargés de travail de classement depuis quelques jours. Qu'en fait, chaque fois où il y a des *rushes* semblables au travail, la douleur au bras apparaît. Or, cette fois-ci, c'est

différent, beaucoup plus douloureux. En fait, au cours de la nuit, la douleur est devenue intolérable.

Elle informe son médecin de son emploi d'aide-bibliothécaire. Elle lui explique en quoi consiste son travail, et comment elle a fait de la manipulation de livres les jours précédents.

Au terme de la consultation, le diagnostic tombe : tendinite au coude. Son médecin confirme l'arrêt de travail et le début des traitements. Il en vient à la conclusion que la tendinite est la conséquence des mouvements répétitifs qu'elle effectue dans le cadre de son travail. Il lui remet un formulaire de réclamation de la CSST.

Sylvie écrit sur son formulaire qu'elle croit, tout comme son médecin, que la tendinite est la conséquence des mouvements répétitifs qu'elle exécute au travail, puis adresse et dépose sa réclamation à la CSST.

La réclamation sera refusée : la travailleuse n'a pas démontré que la maladie dont elle est atteinte est la conséquence des mouvements répétitifs qu'elle effectue au travail.

### Un long combat commence...

Vous l'aurez compris : dans cette histoire, la travailleuse n'a pas déclaré à son employeur un accident qui peut aussi être à l'origine de la blessure dont elle souffre. **Lorsqu'elle s'est « cogné » le coude quelques jours auparavant, elle s'est blessée au coude.**

Sylvie n'a pas déclaré l'accident car elle considérait l'événement comme banal et sans conséquence. Aujourd'hui, tout le monde, même son médecin, prétend que ce sont les mouvements répétitifs qu'elle fait au travail qui sont à l'origine de la lésion... Personne ne se rappelle de l'accident...

**Nous ne vous le rappellerons jamais assez souvent : déclarez à votre employeur tout fait accidentel, même s'il n'y a pas, selon vous, eu de conséquence... ♦**

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

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

Contactez l'agent en réparation santé et sécurité du travail du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal  
**Daniel Morin : 514 842-9463 poste 247**

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

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

## Engagez-vous, qu'ils disaient !



Maryse Chrétien • Directrice syndicale et responsable du Comité du journal

**Quelles raisons nous incitent à militer et à s'impliquer syndicalement dans notre milieu de travail, de nos jours ? Le représentant syndical est l'interface entre les salariés et l'employeur. En faisant part des revendications des membres aux instances supérieures, il tente, par différents moyens, d'améliorer les conditions de travail de ses membres.**

**Q**u'il soit délégué ou directeur dans un service ou un arrondissement, la présence d'un représentant syndical peut faire toute la différence au sein d'une division, ne serait-ce qu'en termes d'accessibilité à l'information. Nous n'avons qu'à songer à tous les moyens et les ressources mis à sa disposition pour répondre efficacement et rapidement aux requêtes variées provenant des collègues de travail de la même accréditation syndicale. Par exemple, la convention collective est très en demande, mais d'autres outils sont également fort intéressants : les lois sur la santé et sécurité du travail, les normes du travail du Québec, les moyens de communication mis de l'avant par notre Exécutif syndical, la formation offerte tant aux officiers syndicaux qu'aux membres, le Programme d'aide aux membres (PAM), le réseau des délégués sociaux, l'accès aux avis légaux des procureurs du SCFP, etc.

### Aider son prochain

Le premier sentiment qui nous motive (et vous pourrez vérifier auprès de vos représentants !) à faire le saut comme délégué syndical est très personnel au départ. Plusieurs possèdent la fibre humaniste et désirent ardemment venir en

aide aux autres. Comme une grande partie de notre vie est passée au travail, il est rassurant de pouvoir se tourner vers quelqu'un. Le représentant syndical possède les aptitudes pour écouter et guider les membres.

### Représenter ses pairs

Le représentant syndical chargé de faire valoir les intérêts de membres a tout un poids sur ses épaules. Si l'esprit de synthèse et une bonne capacité organisationnelle sont vos points forts, vous aimeriez le défi. L'employeur est toujours plus attentif et réceptif aux requêtes de forces unifiées et structurées de façon cohérente. La planification donne beaucoup plus de poids aux arguments avancés par les officiers syndicaux. Selon l'envergure des problèmes, votre représentant bénéficie de l'appui de toute la structure syndicale si nécessaire. Vous serez impressionnés de la vitesse de réaction et de la portée de la machine syndicale lorsqu'elle se met en branle !

### Obtenir la bonne information

Même en ne faisant pas partie de la structure syndicale, la meilleure façon d'être bien renseigné sur les enjeux actuels consiste à participer aux assemblées syndicales. Qui dit

mieux informé, dit aussi mieux protégé. Non seulement les rumeurs de couloirs ne vous atteindront plus, mais votre présence individuelle donne un poids non négligeable au pouvoir de négociation de l'ensemble du Syndicat vis-à-vis de l'employeur. Il faut démontrer à notre employeur que nous tenons réellement à nos demandes ! Votre présence aux prochaines assemblées est très importante, parce que nous sommes en processus de négociation pour le renouvellement de la convention collective.

### Accumuler des expériences enrichissantes

L'implication syndicale nous amène à nous rapprocher de notre côté humain. Votre parcours sera parsemé de batailles plus ou moins longues. À coup sûr, vous développerez des compétences parallèles qui vous aideront dans votre vie de tous les jours. Par exemple, la prise de parole en public sera beaucoup plus facile et des règlements positifs vous revaloriseront sur le plan personnel. Votre curiosité est piquée ? N'hésitez pas à glaner davantage d'information auprès de votre représentant syndical. Vous ne le regretterez pas ! ♦

*Voyages Rêve Évasion inc.*

675A, rue Notre-Dame  
Repentigny (Qc) J6A 2W5

**Nancy Boivin**

Conseillère en voyages

## Promotion Sud

Réservez avant le 30 septembre 2013!!

**50 \$ DE RABAIS ET AUTRES AVANTAGES**

**PLANIFIEZ À L'AVANCE, C'EST PAYANT !**

Personnel qualifié, dynamique et attentionné  
Service personnalisé, spécialité groupe, Europe et croisière

*Faites de votre rêve une réalité avec nous !!!*

Communiquez avec la propriétaire :

Nancy Boivin au 450 932-4145

Courriel : [infos@voyagesreveevasion.com](mailto:infos@voyagesreveevasion.com)

# Recommandations du rapport D'Amours Et si elles passaient ?



**Gilles Maheu** • Trésorier-archiviste  
**Christian Coallier** • Agent des régimes de retraite

À la Ville de Montréal ainsi que dans les villes liées et à l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), nos régimes de retraite sont des régimes à prestations déterminées comme la majeure partie des régimes de retraite dans le secteur municipal et qui ont fait l'objet d'analyse par le Comité D'Amours.

Le 17 avril dernier, on a publié le rapport D'Amours sur la réforme du système de retraite québécois qui ajoute et suggère des modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (RCR). Le jour même, le gouvernement a annoncé la tenue d'une commission parlementaire qui se déroulera cet été.

Celle-ci entendra tous les intervenants, soit le SCFP, la FTQ, des actuels, le patronat, etc. Le 18 avril, des membres du Comité exécutif et les spécialistes des régimes de retraite ont assisté à la conférence donnée par le comité D'Amours. Depuis, ils ont eu la chance de participer à d'autres conférences et de recevoir les opinions de nos actuels syndicaux afin de mieux se familiariser avec les 21 recommandations, dont plusieurs toucheront le secteur municipal.

Il est possible qu'à la suite du dépôt du rapport de la commission parlementaire, le gouvernement présente un projet de loi modifiant la *Loi RCR*. Présentement, cette loi interdit de faire des modifications aux acquis. Au Québec, seulement 35 % des travailleurs et travailleuses ont un régime à prestations déterminées.

## Plusieurs recommandations toucheront durablement le secteur municipal

Avec la création d'une rente de longévité payable seulement à 75 ans, un nouveau programme administré par la Régie des rentes du Québec prévoirait une rente de 0,5 % du salaire jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA). Il était de 51 100 \$ en 2013, avec une

cotisation salariale de 3,3 % qui sera partagée entre les travailleurs (1,65 %) et les employeurs (1,65 %). Celui-ci s'appliquera obligatoirement aux régimes où l'employeur est public. Présentement, vous avez une prestation de raccordement qui cesse à 65 ans ; avec la rente de longévité, vous auriez une autre diminution de votre rente de retraite à 75 ans.

Revoir la façon de calculer la capitalisation,

appliquant la règle du 50/50, votre cotisation passera d'une moyenne de 5 % à 11 % et, s'il y a un déficit de capitalisation, une cotisation supplémentaire s'ajoutera.

Une période de cinq ans est allouée pour négocier la réduction des droits acquis. Cependant, à compter de la quatrième année, s'il n'y a pas d'entente, l'employeur pourra procéder unilatéralement à la réduction de l'indexation

après la retraite et devra verser à la caisse de retraite une somme équivalente à la réduction du passif actuariel.

La négociation peut revoir ou suspendre des droits acquis tels que :

- l'indexation de la rente après la retraite (1 % d'indexation) ;
- l'indexation de la rente avant la retraite (rente différée) ;
- les subventions de retraite avant 65 ans (prestations de raccordement) ;
- les bénéfices d'anticipation pris en considération dans le calcul de la prestation de départ à la retraite (trois meilleures années etc.) ;
- les subventions à la rente de conjoint survivant (la rente réversible 66 2/3 au conjoint).



en distinguant les actifs et retraités, augmentera le déficit de capitalisation et augmentera le coût du service courant.

Une augmentation du coût du service courant de 21 % dans le secteur public et l'obligation du partage du coût à 50/50 s'appliqueront pour les régimes dont l'employeur est public. Par exemple, le coût du service courant pour le régime de Montréal est de 18 % plus l'augmentation de 21 %, ce qui donnera un coût du service courant qui passera à 22 %. Donc, en

Il ne serait plus possible de prévoir un droit à la retraite subventionné avant 55 ans à l'égard du service futur.

Dans les prochains mois, votre Équipe syndicale suivra avec une attention particulière l'avenir de nos régimes de retraite à prestations déterminées. ♦

# Le saviez-vous ?

## Le Régime des rentes du Québec

- La rente est pleinement indexée chaque année
- Il y a seulement 5 % des travailleurs au Québec qui reçoivent le maximum

Pour y avoir droit d'ici le 31 décembre 2013, il faut avoir cotisé au cours d'une année.

Entre 60 et 65 ans, il faut :

- avoir cessé de travailler ; ou
- prévoir gagner moins de 12 775 \$ dans les 12 prochains mois ; ou
- être en retraite progressive (réduction du salaire d'au moins 20 %, par exemple de 35 à 28 heures par semaine).

Facteurs d'ajustement (réduction avant 65 ans). Le montant maximum pour une rente est de 1 012 \$ par mois. Une personne qui demande la rente à 60 ans aura une réduction de 0,5 % par mois jusqu'à 65 ans, soit une réduction de 30 % pour un maximum de 708 \$ par mois.

À 65 ans on peut continuer de travailler. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour la recevoir, il faut en faire la demande !

Pour y avoir droit, il faut :

- avoir cotisé au cours d'une année ;
- avoir 60 ans et continuer de travailler 35 heures par semaine avec un revenu de travail de 50 000 \$ par année ;
- nouveaux facteurs d'ajustement (réduction avant 65 ans).

**En 2013 :** Le montant maximum pour une rente est de 1012 \$ par mois.

**En 2014 :** Une personne qui demande la rente à 60 ans aura une réduction de 0,53 % par mois jusqu'à 65 ans, soit une réduction de 31,8 % pour un maximum de 690 \$ par mois.

**En 2015 :** Une personne qui demande la rente à 60 ans aura une réduction de 0,56 % par mois jusqu'à 65 ans, soit une réduction de 33,6 % pour un maximum de 672 \$ par mois.

**En 2016 :** Une personne qui demande la rente à 60 ans aura une réduction de 0,6 % par mois jusqu'à 65 ans, soit une réduction de 36 % pour un maximum de 648 \$ par mois.

Pour plus d'information, téléchargez le guide de la planification financière, qui est une mine d'information, à partir du site <http://www.questionretraite.qc.ca/fr/>

## Du 4 au 7 février 2013 Semaine québécoise de prévention du suicide



**Richard Mc Laughlin et Sylvie Beauchamp**  
Responsable et secrétaire du Comité des délégués sociaux

*T'es important pour nous, le suicide n'est pas une option : voilà le thème de la Semaine québécoise de la prévention du suicide de 2013.*

Votre comité des délégués sociaux (Patrick Dubreuil, Stéphane Armstrong, Claude Duval, Sylvie Beauchamp et Richard Mc Laughlin), accompagnés de 13 délégués sociaux invités de notre réseau (Yves Paquin, Magalie Pierre, Cynthia Maurice, Andrée Breton, Brigitte Boyte, Maryse Chrétien, Francine Hallé, France Beauchemin, Linda Baur, Guylaine Dionne, Raynald Asselin, Jocelin Auclair et Maryse Picard) a visité onze lieux et rencontré plus de 1100 d'entre vous. Nous vous avons écoutés, informés et sensibilisés. Nous vous avons remis des cartes postales ainsi que des épingles « T'es important pour moi ».

Lors de la quatrième conférence nationale des délégués sociaux tenue en décembre 2012, Bruno Marchand, président de AQPS, s'exprimait ainsi :

« C'est un problème collectif. Ça prend du courage pour parler du suicide. Chaque jour, au Québec, il y a trois décès par suicide. On perd 1100 de nos frères ou sœurs annuellement. On est la province où l'on se suicide le plus. Imaginons, qu'un avion s'écrase avec 200 ou 300 personnes à bord. On vérifie si on connaît quelqu'un. Les chaînes d'information en continu, la radio, la télévision ne cessent d'en parler, de nous en montrer les images, les photos et des entrevues, etc. Deux à trois mois plus tard, un nouvel avion s'écrase avec encore à son bord, 200 ou 300 personnes, et ainsi de suite. Bien sûr on va aller ma-

nifester et camper devant le bureau du ministre des Transports pour que des actions soient entreprises, pour que cela cesse. »

Le suicide, c'est important d'en parler. Ça nous touche tous, c'est un problème collectif. Il y a des ressources, de l'aide, des programmes d'éducation, de prévention. Il y a aussi une formation pour les sentinelles (plusieurs de vos délégués sociaux ont participé à cette formation). On y apprend à entendre, à écouter, à voir les signes, à référer aux bonnes ressources, à accompagner et à encourager. De surcroît, on apprend aussi aux sentinelles à ne pas hésiter à chercher du soutien pour aider l'autre. C'est aussi important de ne pas individualiser le problème. Un Québec sans suicide, c'est possible !

Ici, au SFMM, il y a les coresponsables du PAM France Dubois et Camée Aubut, sans oublier notre réseau des délégués sociaux. N'hésitez pas à demander de l'aide pour vous ou quelqu'un de votre entourage ! ♦

**T'es important pour nous !  
Si tu penses au suicide,  
si tu es inquiet pour un proche,  
si tu as perdu un être cher par suicide,  
ne reste pas seul avec ta douleur  
et tes inquiétudes.  
N'attends pas, demande de l'aide !**

**1 866 APPELLE**

1 866 277-3553  
Aide téléphonique  
24/24 heures, 7/7 jours

27 avril 2013

# Manif contre la réforme de l'A.-E.



Le samedi 27 avril, plus de 50 000 personnes ont marché au centre-ville de Montréal pour exprimer leur désaccord face aux modifications apportées par le gouvernement Harper au régime d'assurance-emploi. Le SFMM était du nombre !



# Réforme de l'assurance-emploi

## Comprendre le nouveau régime



Achraf Al-Al-Sultan Al-Ghouri • Membre du SFMM

À l'hiver 2011, la Ville a dû fermer l'aréna Marcelin-Wilson en raison d'un bris dans les compresseurs de refroidissement. L'événement a entraîné la mise à pied de plusieurs travailleurs, dont certains ont été pris au dépourvu, sans salaire, et totalement abandonnés à eux-mêmes.

**B**ien qu'exceptionnel, ce genre d'imprévu risque de se reproduire, et c'est pour cette raison qu'il est nécessaire que vous soyez informés des recours disponibles. Dans ce contexte, le régime d'assurance-emploi peut, dans certains cas, vous être d'un grand secours. Cependant, le gouvernement conservateur a apporté récemment des modifications majeures au régime qui le rendent difficile d'accès, surtout pour les travailleurs saisonniers.

### Admissible, ou pas ?

Vous pourriez avoir droit aux prestations de l'assurance-emploi si vous avez versé des cotisations au Compte d'assurance-emploi. Ces cotisations sont des sommes qui sont prélevées à même votre salaire. En principe, tous les emplois Cols blancs répondent à cette première condition d'admissibilité.

Vous respectez la seconde condition lorsque vous êtes contraint de quitter votre emploi, soit par une décision de l'employeur, comme le cas de l'aréna Marcelin-Wilson, soit pour des raisons considérées valables au sens de la loi. C'est donc dire que vous pourriez avoir droit à des prestations lorsque que vous avez perdu votre emploi sans en être responsable. Règle générale, vous n'avez pas droit aux prestations si vous quittez volontairement votre emploi, vous êtes congédié pour inconduite ou sans emploi parce que vous participez directement à un conflit de travail (grève ou lock-out).

En cas d'invalidité, vous pourriez également avoir droit à des prestations de maladie si vous n'êtes pas couvert par le régime d'assurance-salaire fourni par votre employeur. La couverture d'assurance à laquelle vous avez droit peut varier d'un employeur à l'autre en fonction des termes du contrat d'assurance collective qui vous est offert. Avant de faire une demande auprès du régime d'assurance-emploi, nous vous suggérons donc de consulter votre Syndicat pour connaître l'étendue de vos droits.

De plus, pour avoir droit aux prestations, il faut avoir travaillé un nombre minimal d'heures durant les 52 semaines précédant la fin de l'emploi. Ce seuil est déterminé à partir du taux de chômage de la région où vous résidez habituellement. Par exemple, si vous résidez en Gaspésie, mais que vous vous établissez à Montréal le temps d'occuper un emploi à la Ville, les exigences seront moindres en termes d'heures travaillées parce que le taux de chômage gaspésien est le plus élevé de la province.

Le taux de chômage de la région de résidence, conjugué au nombre d'heures travaillées, a également une incidence sur la durée de vos prestations : plus il est haut, plus votre période de prestations sera longue.

Il est donc important que la région soit déterminée en fonction de la résidence habituelle et non en fonction du lieu de l'emploi. Pour vérifier le taux de chômage de votre région, rendez-vous sur <http://goo.gl/MSyG>.

### Vos obligations une fois admis

Le régime actuel oblige le prestataire à être « prêt et disposé à travailler et capable de le faire en tout temps ». Cette exigence signifie que le travailleur doit avoir le désir de travailler, mais qu'il est incapable de trouver un emploi, qu'il est prêt à accepter tout genre de travail que sa capacité, ses aptitudes, sa formation ou son expérience lui permettent d'accomplir et qu'il a la capacité physique et mentale de le faire.

De plus, le prestataire doit chercher activement du travail, ce qui signifie qu'il doit prendre note du nom de tous les employeurs avec qui il a communiqué et des moments où il l'a fait.

### Le gouvernement Harper détruit notre régime

Par contre, un chômeur doit accepter une offre d'« emploi convenable ». Laissant la place à l'interprétation, cette dernière notion

est le sujet de toute la polémique sur la réforme de 2013 du régime d'assurance-emploi.

En effet, la redéfinition de l'« emploi convenable » pénalise grandement les travailleurs qui se retrouvent sans emploi, principalement les travailleurs temporaires, puisque ces derniers devront accepter tout emploi jugé convenable même s'il se situe jusqu'à une heure de route de son domicile et offre un salaire jusqu'à 30 % inférieur à celui qu'ils gagnaient auparavant. Il faut toutefois noter que la définition d'« emploi convenable » varie en fonction des catégories de prestataires. Le nombre d'années durant lesquelles le travailleur a cotisé au régime détermine ces catégories.

Ces informations vous permettent donc de mieux comprendre les conditions d'admissibilité au régime de l'assurance-emploi. Si toutefois vous perdez votre emploi, cessez temporairement d'être rémunéré et si votre situation nécessite que vous ayez recours à des prestations d'assurance-emploi, n'hésitez pas à contacter vos représentants syndicaux qui seront en mesure de vous fournir plus d'informations.

### Une réforme à l'encontre de nos valeurs

La réforme de 2013 crée donc une nette détérioration du régime et nous devons tous ensemble continuer de faire pression auprès du gouvernement pour que le régime de l'assurance-emploi redevienne plus accessible à une majorité de travailleurs.

Le SCFP participe activement à la campagne de sensibilisation sur les effets des modifications à l'assurance-emploi. Nous, du SFMM (SCFP), avons été nombreux à participer à la grande manifestation qui s'est tenue dans les rues de Montréal le 27 avril dernier afin de démontrer notre mécontentement face à la réforme ourdie par le gouvernement Harper. ♦

Les dîners BBQ du SFMM

# Votre Équipe syndicale en tournée... chez vous !

28 mai 2013 : BBQ à la Cour municipale



30 mai 2013 : BBQ au SPVM



L'Équipe du SFMM a profité du retour du printemps pour renouer avec la tradition des barbecues offerts aux Cols blancs qu'elle représente à la grandeur de l'île de Montréal. Le 28 mai, elle est allée à la rencontre des fonctionnaires de la Cour municipale, qui ont participé en grand nombre aux agapes. Deux jours plus tard, ça a été au tour des Cols blancs du SPVM œuvrant au 944 de la rue Saint-Paul Ouest de recevoir la visite de leur Équipe syndicale. Au menu, hotdogs sur le gril, croustilles, temps radieux et discussions animées !

# Du syndicalisme... au Bangladesh ! L'émancipation par l'aiguille ?

Maryse Chrétien • Directrice syndicale et responsable du Comité du journal



**Trois millions d'ouvriers peuplent 4000 usines de textile au Bangladesh. La plupart sont des femmes : couturières, tailleuses, piqueuses, manutentionnaires, etc. Des mères célibataires, des veuves, des répudiées ou des femmes qui ont seulement voulu échapper au mariage forcé. Leur émancipation passe par le secteur du textile, qu'on le veuille ou non ! Les alternatives (esclavage dans les briquetteries ou la prostitution) sont bien pires.**

**M**algré les décès – un salarié du textile meurt tous les deux jours au travail ! –, les représentants syndicaux affirment que l'industrie du textile a été synonyme d'amélioration de la qualité de vie depuis 20 ans au Bangladesh. Les pays industrialisés ont cheminé dans la même voie à la fin du 19<sup>e</sup> siècle. Le soutien au mouvement syndical constitue la clé qui ouvrira la porte de l'amélioration des salaires et des conditions de travail.

Les lois gouvernementales prévoient une semaine de travail de 48 heures et une journée de congé par semaine. La réalité est tout autre : 80 heures par semaines, à raison de dix à douze heures par jour, sept jours sur sept. Les salariés revendiquent tout simplement le minimum, c'est-à-dire leurs droits. Dans leurs revendications, on retrouve notamment :

- une journée de repos par semaine ;
- la juste rémunération de leurs heures travaillées ;
- le paiement des heures supplémentaires après douze heures de travail ;
- la fin de l'obligation non dite de verser des primes aux superviseurs pour conserver leur emploi ;
- le congé de maternité de deux semaines.

Depuis l'effondrement du Rana Plaza, le 24 avril dernier, on tente aussi de négocier le droit de refus. La veille du drame, des salariés avaient signalé la présence d'importantes fissures dans les murs de l'édifice, mais on les a tout de même sommés d'entrer au travail le



lendemain. Un droit de refus basé sur la sécurité aurait sauvé des centaines de vies.

## Des droits syndicaux très limités

Les lois gouvernementales ne protègent pas les droits syndicaux et le patronat exerce des représailles constantes sur les sympathisants du syndicalisme. Ceux-ci sont harcelés, torturés ou tués. Les forces de l'ordre tentent de mater les manifestations de plus en plus fréquentes depuis la tragédie du Rana Plaza. Depuis 1948, les syndicats sont légaux au Bangladesh, mais leur processus d'accréditation est tellement long et compliqué que les salariés se découragent. Une fois enregistré, le syndicat doit four-

nir la liste des membres et représentants syndicaux aux employeurs et au gouvernement. Des arrestations ont lieu sans motifs.

La loi stipule également qu'un vote de grève doit recueillir l'appui d'au moins 75 % des membres d'un syndicat pour être valide. Au-delà de 30 jours de grève, des militants peuvent être détenus et confinés à des travaux forcés. Plusieurs disparaissent subitement des villages. De plus, une mise à pied entraîne automatiquement la fin de l'accréditation syndicale – les employeurs n'hésitent pas à mettre de l'avant cette pratique pour éliminer toute forme de militantisme.

## D'une tragédie à l'autre

C'est dommage qu'au Bangladesh, l'avancement des conditions de travail doive se faire à coup de tragédies ponctuelles comme celle du Rana Plaza. Pourtant, les décès causés au jour le jour par des conditions inhumaines de travail ne se retrouvent pas que dans les statistiques ! Comme passer par la fibre de tissu est la seule issue pour favoriser le développement de ce pays, encourageons les organismes internationaux comme le Forum pour l'unité des travailleurs du vêtement et l'Industrial Global Union, deux organisations de défense des droits des travailleurs dans le monde. Ceux-ci font pression, entre autres, sur le gouvernement du Bangladesh contre les refus injustifiés de demandes d'accréditation des syndicats sur la base d'informations non officielles. ♦

Source : Rapport annuel des violations des droits syndicaux 2012 au Bangladesh (<http://www.ituc-csi.org/rapport-annuel-des-violations-des-11419?lang=fr>)

# Tournoi de golf 2013

# Des braves face aux éléments !

COMITÉ ORGANISATEUR • CLAUDE CUILLERIER • FRANK MAZZA • CLAUDE PAPINEAU

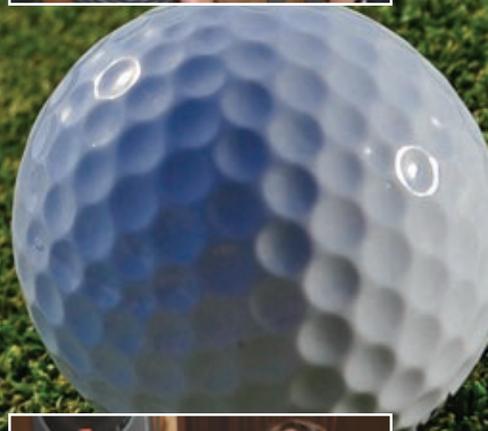
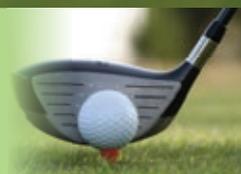
## NOS BÉNÉVOLES

DANIEL BÉLANGER  
MARIE-HÉLÈNE BÉLANGER  
YVES BELLEAU  
FRANCINE BOULIANE  
DIANE BOURGET  
ANDRÉ COUTURE

PATRICK DUBOIS  
ALAIN FUGÈRE  
MICHEL GIORSETTI  
LYNE LACHAPELLE  
JOSÉE LACROIX  
MARIO LAPOINTE

CHRISTIANE LÉGER  
LUCIEN LEPAGE  
JULIE LÉPINE  
VALMONT MICHAUD  
STÉPHANE PAPINEAU  
FRANCINE PICARD

MARC POMINVILLE  
ROBERT ROBERGE  
MARIO SABOURIN  
JACQUES THÉRIAULT  
LISE THOUIN



## MERCI À NOS COMMANDITAIRES

Assurances Burrowes  
Desjardins – Caisse du réseau municipal  
Déclic Communications  
Fonds de solidarité (FTQ)  
Jacques Veilleux, conseiller en sécurité financière  
Lamoureux, Morin, Lamoureux, avocats

Les Grands Explorateurs  
Les Matelas Robert Bastien  
Les retraités-es du 429 (SFMM)  
Les Services Actuariels SAI inc.  
Fournitures de bureau DENIS  
Café Milano

Plaza Antique  
Lyreco  
Promotion universelle  
Atelier Québécois  
I.D. Com (agenda)  
La Conca d'Oro





# BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

CONCOURS

Égayez votre décor!

GAGNEZ 250\$

en cartes-cadeaux chez

 **Déco Découverte** SUPERMAGASIN | accessoires bain et cuisine | Jitrite ou  **RÉNO DÉPÔT**

Quatre gagnants par tirage

PROCHAINS TIRAGES

30 septembre 2013 • 31 janvier 2014

Comment participer ?

- En étant déjà client (votre nom sera automatiquement mis dans la boîte de tirage)
- En nous appelant pour une soumission
- En devenant un nouveau client chez nous



Réservé aux membres du

Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal  
(SFMM-SCFP)



Découvrez notre programme  
d'assurances **exclusif**

aux membres du Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal, de leurs  
conjoints(es) et de leurs enfants



Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal  
(SFMM-SCFP)

- Des **primes** d'assurances parmi  
les plus concurrentielles sur le marché
- Des **protections adaptées** à vos besoins
- Des **modes de paiement variés**  
(prélèvements bancaires, chèques, carte  
de crédit, déduction salariale, Internet)
- Une **gamme de produits d'assurances  
très large** : automobile, habitation  
(tous types), véhicules récréatifs, bateaux,  
VTT, motocyclette, motoneige, véhicule  
de collection, assurance voyage, etc.
- Une **équipe de courtiers d'assurances  
expérimentés**
- Un **service personnalisé**  
(vous faites affaire avec le même  
interlocuteur qui travaille pour vous  
et représente au mieux vos intérêts)

Parce qu'assurer ses biens personnels  
n'est pas anodin, faites affaire avec  
les meilleurs professionnels !

**APPELEZ-NOUS ! 514-905-SFMM (7366)**

Vous courez la chance de gagner  
et d'être bien assuré !

## Assurances à tarifs préférentiels

DES RABAIS NÉGOCIÉS ET  
PROFITABLES POUR ANTOINE



**Robitaille**

COL BLANC ASSURÉ  
PAR  **laPersonnelle**

Assureur de groupe auto, habitation  
et entreprise



**Desjardins**  
Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

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

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

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