



FTQ
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

ColBlanc

Février - Mars 2011 Volume 45, numéro 1

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

TOUS COLS BLANCS RÉUNIS

L'équité : mission accomplie !

page 3

Mot de l'exécutif
Bilan 2010, perspectives 2011

page 6

Hampstead, c'est reparti !

page 7

Lyne Lachapelle :
portrait d'une femme engagée

L'équipe de l'équité : Édith Cardin,
Diane Chevalier, Monique Côté, Pierre
Vandewalle, Lise Simard et Dominic Charland.



Journée internationale des femmes

Le SFMM vous invite à participer à la septième édition de sa Soirée événement qui se tiendra le 8 mars 2011. Une excellente occasion de se rassembler, partager et souligner ensemble la Journée internationale des femmes, dont le thème cette année est «Toujours en action pour le respect de nos droits». Au menu : exposition, présentation, buffet et spectacle. (détails en page 14)

«Le monde est dangereux à vivre! Non pas tant à cause de ceux qui font le mal, mais à cause de ceux qui regardent et laissent faire.»

Albert Einstein

Agenda

1^{er} février

Mois de l'histoire des Noirs

16 au 18 février

Rencontre pancanadienne du secteur municipal SCFP à Toronto (le SFMM y sera)

20 février

Journée mondiale de la justice sociale

21 au 25 février

Semaine de relâche scolaire (Lanaudière et autres)

28 février au 4 mars

Semaine de relâche scolaire (Montréal et autres)

8 mars

Journée internationale des femmes (soirée-événement du SFMM)

21 mars

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

22 mars

Journée mondiale de l'eau

À l'intérieur

L'équité : mission accomplie !.....pp. 4-5
Convention collective, c'est reparti à

Hampstead !.....p. 6

Danger, libre-échangep. 6

Portrait de Lyne Lachapellep. 7

Comité LAST : plan d'action 2011.....p. 8

Gestion contractuelle à Montréalp. 8

Le jeu en vaut-il la chandelle ?.....p. 9

Harcèlement psychologique : prévenir pour que cesse la détresse !.....p. 10

Sécurité du revenu : des employés de second ordrep. 10

SST : enfin une étude sur la charge de travail !.....p. 11

Journée internationale des femmesp. 14

Février, le mois de l'histoire des noirs .p. 14

Actualitésp. 15

Congrès de la FTQ.....p. 16

Salaires et finances publiquesp. 17

Éthanol : un moratoire s'imposep. 18

Gaz de schistes : non merci !.....p. 18

Des mots qui font suer !p. 19

Rions avec Léopold Lauzonp. 19

La Fête des enfants 2010p. 20

CPE : de saines habitudes de vie.....p. 21

Lectures et sentiments.....pp. 22-23

Prévention du suicide Le SFMM s'implique

Claude Duval, délégué syndical au SFMM (SCFP) et membre du comité du programme d'aide aux membres



Il est 7h30 du matin, la tempête de neige hivernale honore le 801 Brennan de ses beaux flocons en ce 2 février 2011. Quatre membres, délégués sociaux, de notre Syndicat s'affairent à monter un kiosque dans le hall d'entrée. Après une rencontre et un accueil chaleureux des employés de Bentall, nous installons nos tables, chevalets, bannière et documentation pour souligner la semaine de



prévention du suicide. Grâce à l'appui de notre exécutif syndical, nos membres ont pu, durant la journée, venir nous rencontrer et se sensibiliser à la problématique du suicide.

L'Association québécoise de prévention du suicide nous avait fourni de la documentation : signets, affiches, quizz très instructif et des cartes postales. Le quizz permet de saisir notre perception des mythes et des réalités du suicide. Un des mythes le plus commun est de penser que les personnes qui menacent de se suicider veulent attirer l'attention ou manipuler... Alors qu'il s'agit d'appels à l'aide!

Un succès pour une première !

154 personnes se sont arrêtées à notre kiosque afin de participer au quizz et surtout signer la carte postale. Ces personnes ont pris

position, ce qui veut dire que nous avons le pouvoir de changer les choses.

Nous achèverons dans les prochains jours ces appuis à l'Association québécoise de prévention du suicide et ils s'ajouteront aux quelque 20 500 signataires à ce jour.

Bref! Ce fut une journée enrichissante et appréciée par les membres rencontrés. D'ailleurs le comité planifie de se déplacer durant l'année dans certains endroits stratégiques.

En terminant, merci au 429 ainsi qu'à Brigitte Boyte, Richard McLaughlin et Stéphane Armstrong d'avoir rendu possible cette

activité. Et en passant, si vous aimez la musique, allez sur le site : www.aqps.info et écoutez la chanson du groupe Taktika, intitulée *Désarmé jusqu'aux dents*. Renversons!

Besoin d'aide! 1 866 APPELLE (1 866 277-3553)



«Le suicide n'est pas une option, tu es important pour nous.»

NOUVEAU DIRECTEUR SYNDICAL

Arturo Iadaluca

Service de la Sécurité incendie de Montréal (SIM)
514 872-3783



À la barre du SCFP-Québec Michel Bibeault



La direction pancanadienne du SCFP, syndicat auquel le SFMM est affilié, a annoncé, le 1^{er} décembre dernier, la nomination permanente de Michel Bibeault à titre de directeur du SCFP-Québec. Lors du départ à la retraite de Michel Fontaine, l'été dernier, le confrère Bibeault avait accepté de prendre la relève de façon transitoire alors qu'il occupait le poste de directeur régional du

SCFP pour le Québec.

Embauché par le SCFP-Québec comme conseiller syndical, en 1999, Michel Bibeault a travaillé dans les secteurs du transport urbain, des municipalités et des communications, dont il aura été le coordonnateur, pour ensuite occuper, en 2007, le poste de directeur-adjoint du SCFP pour le Québec.

Mécanicien industriel de formation, le confrère Bibeault est issu de la section locale 1500 d'Hydro-Québec où il aura occupé les fonctions de délégué syndical, puis de directeur syndical de chantier à LG 2 pour devenir, en 1983, président du secteur de la Baie-James. En 1991, il est élu secrétaire général du «1500», pour tout le Québec, poste qu'il occupera jusqu'à son arrivée au SCFP-Québec.

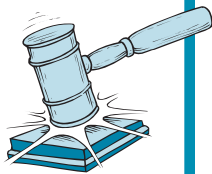
L'Équipe syndicale du SFMM salue cette nomination et souhaite bonne chance au nouveau directeur provincial.



Photo : Michel Charrand

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

**le vendredi
18 mars 2011**



Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP),
514 842-9463 / colblanc@sfmm429.qc.ca
Publiée par le Comité du journal à 11 500 exemplaires.
Les textes publiés dans ce journal n'engagent que leurs auteurs.
Nous n'insisterons jamais assez : nos pages sont ouvertes à tous les membres du SFMM (SCFP).
Toutes reproduction, traduction et diffusion des textes sont autorisées à condition d'en citer la source.
Dépôt légal à la Bibliothèque de la législature et à la Bibliothèque nationale du Québec, Division des acquisitions pour Canadiana et Bureau de dépôt légal, Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa (SSN 0227-6064).
Composée et imprimée par des travailleuses et travailleurs syndiqués, membres d'un syndicat affilié à la FTQ.
Veuillez prendre note que, dans le seul but d'alléger le texte, le masculin comprend le féminin (même si ce n'est pas toujours le cas) et vice-versa (même si ce n'est pas toujours le cas).

Responsable à l'exécutif du Comité du journal : André Dollo
Agents d'information : Michèle Blais et Jean-René Usclat
Responsable : Gérald Brosseau
Secrétaire : Benoît Méthot
Membres : Sophie Aumais, Maryse Chrétien et Pascal Labine
Caricaturiste : Jean-François Biron
Mots croisés : Claude Beaudet
Photographes : Michèle Blais, Gérald Brosseau et Julie Lépine.
Infographie : Marcel Huot (Atelier Québécois Offset inc.)



Bilan 2010, perspectives 2011



rofitant de la première édition 2011 du *ColBlanc*, toute l'Équipe syndicale se joint à nous pour vous souhaiter à toutes et à tous une année remplie de santé, de bonheur et de solidarité.

Bilan positif pour 2010 !

Au SFMM, l'année 2010 a été plus qu'animée, toute l'Équipe syndicale et l'ensemble de vos représentants syndicaux ont été fort occupés et ont investi beaucoup d'efforts pour mener à bien un bon nombre d'importants dossiers et réaliser les mandats confiés. En y regardant de plus près, le bilan est plutôt positif et permet de mesurer l'ampleur du travail accompli.

En effet, sans vouloir dresser une liste exhaustive, pensons aux dossiers de l'équité salariale avec la conclusion de l'exercice tant à la Ville de Montréal qu'à la Société du parc Jean-Drapeau, alors qu'au Parc Six-Flags (La Ronde) le premier affichage des résultats du maintien de l'équité salariale, pensons également aux nombreuses interventions publiques du SFMM (et du SCFP) dans des dossiers qui nous affectent directement : ligne éthique, déontologie municipale, démarches pour obtenir une enquête publique sur l'octroi de contrats et bien sûr la campagne médiatique «*Montréal, fais une ville de toi!*» qui réclame des changements importants à la Charte de la Ville de Montréal et qui se poursuit toujours. Ajoutez à cela la négociation de lettres d'entente, le traitement des griefs, les interventions en prévention et réparation SST, le travail effectué au programme d'aide pour soutenir les membres en difficulté, les formations offertes aux directeurs et délégués syndicaux, l'accueil des nouveaux membres, la tournée des installations aquatiques, le projet du nouveau site web, l'organisation de la soirée du 8 mars, notre participation à la campagne Centraide etc.

Bien qu'il reste des dossiers importants à mener à terme, tels ceux entourant les négociations en vue du renouvellement des conventions collectives tant à Anjou 80, qu'à l'OMHM et à Pointe-Claire où les négociations sont difficiles, mais où les membres concernés sont mobilisés et prêts à prendre les moyens d'action nécessaires pour atteindre leurs objectifs. En 2011, l'Équipe syndicale sera encore derrière eux et leur offrira le soutien nécessaire, en toute solidarité!

Équité salariale : mission accomplie !

Comme vous le savez tous sans doute, l'année s'est terminée avec la conclusion du dossier de l'équité salariale. Considéré par tous comme étant l'exercice d'équité salariale le plus complexe en la matière au Québec, nous sommes très satisfaits des résultats obtenus puisque près de 60 % des 400 emplois identifiés comme étant à prédominance féminine font l'objet d'un correctif salarial. Au total, ce sont quelque 4500 des fonctionnaires de la Ville de Montréal qui bénéficieront d'un correctif.

En matière d'équité, il est important de préciser qu'il s'agit d'un exercice et non d'une négociation puisque la loi n'est pas

négociable. Pour en savoir davantage, vous pouvez consulter le *Fonctionnaire express* distribué le 18 décembre dernier et qui est disponible sur le site du SFMM, tout comme le deuxième affichage. Nous vous invitons aussi à prendre connaissance des textes sur le sujet publiés dans ce numéro du *ColBlanc* (page 4 et 5). Précisons également, que l'exercice d'équité salariale devra aussi être fait pour les 12 municipalités reconstituées de l'île de Montréal que nous représentons, et ce en raison des modifications apportées, en 2009, à la *Loi sur l'équité salariale* par le gouvernement Charest.

Aide-bibliothécaires : du groupe 3 au groupe 4

Soulignons également que, dans la foulée des discussions en équité salariale, un règlement de grief d'évaluation a été conclu, selon la procédure de grief, avec la Ville de Montréal pour l'emploi d'aide-bibliothécaire. Les membres occupant un poste de cet emploi verront donc leur traitement passer du groupe 3 au groupe 4 de la structure salariale, et ce, rétroactivement au 20 février 2008, date du dépôt du grief.

Sécurité du revenu : faire respecter l'entente !

Parlant de traitement et de structure salariale, mentionnons que d'autres discussions sont aussi en cours pour tenter d'en arriver à un règlement pour les membres de notre Syndicat qui œuvrent à l'aide sociale, compte tenu du dépôt d'un grief qui faisait suite à la décision de l'administration Tremblay de dénoncer le contrat de service entre la Ville de Montréal et le MESS. Dans ce dossier, le SFMM réclame le respect de la lettre d'entente qui stipule qu'advenant que le contrat de service soit dénoncé, les échelles de traitement prévues à notre convention collective devraient être rétablies pour chacun des emplois visés. C'est à suivre!

Du pain sur la planche en 2011 !

Nul doute que 2011 sera également une année fort occupée. En plus de finaliser les travaux portant sur l'équité salariale, dont ceux dans les villes reconstituées, et de mener à terme les trois négociations en cours mentionnées précédemment, nous entreprendrons des négociations en vue du renouvellement de trois conventions collectives qui venaient à échéance le 31 décembre dernier, à savoir à la Société du parc Jean-Drapeau, à la Ville de Hampstead et la Ville de Montréal.

Des négos à mener à bien !

Pour la Société du parc Jean-Drapeau, les négociations seront menées par le vice-président responsable, Gaétan Scott, qui sera secondé par Jean-Benoît Olivier-Pilon, directeur syndical ainsi que par Me Marie-Hélène Bélanger, conseillère au SCFP.

En ce qui concerne la Ville de Hampstead, lors de l'assemblée générale tenue le 13 janvier dernier, les membres cols blancs de l'endroit ont élaboré puis entériné le projet de renouvellement de la convention collective (voir l'article à ce sujet, en page 6). Les négociations seront menées par la vice-présidente responsable, Francine Bouliane, qui sera secondée par Brent Roberts,

directeur syndical, ainsi que Me Nicolas Cléroux, conseiller syndical du SCFP.

Enfin pour la négociation avec la Ville de Montréal, nous sommes à définir le mode de consultation qui se tiendra auprès des membres concernés en vue de l'élaboration du projet de convention collective. C'est au conseil de direction que la forme de consultation adoptée sera déterminée puisque c'est à cette instance syndicale qu'en revient la décision, selon les statuts et règlements du SFMM (paragraphe 28.15).

Harmonisation des régimes de retraite

Vous n'êtes pas sans savoir que les travaux relatifs à l'harmonisation des régimes de retraite sont suspendus depuis le mois de novembre dernier, après seulement deux rencontres de négociation. Considérant l'importance de ce dossier, nul doute que cela fera l'objet de discussions dans les prochaines semaines ou les prochains mois. Un autre dossier à suivre.

Pour une enquête publique

Fort de l'appui du SCFP et de la FTQ, le SFMM continuera, au cours de l'année qui vient, à faire entendre sa voix et à exiger que soit tenue une enquête publique sur l'attribution des contrats publics, à tous les niveaux. Rappelons que, depuis plus d'un an et sur maintes tribunes, notre Syndicat, d'abord appuyé par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), puis par la FTQ qui a pris position en novembre dernier, n'a cessé de réclamer la tenue d'une enquête publique afin de faire toute la lumière sur les allégations de copinage, de corruption et de malversations qui ont frappé le monde municipal et particulièrement la métropole. Il est encore temps pour le gouvernement Charest d'écouter la voix de la raison et de légiférer pour tenir une telle enquête dans les meilleurs délais.

Marteler le message pour se faire comprendre

Au moment de lire ces lignes vous aurez probablement entendu ou vu notre toute dernière création médiatique. Parce que, comme le disent si bien les Zapartistes, «*rire est une si jolie façon de montrer les dents*», nous avons réalisé avec les firmes PNB et Halogen, une vidéo originale et humoristique pour demander des changements à la *Charte de la Ville de Montréal*.

Nous poursuivons notre campagne amorcée au printemps 2010 avec ce médium. Nous misons sur les médias sociaux et votre participation pour propager notre message : la structure actuelle de la Ville de Montréal est trop lourde et coûte très cher.

Alors que les attaques fusent contre nos régimes de retraite, qu'on hurle à qui veut l'entendre que nos salaires sont trop élevés et nos avantages sociaux déraisonnables, il n'est pas question pour le SFMM que ses membres servent de boucs émissaires. À cet air connu, nous opposons notre message.

Ensemble, faisons en sorte qu'il soit entendu et compris : la solution consiste à modifier la Charte et à corriger certaines dispositions pour que Montréal soit gouvernable à moindre coût.



Monique Côté, présidente du SFMM
André Dollo, secrétaire général du SFMM

Visitez nos sites www.sfm429.qc.ca ou www.montrealfaisunevilledeyou.com pour le voir, l'entendre et surtout la diffuser à travers vos réseaux.

Nouveau site du SFMM : dernier droit !

Nous sommes heureux de vous annoncer que les travaux entourant la conception et la mise en ligne du nouveau site internet de notre Syndicat tirent à leur fin. Rappelons que notre objectif est de moderniser le site du SFMM afin d'en faire le mode de communication privilégié et l'organe officiel de notre Syndicat, le tout avec un souci de le rendre plus convivial et plus attrayant, mais également pour diffuser l'information plus rapidement et en assurer la régularité.

Les phases de conception et de réalisation de la structure du site et de sa facture graphique sont complétées, de même que l'intégration du système de gestion de contenu et la formation du personnel du SFMM chargé des mises à jour. Actuellement, le groupe de travail, composé de France Valour, directrice des opérations pour le SFMM, de Michèle Blais, agente d'information et de Jean-René Usclat, agent d'information, sous la responsabilité d'André Dollo, responsable de l'information, travaille au transfert et à l'intégration des contenus. D'ici l'arrivée du printemps, nous devrions pouvoir vous annoncer officiellement le lancement de notre nouveau site.

Manifestation nationale Pour un budget équitable

La gratuité et l'accessibilité aux soins de santé, l'égal accès à une éducation de qualité, un revenu décent et un emploi de qualité, l'égalité entre les femmes et les hommes, la protection de notre environnement, ce sont NOS DROITS!

Nous pouvons les préserver.

C'EST UNE QUESTION DE CHOIX!

Samedi, 12 mars à la Place du Canada
Rassemblement à midi

Je choisis
d'y être,
parce que
je veux
préserver
mes
droits.



C'est un rendez-vous!

Équité salariale à la Ville de Montréal

4500 Cols blancs verront leur salaire ajusté !

Monique Côté, présidente du SFMM (SCFP), responsable du comité syndical de l'équité salariale et membre du Comité d'équité salariale



ette lutte pour faire reconnaître le droit à un salaire égal pour un travail équivalent dure depuis fort longtemps. Même si la *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997, il nous aura fallu attendre presque 14 ans pour obtenir l'équité salariale. Ce fut un travail difficile et les travaux du comité depuis les trois dernières années ont été particulièrement chargés. Labeur, énergies, temps ont été déployés pour en arriver au résultat de l'affichage.

Un processus rigoureux

Il y a eu d'abord l'élaboration et une entente entre les parties sur un plan d'évaluation exempt de discrimination fondée sur le sexe, puis la tenue de centaines d'enquêtes auprès de vous les membres, l'analyse préliminaire de quelque 1200 emplois, la détermination de la prédominance des emplois et l'évaluation de quelque 723 catégories d'emplois dont 400 catégories à prédominance féminine et 323 à prédominance masculine. Nous pouvons nous féliciter! Les délais ont été longs et à de nombreuses reprises, on a senti que plusieurs d'entre vous aviez perdu espoir qu'un règlement se concrétise, mais il était primordial pour notre comité d'effectuer cet important exercice avec rigueur et en y investissant le temps et les efforts nécessaires.

Une avancée majeure

La conclusion des travaux à laquelle nous sommes arrivés avec la Ville de Montréal constitue une avancée importante pour les femmes et les hommes du SFMM. En tout, autour de 4500 personnes, regroupées dans 229 catégories d'emplois à prédominance féminine, sont visées par des correctifs. L'ajustement salarial moyen des catégories d'emplois est de l'ordre de 26 %, si l'on omet le cas exceptionnel ayant un correctif de 120 %. Par exemple, l'ensemble des 541 secrétaires-administratives obtiennent un correctif de 3,35 %, tout comme les secrétaires médicales et les secrétaires juridiques, 427 sauveteurs recevront un correctif de l'ordre de 18,97 %, 239 secrétaires de direction ont un correctif de 6,18 %, 126 préposés à l'analyse et à la répartition des appels recevront pour leur part 6,18 %, 108 agents de recettes

obtiennent 4,87 %, 278 aide-animateurs grade 1 recevront 19,24 %, 45 aide-animateurs grade 2 recevront 40,22 %, et j'en passe. Ces correctifs sont rétroactifs à 2001, avec intérêt légal à compter du 21 novembre 2005.

Aujourd'hui, nous pouvons nous réjouir puisque le règlement tant attendu est chose faite. Malheureusement, l'application d'une démarche d'équité salariale ne fait pas en sorte d'établir que toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine sont discriminées. Si cela était le cas, nous n'aurions pas à faire tous ces travaux exigeants afin de déterminer quelles sont les catégories d'emplois féminines qui ont une rémunération inférieure par rapport aux emplois masculins de valeur égale ou équivalente. Vous pouvez être assurés que le comité d'équité salariale syndical aurait souhaité que les résultats des travaux conduisent à des correctifs pour toutes les catégories. Ce ne fut pas le cas et ce n'est pas non plus le cas des autres démarches d'équité salariale au Québec.

La suite des choses

À la suite de l'équité salariale, nous devons aussi vérifier les cas des catégories d'emplois à prédominance féminine dont l'emploi a été aboli ou modifié entre le 21 novembre 2001 et le 21 novembre 2005. Nous vous assurons que le travail sera fait par le comité d'équité salariale afin de vérifier si les titulaires de ces catégories d'emplois ont droit à un correctif.

Aussi, l'employeur doit réaliser le maintien de l'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2011 et s'il y a des correctifs, ces derniers sont rétroactifs au 31 décembre 2010. Le maintien de l'équité salariale consiste à revoir le Programme d'équité salariale afin de tenir compte des modifications, créations ou abolitions des emplois survenus depuis le 21 novembre 2005. Dans le cas du présent dossier, cela signifie notamment que le Programme sera épuré de tous les emplois des villes reconstituées afin d'entreprendre le maintien de l'équité salariale.

Le cas des villes reconstituées

Pour ce qui est des villes reconstituées, elles doivent, en vertu de la nouvelle loi modificatrice amendée en mai 2009, réaliser leur propre démarche d'équité salariale. La date du portrait est le 1^{er} février 2009 et les

correctifs seront rétroactifs au 1^{er} janvier 2006 avec des intérêts légaux qui doivent être payés à compter de cette même date.

Ainsi, les ajustements salariaux étalés et payés par la Ville de Montréal prendront fin au 31 décembre 2005 pour les personnes salariées en provenance des villes reconstituées. La rétroactivité sera calculée pour la période du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2005. En ce qui a trait aux intérêts légaux, ils sont dus à compter du 21 novembre 2005 et prennent fin au 31 décembre 2005. Précisons toutefois que la Ville de Montréal devra payer les intérêts légaux sur le montant dû jusqu'à la date du paiement.

Estimation des écarts Pour une meilleure compréhension

À la suite de l'évaluation des emplois masculins et féminins, le comité d'équité salariale a procédé à l'estimation des écarts et a choisi la méthode dite «globale», plus précisément la comparaison des emplois féminins à la courbe des emplois masculins. En fait, les résultats représentent l'écart entre la valeur des emplois à prédominance féminine et celle des emplois à prédominance masculine.

Les emplois féminins n'ont pas été comparés à un unique emploi comparateur, par exemple «Surveillant d'installation» mais à une courbe qui représente l'ensemble de la structure des taux maximums des emplois masculins en 2005.

Cette méthode d'estimation des écarts est

composée de deux variables : la valeur total de pointage en évaluation et le taux maximum payé en 2005. A partir de ces deux variables, il s'agit de tracer une courbe salariale afin d'identifier les nouveaux taux de salaire de comparaison pour les catégories féminines.

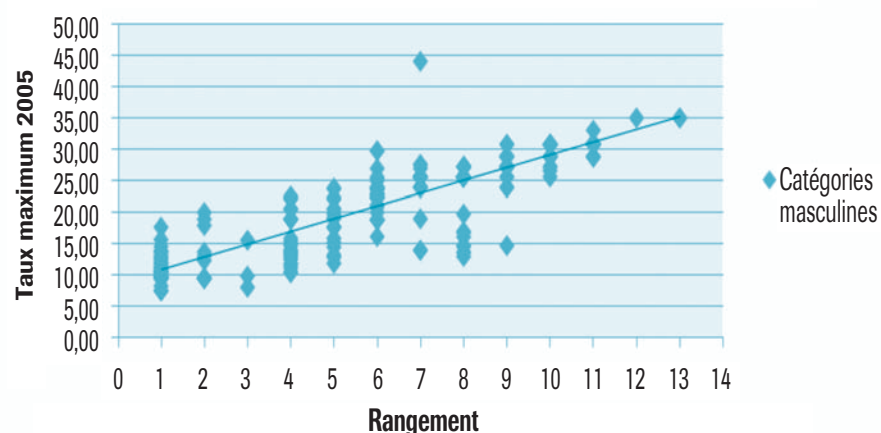
Le comité d'équité salariale a également choisi d'établir des intervalles de points ou un rangement à l'intérieur desquels les emplois sont considérés équivalents (aux fins uniquement de l'équité salariale).

Ainsi, les correctifs obtenus pour les catégories d'emplois ne sont pas tous du même ordre et certaines catégories d'emplois n'obtiennent aucun correctif; cette situation s'explique par leur valeur en pointage et leur taux maximum de rémunération 2005 en comparaison à la courbe des emplois masculins.

En conclusion, les emplois féminins qui se retrouvent **sous** la courbe sont ajustés à la courbe, dans un rangement. Les emplois féminins qui se trouvent **sur** la courbe ou qui sont **au-dessus** n'obtiennent pas d'ajustement car leur salaire est déjà égal ou supérieur au taux d'équité salariale fixé par la courbe. Soulignons que dans un tel exercice, personne ne peut voir son salaire baisser, même si la valeur de l'emploi se situe déjà au-dessus de la courbe des emplois masculins.

Le graphique ci-dessous illustre la courbe salariale des emplois masculins.

Courbe salariale des catégories masculines



Maintien de l'équité salariale

Affichage au Parc Six-Flags (La Ronde)



'affichage des résultats de l'exercice de maintien de l'équité salariale s'est fait le 17 décembre dernier. Cet affichage vous a été acheminé, pour la plupart d'entre vous, par le biais de votre adresse courriel. Il est aussi possible de le consulter sur les babillards placés dans les salles communes. Le but du maintien est de s'assurer que les emplois à prédominance féminine, nouvellement créés ou ayant subi des modifications significatives de tâches ou de responsabilités, continuent de ne pas être discriminés par

rapport à des emplois masculins de valeur équivalente. Fait à souligner, selon les termes de la Loi, les emplois abolis sont retirés de cet exercice. À la suite des travaux, deux emplois ont reçu des correctifs; les salaires seront ajustés à partir du 31 décembre 2010. Les emplois sont celui de préposé(e) aux boutiques avec un correctif de 5,9 % et commis aux comptes à recevoir avec un correctif de 0,5 %. Selon la Loi modificatrice sur l'équité salariale, entrée en vigueur le 28 mai 2009, le prochain exercice de maintien devra être fait dans les 5 ans suivant le présent affichage.

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

En terminant, mille mercis à Geneviève Lamarche, déléguée syndicale au Parc Six-Flags (La Ronde) depuis plusieurs années, pour son aide précieuse et sa connaissance étendue des emplois. Également, je m'en voudrais de ne pas souligner à quel point nous avons apprécié le travail effectué par Johanne Martel, conseillère au SCFP. Merci à Johanne, pour sa science, sa présence et surtout sa patience! Comme nous sommes arrivés à la conclusion de cet important dossier, on se donne rendez-vous dans 5 ans, histoire de maintenir l'équité!

Questions - Réponses

Le comité d'équité salariale a préparé un dossier «Questions-Réponses» afin de répondre collectivement à vos interrogations concernant les résultats du Programme d'équité salariale. Ce dossier sera alimenté au fur et à mesure que nous aurons des questionnements de votre part. Nous vous présentons ici, en primeur, un aperçu de «Questions-Réponses». Par la suite vous pourrez en prendre connaissance sur le site du SFMM .

Mon emploi apparaissait au 1^{er} affichage et n'apparaît plus au 2^e affichage, pourquoi ?

Toutes les catégories d'emplois féminines apparaissant au 1^{er} affichage ont été analysées par le comité et seules les catégories d'emplois à prédominance féminine qui obtiennent un ajustement d'équité salariale apparaissent au 2^e affichage.

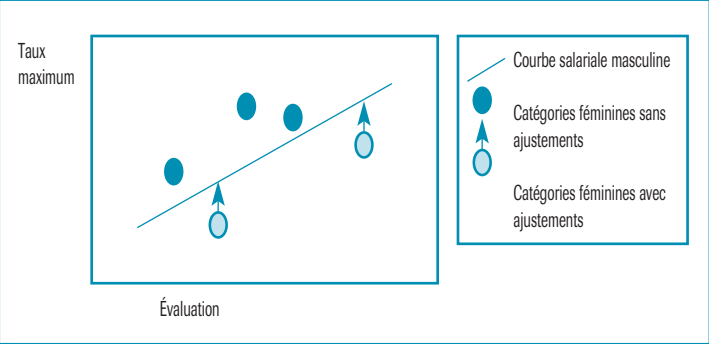
Pourquoi n'ai-je pas droit à un ajustement ?

La *Loi sur l'équité salariale* a pour objet de corriger la discrimination salariale. Ce ne sont pas toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine qui sont l'objet de discrimination systémique.

Suite à l'évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, le comité a procédé au calcul des ajustements à l'aide de la courbe salariale masculine. Cette dernière est établie en utilisant les taux maximums ainsi que les évaluations des catégories d'emplois à prédominance masculine. Seules les catégories d'emplois à prédominance féminine situées **sous** cette courbe reçoivent un ajustement salarial.

Ainsi, une catégorie d'emploi à prédominance féminine n'a aucun correctif, lorsque suite à l'évaluation, elle est reconnue équivalente à des catégories d'emplois à prédominance masculine qui, au 21 novembre 2005, recevaient un salaire inférieur à cette catégorie féminine.

Voici comment les propos précédents pourraient être illustrés :



Comment les ajustements seront-ils calculés ?

L'étalement prévu par la Loi sur l'équité salariale prévoit que l'employeur peut étaler le correctif d'équité salariale sur 4 ans en 5 versements égaux.

Par exemple, pour un ajustement de 3,35 % sur le taux maximum de 22,39 \$ de la catégorie féminine, au 21 novembre 2005, l'écart salarial est de 0,75 étalé sur 5 versements pour les années 2001 à 2005. Le nouveau salaire «taux équité» de la catégorie féminine à cette même date est donc de 23,14 \$.

Le nouveau taux équité sera par la suite majoré des augmentations annuelles prévues aux conventions collectives à compter du 1^{er} janvier 2006. Au 1^{er} janvier 2010, ce taux sera donc de 25,17 \$ ayant été majoré des augmentations salariales depuis le 1^{er} janvier 2006.

Pour les personnes salariées qui n'étaient pas au maximum de la structure salariale, les échelons seront également ajustés du % de correction et étalés selon les mêmes règles. De plus, l'exemple précité n'inclut pas les intérêts fixés par la Loi à 5 % sur les montants dus à partir du 21 novembre 2005, et ce, jusqu'au moment où l'employeur versera le nouveau taux corrigé.

Exemple d'étalement sur 4 ans - 5 versements du 21/11/2001 au 21/11/2005

Date d'ajustement	Ajustement annuel cumulé	Taux équité \$
le 21 novembre 2001	0,15	22,54 \$
le 21 novembre 2002	0,30	22,69 \$
le 21 novembre 2003	0,45	22,84 \$
le 21 novembre 2004	0,60	22,99 \$
le 21 novembre 2005	0,75	23,14 \$

Informations pertinentes apparaissant à la fin de l'affichage du 17 décembre 2010

Durée de l'affichage, droits et délais

Le premier affichage, d'une durée de 60 jours et indiquant les résultats, a pris fin le 16 février 2011. Les personnes visées par l'équité salariale avaient jusqu'à cette date pour demander des renseignements additionnels ou présenter leurs observations au comité de maintien de l'équité salariale.

Au plus tard 30 jours après la fin de la période d'affichage, il y aura un nouvel affichage indiquant les modifications apportées à la suite des demandes ou commentaires reçus ou précisant qu'aucune modification n'a été nécessaire.

Une personne salariée peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième affichage, si elle est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la loi.

Parc Jean-Drapeau Mission accomplie!



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



n décembre dernier, nous écrivions qu'avec un peu de volonté, l'espoir était permis. Et bien, nos attentes se sont concrétisées! Après plusieurs rencontres de travail chargées, les membres du comité se sont entendus et ont complété la dernière étape du programme pour finaliser l'exercice d'équité salariale du parc Jean-Drapeau!

Consultez l'affichage!

Une fois le dernier différend portant sur les prédominances réglé, le premier affichage identifiant les catégories d'emploi et leur prédominance pouvait avoir lieu. Le comité a ensuite finalisé les évaluations; comparé les catégories féminines avec des catégories masculines de même valeur pour ensuite procéder à l'estimation des écarts salariaux.

Depuis, un avis d'affichage a été envoyé par courriel à tous les employés actifs du parc Jean-Drapeau et, conformément à la Loi sur l'équité salariale, article 75, l'employeur a, depuis le 17 décembre 2010 et ce jusqu'au 17 février 2011, affiché les résultats du 1^{er} et du 2^e affichage du Programme d'équité salariale aux endroits suivants : Complexe aquatique - salle des employés, D39, La Rotonde, Quartier des athlètes et Pavillon du Canada.

Vous pouvez aussi consulter les affichages en question sur le site du SFMM, au www.sjmm429.qc.ca.

Des résultats plus que satisfaisants

Nous sommes extrêmement satisfaits de cet exercice qui ne fût pas des plus faciles à réaliser. Les résultats ont démontré que 8 des 13 catégories d'emploi à prédominance féminine présentaient un écart salarial dû à la discrimination systémique, soit environ 62 %. Les emplois touchés obtiendront des correctifs salariaux pouvant aller de 5 % à près de 70 %. Pour en nommer quelques-uns, les opérateurs aux transmissions recevront un correctif de 4,56 %, les animateurs obtiendront 14,73 % et les surveillants d'installations chefs d'équipe 69,48 %.

En l'occurrence, toutes les personnes ayant occupé une ou plusieurs des catégories d'emplois se méritant un correctif, pour la période du 21 novembre 2001 jusqu'au moment du paiement, recevront un montant en fonction des heures travaillées. Aux sommes précitées, s'ajoutera un montant couvrant les intérêts au taux légal de 5 %.

À l'heure actuelle, nous ignorons à quel moment l'employeur versera les montants et ajustera les salaires. Ce dernier doit, dans un premier temps, retracer tous les titulaires et effectuer, par la suite, le calcul des heures et intérêts dus, ce qui n'est pas une mince tâche.

Nous vous invitons à consulter l'affichage pour connaître toutes les catégories d'emplois qui recevront un correctif. Dans un même élan, nous vous encourageons à communiquer avec tous vos anciens collègues ou amis qui possiblement ne travaillent plus au parc Jean-Drapeau mais sont concernés par l'exercice d'équité salariale. De plus, il serait important de mettre à jour, auprès du service des ressources humaines, vos plus récentes coordonnées.

Droits et recours

Finalement, selon l'article 76 de la *Loi sur l'équité salariale*, les salariés visés par ce programme ont le droit de demander des renseignements additionnels et de présenter des observations dans les 60 jours suivant l'affichage, en s'adressant, par écrit, au :

Comité de l'équité salariale, a/s Caroline Mayer et Édith Cardin, Société du parc Jean-Drapeau, Pavillon du Canada, 1, circuit Gilles-Villeneuve, Montréal (Québec) H3C 1A9 ou par courriel au cmayer@parcjeandrapeau.com

En conclusion, nous pouvons dire que la Loi sur l'équité salariale et les travaux effectués pour réaliser le Programme ont permis encore une fois de rendre justice aux salariés occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Pour terminer, je désire mentionner l'apport de Mme Nicole Aubin-Houle, membre du Comité d'équité salariale pour la partie représentant les salariés ainsi que celle de Mme Johanne Martel, Conseillère en équité salariale au SCFP qui m'ont secondée lors des différentes étapes du processus.

Nous continuerons de faire le suivi et de vous informer sur le maintien ou autres événements importants dans nos prochains *Colblanc*. D'ici-là, consultez l'affichage!

C'est reparti à Hampstead !



Le 13 janvier dernier que s'est tenue une assemblée extraordinaire pour les membres de la ville de Hampstead. En effet, la convention collective régissant les conditions de travail des Cols blancs de cette ville est arrivée à échéance le 31 décembre 2010. Mentionnons que, dès le mois de novembre, le comité syndical de négociation a entrepris les travaux en vue du renouvellement de la convention collective. Brent Roberts,

directeur syndical, et Mary Saviano, déléguée syndicale, ont tout d'abord effectué une consultation auprès des membres d'Hampstead afin d'alimenter le processus d'élaboration du projet de convention collective. Par la suite, la rédaction du projet s'est faite de concert avec Me Nicolas Cléroux, conseiller syndical au SCFP, Suzanne Coudé, agente de griefs, et l'auteur de ces lignes.

Un projet qui fait l'unanimité

Le 13 janvier dernier, le comité de négociation syndical a rencontré les Cols blancs de cette ville, afin de leur présenter un projet de convention collective et d'obtenir ainsi un mandat de négociation en vue du renouvellement de la convention collective.

L'assemblée c'est fort bien



déroulée et c'est avec une belle unanimité (100 % des participants) que les membres ont adopté le projet proposé. Les commentaires reçus ont été positifs et un membre a même pris la peine de souligner que c'était la première fois en 25 ans qu'un comité syndical débutait les négociations si rapidement à l'échéance d'une convention collective.

Pour la suite des choses

À ce stade-ci, nous devons communiquer avec les représentants de la ville d'Hampstead afin d'établir un calendrier de rencontres et débiter les négociations.

Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM (SCFP)



Pour ce qui est de nos demandes, nous vous en ferons part de façon plus détaillée lorsque nous les aurons déposées à l'employeur.

Enfin, mentionnons que le comité de négociation syndical sera composé de Me Nicolas Cléroux, conseiller syndical SCFP, de Brent Roberts, de Mary Saviano, et de moi-même, Francine Bouliane, vice-présidente responsable. Nous pourrions, au besoin, compter sur les services de Suzanne Coudé, agente de griefs assignée au dossier pour des aspects plus techniques de ces négociations. C'est un dossier à suivre de près en 2011!

Libre échange L'AECG : plus menaçant que l'ALENA !



Un mois d'avril 2010, a eu lieu la troisième ronde de négociations entre le Canada et l'Union européenne, tenue dans le cadre de l'Accord économique et commercial global (AECG). Pour ceux qui l'ignorent, ces négociations visent à conclure, d'ici la fin de 2011, un accord de libre-échange dont la portée est plus vaste encore que celle de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA).

Ainsi, selon le texte provisoire, les politiques d'achat public seraient fortement restreintes dans leur application, ce qui aura pour effet de priver les gouvernements d'un outil efficace pour le soutien des investissements et des emplois locaux.

De plus, l'AECG contient des clauses semblables à celles contenues dans l'ALENA. Ces dispositions permettront aux entreprises d'intenter des poursuites contre les États si une loi les prive d'une possibilité de profits. Enfin, plusieurs autres dispositions permettent d'ouvrir la porte à la privatisation des services publics et de faciliter l'accès privilégié aux matières premières.

Le modèle européen ? Non merci !

Pour certains, cet accord est une alternative intéressante puisqu'il se négocie entre pays industrialisés qui partagent les

mêmes valeurs de solidarité et qui ont des services publics développés ainsi que des normes plus élevées que les nôtres, notamment dans le domaine du travail. Mais nous devrions nous montrer prudents! En effet, l'Union européenne (UE), contrairement aux pays qui la composent, est résolument à droite en ce qui concerne la libéralisation des échanges économiques et commerciaux. Pensons, entre autres, aux restructurations qui furent imposées, ces dernières années, aux pays membres et qui ont conduit à une plus large privatisation des services publics, dont l'eau, l'énergie, les télécommunications et les postes.

Les syndicats réagissent

Face à cette nouvelle menace, les syndicats des services publics, notamment le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), ont publié une évaluation critique de l'accord. De plus, le SCFP a lancé une campagne nationale de mobilisation et, en janvier dernier, a délégué des représentants à Bruxelles afin qu'ils rencontrent des députés du Parlement européen pour les sensibiliser aux problématiques entourant cet accord.

De son côté, répondant à l'invitation du gouvernement du Québec, la FTQ — de

concert avec la CSN et la CSD — a transmis ses exigences relatives, entre autres, à la protection de droits fondamentaux du travail. À titre de membre du Réseau pour la justice dans le commerce, la FTQ a également adhéré à une déclaration qui réclame de la transparence, un engagement ferme des négociateurs de ne pas ouvrir les marchés publics, de protéger les services publics et de ne pas compromettre la souveraineté des États.

Le SFMM réagit aussi

Comme syndiqués du secteur public, nous sommes directement concernés par l'AECG et c'est un dossier dont nous reparlerons certainement dans les semaines et les mois à venir. Pour sa part, le SFMM participe à la campagne de mobilisation du SCFP en demandant au conseil municipal de Montréal d'adopter une résolution qui demande :

- que soit organisée une rencontre d'information avec le gouvernement du Québec sur le contenu des négociations commerciales avec l'Union européenne;
- que la Fédération canadienne des municipalités mène une analyse secteur par secteur sur les répercussions possibles pour les fonctions municipales et sur les pouvoirs du régime de marchés publics que veut obtenir

l'Union européenne;

- que la Fédération canadienne des municipalités incite le gouvernement du Canada à ne pas accorder à l'Union européenne l'accès aux marchés publics des gouvernements infranationaux;
- que le gouvernement provincial du Québec négocie une exemption claire et permanente de l'AECG pour les administrations locales.

Le SFMM sera aux premières loges dans ce dossier puisqu'il s'agit d'un dossier suivi de près par le Bureau de direction de la FTQ, où siège notre présidente Monique Côté depuis son élection à un des postes de vice-présidente représentant les femmes de la FTQ.

Soyez assurés que c'est un dossier que nous suivrons de près! D'ici là et pour en savoir plus, je vous invite à visiter le site du SCFP au <http://scfp.ca/aecg> ainsi que celui du Réseau pour la justice dans le commerce au www.commercejuste.ca.

Vous pouvez également télécharger la *Proposition de l'intersyndicale CSN-CSN-FTQ sur les clauses concernant les droits du travail de l'Accord de partenariat économique Canada — Union européenne* sur le site de la FTQ au www.ftq.qc.ca, dans la section «solidarité internationale».



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

Lyne Lachapelle

Portrait d'une femme engagée



ans le dernier numéro du ColBlanc, nous vous avons brièvement présenté Lyne Lachapelle, nouvelle vice-présidente au SFMM depuis octobre dernier. J'avoue que c'est une curieuse situation que celle d'interviewer et de présenter une collègue que l'on côtoie quotidiennement, ou presque, depuis plusieurs années, tant au conseil de direction qu'avec l'équipe des agents de griefs. Malgré un emploi du temps fort chargé, Lyne a aimablement accepté de se livrer à cet exercice, au bénéfice de nos fidèles lecteurs.

Une vraie Montréalaise !

Fidèle à mes habitudes et parce que j'aime bien commencer une histoire au début, j'ai d'abord questionné Lyne sur ses origines, sa famille et sa jeunesse. Lyne est née à Montréal, plus précisément dans le quartier Mercier, où elle a fait ses études primaires et secondaires. Elle est le «bébé» d'une famille de trois enfants, sa sœur et son frère étant tous deux beaucoup plus âgés qu'elle. Lyne a également fréquenté le collège de Rosemont et l'Institut Control Data où elle a obtenu un diplôme de technicien d'ordinateur.



Les années SPVM

C'est en août 1989 que Lyne débute à l'ex-CUM et fait son entrée au SPVM. Comme elle me l'a confié, «Ils venaient d'abolir tous les postes de répartiteur-policier à ce moment-là et ils nous ont embauchés, environ 150 employés civils pour faire de la prise d'appels et de la répartition, j'ai occupé cet emploi environ huit ans, mais j'avais un problème avec les quarts de travail sur rotation, finalement, j'ai obtenu un emploi de préposée à l'information policière, dans les postes de quartiers. J'ai également fait ça pendant environ huit ans. Ce sont les deux seuls emplois que j'ai occupés au cours de ma carrière.»

Impliquée dès ses débuts

Lyne s'est impliquée au SFMM quelques temps après ses débuts à l'ex-CUM. Questionnée sur le sujet, elle me dira «J'ai commencé à m'impliquer au Syndicat en

1997. j'ai d'abord été déléguée syndicale, un poste que je n'ai pas occupé longtemps car je suis devenue assez rapidement directrice syndicale. C'est Suzie Guillemette qui était ma vice-présidente à l'époque, elle m'a coachée et bien encadrée, j'ai occupé cette fonction syndicale pendant près de huit ans.»

Concilier famille, travail et militantisme

Tous ceux qui ont dû composer avec la vie familiale et le militantisme, qu'il soit syndical ou autre, vous diront que ce n'est pas toujours chose facile, particulièrement pour les femmes qui, quoiqu'on en dise, sont encore bien souvent celles qui assument le plus de tâches reliées à la vie familiale. J'ai demandé à Lyne si, comme mère de famille — elle a deux filles, adolescentes aujourd'hui — il avait été difficile de concilier son travail, sa vie familiale et son implication au Syndicat et si, pour elle, cela représente toujours un obstacle important à une plus grande implication des femmes au sein du mouvement syndical. Pour elle, «Tout dépend d'abord du travail que tu fais, il y a des emplois qui conviennent moins bien à

l'implication syndicale, mais dans l'ensemble, je dirais que c'est plus facile qu'autrefois. Aujourd'hui, les conjoints participent beaucoup plus à l'éducation des enfants, aux tâches ménagères, ça donne une meilleure chance aux femmes de s'impliquer.»

Une riche expérience

En plus de l'expérience acquise comme déléguée puis directrice syndicale, Lyne a été nommée agente de griefs à la suite de l'élection de l'Équipe syndicale en 2005. Elle a également siégé au comité mixte d'évaluation des emplois. Questionnée sur ce qu'elle avait retiré de ces expériences syndicales, Lyne me confiera : «Ce que j'en ai retiré, pour moi, c'est d'abord le plaisir de côtoyer les gens, la solidarité aussi. Le fait d'aider les gens, le côté travail social, je dirais que c'est ce qui m'apporte le plus de satisfaction dans ce que je fais.»

Pourquoi la vice-présidence ?

En octobre dernier, à la suite du départ de Daniel Bélanger, vice-président au SFMM, des élections à ce poste ont été tenues. Lyne a choisi de poser sa candidature et elle a été élue par acclamation. Je lui ai demandé, après quelques mois à ce poste et avec le recul, ce qui a motivé sa décision de se présenter à ce poste exigeant. Lyne m'a répondu que pour elle, «Il s'agit simplement de poursuivre ce que je faisais avant mais à un autre niveau, plus en relations de travail, c'est ce qui m'a motivée. Daniel a été très aidant là-dedans, il a été un bon motivateur. Il m'a aidée à me faire confiance et aller de l'avant.»

J'ai ensuite demandé à Lyne comment elle composait avec la pression, les responsabilités et la charge de travail comme vice-présidente. Pour elle, «C'est sûr que la pression est grande, les responsabilités et la charge de travail sont énormes mais j'ai appris à gérer ça, avec l'expérience, c'est moins lourd sur mes épaules aujourd'hui. Il y a dix ans, je n'aurais pas pu occuper cette fonction.»

Des conditions qui rendent justice à tous

Questionnée sur ses objectifs et sur les dossiers qui l'interpellent plus particulièrement, Lyne me confiera que la négociation est quelque chose qui l'intéresse beaucoup. Elle ajoute que «les dossiers qui demandent beaucoup d'implication, qui demandent d'aider les membres dans des dossiers particuliers, je dirais que c'est ce qui m'interpelle beaucoup aussi. Mon objectif, c'est aussi de faire appliquer la convention, que ce soit équitable, qu'on donne la même chance à tout le monde, peu importe le dossier.»

Comme vice-présidente, Lyne Lachapelle est responsable, en plus du SPVM (sauf l'unité administrative - application des règlements de stationnement), de trois arrondissements et d'autant de Ville reconstituées. Elle est également responsable du comité d'évaluation des emplois. Je lui ai donc demandé quels étaient ses objectifs à ce niveau, pour elle : «On doit traiter souvent les demandes de réévaluation d'emplois de nos membres. Certains pensent qu'ils ne sont pas rémunérés pour le travail qu'ils font ou encore que leurs tâches ont été modifiées. On doit traiter également les demandes patronales. L'objectif est évidemment de régler rapidement le plus de dossiers possible. Idéalement, l'objectif ultime serait de revoir tous les emplois et tous les descriptifs, c'est peut-être utopique, mais il reste que bien des descriptifs d'emploi sont désuets. Avec l'équité salariale, nous avons un nouveau plan d'évaluation, ce serait bien de pouvoir l'appliquer partout à la ville.»

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



Des défis à relever pour le mouvement syndical

J'ai demandé à Lyne quels seront les défis à relever pour le mouvement syndical au cours des prochaines années. Pour Lyne, il est clair que «le mouvement syndical devra faire des efforts pour attirer les jeunes. Aujourd'hui, les jeunes s'impliquent peu ou pas du tout au sein du mouvement syndical. Peut-être ont-ils l'impression qu'ils n'ont pas besoin du mouvement syndical pour résoudre leurs problèmes.. qu'une convention c'est pas indispensable pour obtenir de bonnes conditions de travail. Pourtant, pour moi c'est nécessaire. Tout comme, c'est nécessaire qu'ils s'impliquent. Sinon, le mouvement syndical s'affaiblira au fil du temps et disparaîtra éventuellement. C'est important d'assurer une relève. Mais ça passe par la sensibilisation, l'éducation et la formation, entre autres.»

Finalement, j'ai demandé à Lyne quel message elle adresserait aux jeunes femmes qui souhaitent s'impliquer syndicalement? «D'abord, je leur dirais que, pour moi, s'impliquer n'est pas si demandant. Puis quand tu y as goûté, c'est comme une drogue! Tu ne peux plus t'en passer, tu veux toujours plus, régler plus de choses, améliorer la qualité de vie des gens aux travail, à tous les niveaux. Pour moi, c'est un travail très stimulant, cela apporte beaucoup, tant au niveau social qu'humain. Le syndicalisme touche à tout et cela te donne une grande expérience de vie.»

En terminant, pour avoir travaillé et milité à ses côtés, je suis convaincu que Lyne saura relever le défi et qu'elle saura défendre les membres qu'elle représente avec énergie et compétence. Son dynamisme, son expérience, sa passion et sa sincérité sont des atouts pour notre Syndicat et les membres qui le composent.

Lutte anti sous-traitance

Plan d'action 2011



Maryse Chrétien, directrice syndicale au SDO et aux Eaux et membre du comité de lutte anti sous-traitance (LAST)



Fort de son expérience des derniers mois au cours desquels ses membres se sont affairés à accéder, éplucher et analyser des données de contrats octroyés au privé par la Ville de Montréal — en regard notamment d'évaluation des immeubles, de location de véhicules à grande échelle et d'octroi de travaux d'impression — le comité de lutte anti sous-traitance (LAST) vous propose son plan d'action général pour 2011.

Des actions concrètes

D'abord, une fois que les données recueillies, concernant la compagnie PROFAC, le CGER et les contrats d'impression, auront été analysées, nous entendons utiliser les recours légaux (en vertu du code du travail ou de notre convention) pour déposer des griefs à cet effet.

Un comité à faire revivre

Par ailleurs, notre comité souhaite faire revivre un volet particulier de notre convention collective, à savoir les dispositions de l'article 10 qui traite du comité mixte de productivité. Il s'agit d'un comité paritaire qui a pour mandat d'étudier la possibilité de conserver certaines activités en régie interne plutôt que de les confier au secteur privé. Il s'agit, selon nous, d'un outil précieux si l'on souhaite, en matière de sous-traitance, prévenir plutôt que guérir!



Faire valoir notre expertise

Un des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif consiste à produire des rapports qui sont soumis aux élus. Ces analyses de comparaison de coûts — entre le travail exécuté en régie par les Cols blancs par rapport aux coûts des travaux donnés en sous-traitance — servent à démontrer que la Ville n'a aucun avantage financier à tirer en attribuant ces travaux à l'externe.

Avec ces rapports, il est également possible de démontrer, qu'avec un minimum d'effectifs, les employés Cols blancs peuvent fournir un meilleur service et à un prix concurrentiel. De surcroît, nous prouvons ainsi qu'il est impératif que nous conservions des expertises à l'interne, sans quoi la ville augmentera sans cesse sa dépendance vis-à-vis du privé, pour qui le profit passe avant la rigueur.

L'évaluation des immeubles en constitue un bel exemple, ainsi après avoir été réalisées par la firme PROFAC, les inspections visuelles de certains arénas ont dû être reprises par des employés à l'interne puisque l'information était incomplète et peu pertinente. Il en a résulté une perte de temps et d'argent considérable. Une fois que PROFAC en aura terminé avec l'évaluation de l'ensemble des immeubles, elle voudra évidemment en faire la gestion complète. Il est plus que temps de stopper cette infiltration subtile.

En terminant, soulignons que nous prévoyons préparer une campagne de sensibilisation sur la sous-traitance auprès de notre conseil de direction ainsi que des membres de notre Syndicat.

La sous-traitance prend bien des formes qui sont souvent difficiles à reconnaître, que l'on pense notamment à l'implication des organismes à but non lucratif (OBNL). Mais il est possible de s'offrir les moyens pour la cibler, la dénoncer et la circonscrire, selon différentes situations vécues dans nos milieux de travail, c'est ce à quoi notre comité s'attèlera en 2011.

Politique de gestion contractuelle à Montréal

Trop de «si»... scient la transparence !



En vertu de la loi 76 adoptée à Québec en mars dernier, la Ville de Montréal se voyait obligée de se doter de sa propre *Politique de gestion contractuelle* applicable à tout contrat, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2011.

Les principes de bases de la loi visent à promouvoir l'éthique, la transparence et la concurrence dans l'adjudication et l'octroi de contrats.

C'est une bonne nouvelle en soi, mais la politique de gestion mise de l'avant par l'administration Tremblay répond-elle vraiment aux attentes? Sa portée s'applique-t-elle à l'ensemble des intervenants impliqués pour toute la durée d'un processus d'approvisionnement et d'octroi d'un contrat? Permettez-nous d'en douter et pour de bonnes raisons.

Nous ne discuterons pas de toutes les mesures mises de l'avant par la Ville de Montréal pour tenter de limiter la corruption, la collusion ou toutes autres situations pouvant affecter négativement un processus d'octroi d'un contrat. Cependant, il demeure que certaines de ces mesures méritent d'être dénoncées, car elles sont nettement insuffisantes.

Un manque de rigueur...

Tout d'abord, précisons que la politique de gestion contractuelle vise, entre autre, à **limiter les communications d'influence entre le moment où un appel d'offre est déposé et l'octroi d'un contrat**. Cette mesure ne couvre donc pas tout le processus contractuel, dès son état embryonnaire et lorsqu'il est à l'étape de projet.

Ne soyons pas dupes! Les pourparlers et le trafic d'influence peuvent survenir bien avant qu'un appel d'offre ne soit lancé, que ce soit lors d'un dîner bien arrosé ou sur un parcours de golf!

Cette mesure implique également que les soumissionnaires, au moment du dépôt de leur soumission, se voient contraints de signer une simple déclaration attestant **qu'à leur connaissance**, eux-mêmes ou tout sous-contractant désirant participer à un appel d'offre pour un contrat, ne tenteront pas d'influencer un employé de la Ville en leur faveur durant cette même période.

Des mesures insuffisantes et subjectives !

La même politique prévoit que les soumissionnaires doivent déclarer solennellement, **qu'à leur connaissance**, ils ne se livrent pas à d'autres activités dont la nature pourrait causer un conflit d'intérêts avec ledit contrat. À notre avis, trop de subjectivité est permise par cette mesure. Comment un soumissionnaire peut-il prêter serment pour un sous-contractant? Ces déclarations reposent en fait sur de nombreuses questions d'interprétation et sur les connaissances personnelles d'un seul individu. Avouez que tout cela manque nettement de sérieux.

Par ailleurs, la politique comporte également une mesure selon laquelle il est interdit de retenir les services d'une personne ayant participé, de prêt ou de loin, à l'élaboration des appels d'offres, et ce, jusqu'à 12 mois après le lancement de l'appel d'offre. Encore là, nous considérons que ce délai est beaucoup trop court compte

tenu que de nombreux contrats s'échelonnent sur plusieurs années. De surcroît, toutes les mesures mentionnées dans la politique de la Ville comportent la clause suivante :

«La Ville se réserve le droit d'appliquer, à sa seule discrétion, toute sanction prévue aux clauses (...) incluant la résiliation de contrat et ce, sans préjudice des autres droits et recours de cette dernière contre son cocontractant.»

Autrement dit, malgré le fait qu'un contractant ne respecte pas une des mesures de la *Politique de gestion contractuelle* de la Ville de Montréal, **il peut tout de même obtenir réparation pour la résiliation d'un contrat**.

Par exemple, on n'a qu'à songer à la pénalité de plus de 50 millions qu'a dû verser l'administration Tremblay à la suite de la résiliation du contrat de 350 millions pour les compteurs d'eau. Sans compter que cette mesure prévoit que c'est la Ville elle-même qui se réserve le droit de juger et de décider si elle appliquera ou non des sanctions contre un contractant. Quel conflit moral! Avouez que c'est renversant! Selon nous, cette décision devrait relever de d'autres instances, comme par exemple le Ministère des affaires municipales.

Contre le lobbyisme

Le commissaire au lobbyisme, François Casgrain, a fait parvenir une lettre au maire Tremblay dénonçant la mollesse de la politique mise de l'avant par son administration. Selon lui, la Ville de Toronto posséderait une base de données bien garnie de noms de personnes et d'entreprises qui pratiquent le lobbyisme à Toronto. Plus de 1800 noms s'y retrouvent.

En comparaison, la Ville de Montréal a inscrit seulement 36 noms dans sa base de données. La Ville de Montréal s'efforce de respecter la loi, mais y croit-elle vraiment? La question mérite d'être posée si l'on considère les efforts plus que minimaux qui sont consentis pour mettre fin à la corruption et au favoritisme.

Par exemple, comment se fait-il que les entreprises de Tony Accurso, Constructions Louisbourg et Simard-Beaudry, qui ont pourtant plaidé coupables à des accusations de fraudes fiscales, ne fassent pas partie du registre informatisé?

En conclusion, de par sa taille et son importance, la Ville de Montréal devrait adopter les mesures les plus restrictives possible en matière de gestion contractuelle, car elle sert aussi d'exemple aux yeux des autres municipalités du Québec. Alors que le gouvernement du Québec fait l'autruche vis-à-vis le crime organisé qui a infiltré peu à peu notre économie, de son côté l'administration Tremblay lance de la poudre aux yeux des contribuables qui, eux, paient le gros prix pour un tel manque de rigueur et de transparence dans l'attribution des contrats municipaux.

— Maryse Chrétien

Sources

Béland, G., *Éthiques : des mesures qui manquent de mordants*, Cyberpresse, le 14 décembre 2010.

Procès-verbal du conseil municipal du 13 décembre 2010.

CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Bouder un collègue,
C'est enfantin!
Moi, je suis pour un milieu de travail sain.



Le jeu en vaut-il la chandelle ?



Claude Duval, délégué syndical au SFMM (SCFP) et membre du comité du programme d'aide aux membres



En nos jours, le jeu est courant en milieu de travail, et surtout de plus en plus accessible. Qui d'entre nous ne s'est pas fait offrir de participer à un groupe lors d'un tirage important du

6/49 ou à un «pool» lors d'une série hyper importante de nos chers glorieux?

À l'heure du lunch, avec les appareils de loterie-vidéo (ALV) dans les restos, au dépanneur lors de menus achats (gratteux, 6/49, etc.), la sollicitation est toujours présente. Je me rappelle encore que les employés d'une chaîne de dépanneurs nous interpellaient lors de l'achat d'une pinte de lait «Voulez-vous un petit gratteux avec cela?». Et la technologie, parlons-en! Ordinateur et internet, la combinaison gagnante! Mais pour qui? Ajoutez-y l'arrivée des téléphones dits «intelligents» qui ont rendu le jeu encore un peu plus accessible et surtout disponible 24 heures sur 24. On m'a déjà raconté l'histoire d'une personne jouant au poker en ligne même dans les toilettes!

Un peu d'histoire

Faisons un peu d'histoire afin de comprendre l'évolution du jeu dans notre société. Il y a 100 ans, le jeu était considéré comme péché. Dans les années 1950, le jeu est devenu un vice toléré (à contre cœur) et isolé géographiquement. C'est l'apparition de certaines villes associées au jeu comme Las Vegas.

De nos jours, le jeu est encouragé et même associé à des valeurs positives comme la réussite. Rappelons-nous qu'au mois de novembre dernier, le passage fort remarqué, à l'émission *Tout le monde en parle*, d'un jeune citoyen de Boucherville qui allait participer à la coupe du monde du poker avec à la clé un gain minimum de près de 1 000 000 \$ et un maximum de près de 9 000 000 \$. D'ailleurs, la une d'un site web d'information titrait alors : «Jonathan Duhamel a l'œil sur sa coupe Stanley!»

Nous sommes donc passés de l'enfer au paradis en moins d'un siècle! Des courses de chevaux, en passant par le bingo, les loteries, les casinos, les appareils de loterie vidéo, le jeu sur internet et l'engouement pour le poker, l'évolution a été rapide. Au début, le jeu avait une valeur sociale, de bienfaisance, comme dans le cas du bingo par exemple. Il en est tout autrement depuis la création, en 1969, de Loto-Québec, une entreprise d'état générant des profits astronomiques.

Le jeu c'est hasardeux !

On définit généralement les jeux de hasard et d'argent comme étant des activités qui consistent à miser une somme d'argent pour obtenir un résultat fondé sur **le hasard**. Je souligne ce terme parce qu'il est essentiel et que nous l'oublions bien vite lorsqu'un montant de quelques millions est à l'enjeu.

C'est alors le bal des pensées erronées qui commencent : c'est ma semaine chanceuse, mon horoscope me le prédit, je suis dû, avec mes collègues de travail on est écoeuré de la job, au dernier tirage j'ai failli avoir les bons numéros et j'en passe. Sans parler des publicités de Loto-Québec qui exploitent à fond ce créneau en misant sur des campagnes publicitaires aux scénarios de rêve et des slogans accrocheurs tel le célèbre *Bye bye*

boss! Combien d'entre nous ont imaginé ce scénario avec en vedette notre patron, dépité par notre succès!

Des jeux pour tous les goûts

Il existe des jeux dits d'action tels que les jeux de casino, les courses de chevaux et de chiens, les tournois de poker, les paris sportifs, le marché boursier, et des jeux d'évasion tels que le bingo, les loteries, les machines à sous et les ALV. Les statistiques montrent que les jeux d'évasion sont plus prisés par les femmes. La forme de jeu la plus populaire chez les adultes au Québec demeure la loterie (68 %), loin devant les jeux de casino (18 %). Pour Loto-Québec, le business du jeu est donc un véritable Klondike puisqu'en 2007-2008, par exemple, les québécois ont parié collectivement quelque 3,8 milliards de dollars.

Pourquoi l'homo-sapiens a-t-il besoin de jouer ?

L'appât du gain, l'excitation et le plaisir, l'occasion et la disponibilité, l'évasion, la fuite ou le rêve sont autant de raisons qui poussent l'être humain à jouer. Il existe plusieurs types de joueurs, parmi ceux-ci il y a les non joueurs qui représentent environ 20 % de la population, alors que 78 % de la population sont des joueurs sociaux occasionnels ou sérieux et que 1 % de la population présente un profil de joueur pré pathologique. Ce dernier joue pour les mauvaises raisons mais respecte ses limites en ayant de temps en temps des dérapages. Finalement, l'autre 1 % de la population est ce qu'on appelle un joueur pathologique. Le jeu nuit à sa vie et il ne respecte pas du tout ses limites.

Le joueur problématique

On dit d'un individu qu'il est un joueur problématique si ses habitudes de jeu peuvent compromettre, perturber ou entraver son épanouissement familial, personnel ou professionnel. Dans notre belle province, nous pouvons conclure qu'il y a environ 65 000 personnes à risque et environ 40 000 joueurs pathologiques probables. Il est prouvé qu'un joueur dérange environ 5 à 10 personnes, ce sont donc près d'un million de personnes qui sont affectées. On croit que certaines populations jouent plus que d'autres et que plus le jeu est accessible, plus le nombre de joueurs problématiques augmente. Au Canada, les joueurs excessifs sont 3 à 4 fois plus à risque de présenter une toxicomanie que les joueurs occasionnels. Chez les toxicomanes, le taux de joueurs excessifs varie entre 5 et 16 %.

Les employés de casino, les travailleurs du monde des affaires et des milieux financiers, les personnes qui jouent dans leur milieu de travail sont les travailleurs les plus à risque. Le profil général du joueur est le suivant : célibataire, de sexe masculin, âgé entre 45 à 64 ans, ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire et un revenu familial inférieur à 40 000 \$.

Les signes du jeu problématique ou jouer double jeu ?

Le joueur parle beaucoup du jeu, emprunte de l'argent, organise l'achat de billets, demande des avances de salaire, n'a plus un

sou puis devient tout à coup riche, prend de longues pauses inexplicables.

Il parle d'abord de ses gains, offre cadeaux et voyages, puis s'ensuit une phase de perte. Les mensonges apparaissent, puis ce sont les évitements, les secrets, l'endettement (emprunt, vente d'actifs, de REER etc.), et finalement survient la phase de jeu problématique avec ses conséquences désastreuses : épuisement, stress, baisse de productivité, repli sur soi, dépression, négligence de ses besoins et même le suicide.

À cela s'ajoute des facteurs de vulnérabilité. Les joueurs ressentent le besoin de s'évader, ils ont souvent gagné beaucoup d'argent dès le début de leur carrière comme joueur. Ils ont des croyances irrationnelles et éprouvent de la difficulté à se maîtriser. Chaque année de 30 à 35 personnes se suicident et donc ne demandent pas d'aide. Il existe pourtant des programmes d'aide et différentes solutions pour sortir de cet enfer.

Mythes et pièges du jeu

Quels sont les pièges des jeux de hasard et d'argent? Certains joueurs choisissent par exemple leurs numéros lorsqu'ils jouent à la loterie. C'est légitime, mais choisir ses numéros donne également une illusion de contrôle, alors que, par combinaison jouée, le joueur a UNE chance sur 14 millions de gagner!

Autre mythe très répandu chez le joueur de loterie vidéo, la machine est pleine, elle n'a pas payé depuis longtemps! Comme si la machine, pour pouvoir continuer à accepter les mises et ayant trop d'argent dans ses entrailles, devait l'évacuer au profit de ses projets de «Liberté 55» pour pouvoir continuer à accepter les mises!

Autre piège, l'espérance de gain! Pour les jeux de hasard et d'argent, celle-ci est toujours négative! Connaissez-vous un magasin qui vendrait toujours à perte ses produits? Par exemple, le taux de retour des ALV est de 92 %. C'est une façon polie de nous dire que si je mise 100 \$, je garde 8 \$ pour moi ou sur 1 000 000 \$, je garde 80 000 \$.

Ceci est l'équivalent d'un placement à - 8 %. Qui d'entre nous place son argent négativement! Il faut se remémorer que les chances de gagner reposent sur les probabilités. Le joueur a toujours plus de chances de perdre que de gagner, plus on joue, plus on a de risque de perdre et Loto-Québec ou un propriétaire de maison de jeu a toujours l'avantage. Il fait un profit, c'est aussi simple que ça!

Parlant de probabilités, saviez-vous que les risques sont plus élevés d'être tué par le chien du voisin (1/700 000), d'être tué par un objet tombé sur la tête (1/400 000), d'être attaqué par la bactérie mangeuse de chair (1/1 000 000) que de dire un jour *Bye bye boss!*

Quels sont les saines habitudes de jeu ?

Le fait de lire des articles concernant le jeu est le début d'une conscientisation. Ne pas jouer d'argent au poker, c'est possible. Aucune règle de ce jeu ne mentionne que les mises doivent se faire en argent. Le plaisir ludique devrait être l'unique motivation du jeu pour un être humain! Dès que cette notion disparaît, alerte! Et surtout, soyez sur vos gardes, personne n'est à l'abri.

Si vous aimez jouer, pensez à faire d'autres activités, à établir des limites de temps, d'argent et surtout n'empruntez pas. Entretenir des relations interpersonnelles est un autre moyen de ne pas sombrer dans l'enfer du jeu pathologique. Se renseigner et apprendre à connaître les risques est aussi une bonne manière d'agir.

Si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à contacter votre délégué social. Il est à l'écoute pour vous et votre démarche sera traitée de façon strictement confidentielle. Pour obtenir des références, écrivez au programme d'aide aux membre du SFMM (SCFP) à l'adresse suivante : pam@sfmm429.qc.ca ou visitez le site internet de notre Syndicat au www.sfmm429.qc.ca/services_aux_membres/delégues_sociaux.

Vous pouvez aussi contacter l'organisme *Jeu aide et référence* au 514 527-0140.

COMITÉ D'ÉDUCATION

Formation *Mon Syndicat : Initiation à la vie syndicale*

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

Prochaines sessions au calendrier

24 mars 2011 • 13 avril 2011 • 19 mai 2011 • 9 juin 2011

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

Harcèlement psychologique

Prévenir pour que cesse la détresse !



France Dubois, co-responsable du PAM au SFMM (SCFP)



Depuis quelques années déjà, la notion de harcèlement psychologique au travail est familière au Québec. Avec l'entrée en vigueur, en 2004, des dispositions de la Loi sur les normes du travail, le législateur a clairement établi que le harcèlement psychologique était inacceptable dans tout milieu de travail.

Bien comprendre la Loi

Rappelons-nous que pour que le harcèlement psychologique soit établi, **les quatre éléments de la définition retenue par le législateur doivent être présents et démontrés**, à savoir :

- Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité ;
- Un caractère hostile ou non désiré ;
- Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique ;
- Un milieu de travail néfaste ;
- Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. De son côté, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Un processus pernicieux

Les conduites de harcèlement s'expriment généralement de manière subtile au départ. Dans plusieurs cas, on constate toutefois que le filet se resserre autour des personnes à mesure qu'elles se débattent pour mettre au jour l'injustice dont elles sont victimes. Lorsqu'on est en présence de conflits «normaux» en milieu de travail, les désaccords et les rapports de force s'expriment dans le respect des personnes et des opinions.

Le harcèlement pointe lorsqu'on assiste à une personnalisation des conflits, lorsque

certaines personnes sont dites trop sensibles, trop vulnérables, trop revendicatrices ou trop peu coopératives, lorsque les critiques deviennent des attaques et lorsque ces attaques ne portent plus uniquement sur des comportements spécifiques mais sur les personnes dans leur intégralité. Divisées, inquiétées, isolées et stigmatisées, les cibles du harcèlement deviennent graduellement les boucs émissaires du groupe. Elles restent prisonnières du regard que les autres portent sur elles. Leur réputation étant faite dans leur milieu, on refuse de les entendre et tout ce qu'elles peuvent dire ou faire risque d'être réinterprété en leur défaveur. Plus elles cherchent à s'expliquer ou à se défendre, plus on leur reproche d'être défensives, agressives, voire de mauvaise foi, malhonnêtes ou mentalement dérangées. Dans certains cas, on voit alors se développer des «hyperconflits» qui se caractérisent par des situations si complexes et inextricables qu'il devient impossible de distinguer qui harcèle qui et pour quels motifs.

La spirale du harcèlement

Il est difficile d'affirmer catégoriquement que les personnes harcelantes cherchent délibérément à infliger les malaises et les souffrances qui résultent de leurs comportements. Peut-être cherchent-elles souvent tout simplement à accroître leurs propres bénéfices et à garder le contrôle? Toutefois, il ne fait aucun doute que les actes posés entraînent des conséquences d'une gravité parfois insoupçonnée au départ. Aussi, on constate que le processus tend généralement à s'aggraver si rien n'est fait pour mettre un terme aux conduites vexatoires.

Les personnes visées sont fréquemment stupéfaites de ce qui leur arrive, incrédules. Pourtant, une fois le processus enclenché, divers effets se développent à un rythme plus ou moins rapide. Plusieurs commencent par vouloir nier ou minimiser ce qui leur arrive,

puis par être rattrapées par une variété de sentiments susceptibles de réduire considérablement leur motivation au travail. Face à l'incompréhension, des collègues se retrouvent engagés sur la route de leur propre isolement. Plus la situation persiste, plus les personnes harcelées risquent de se transformer en victimes, de vivre des problèmes de santé, d'affronter la désillusion, les deuils professionnels.

Quand la santé est en jeu !

Loin de se réduire à la sphère professionnelle, le harcèlement affecte le niveau d'énergie vitale des personnes dans plusieurs sphères de leur vie. Certaines personnes harcelées finissent par s'éloigner elles-mêmes, par se distancier, par se replier. Elles le font pour se protéger ou pour éviter de sentir le scepticisme de leurs collègues.

Si la situation perdure, les personnes deviennent simplement et banalement malades. Faute de mesures plus adéquates, plusieurs personnes se sont vues obligées d'avoir recours à des congés de maladie ou sans solde, le temps de reprendre leur souffle ou de prendre du recul.

Si ces recours aux congés de maladie sont fréquents, les symptômes ressentis et surtout les diagnostics ne sont généralement pas associés au phénomène de harcèlement. Les diagnostics de dépressions, majeures pour la plupart, ont été nombreux. Pourtant l'obligation de prévention existe en amont des situations de harcèlement. En d'autres mots, l'Employeur ne peut attendre que des situations problématiques soient portées à sa connaissance avant d'agir.

La solution passe par la prévention

Dans les discours, un consensus s'établit facilement pour affirmer la priorité à accorder à la prévention et l'importance d'intervenir avec diligence avant que des situations ne se détériorent. Dans la pratique, on déplore toutefois souvent la crainte ou le

refus d'intervenir des gestionnaires ou des administrations. Lorsque des situations de harcèlement sont signalées, on observe fréquemment une tendance à nier les problèmes, à les minimiser, à les réduire à des conflits de personnalité ou à chercher à les étouffer en appliquant des solutions trop superficielles.

Selon la Commission des normes du travail, prévenir le harcèlement c'est en parler, mais c'est aussi détecter les facteurs de risques et agir sur ces facteurs. En d'autres mots, l'intervention des employeurs ne saurait se limiter à adopter et à diffuser une politique institutionnelle contre le harcèlement et à traiter les plaintes au cas par cas. Elle doit chercher à s'attaquer à la racine des problèmes, notamment en agissant sur les valeurs organisationnelles, sur certaines dimensions de l'organisation du travail et sur certaines pratiques de gestion propices à la violence psychologique.

Le SFMM agit !

Étant donné le nombre croissant de membres victimes d'une lésion psychologique ou de harcèlement psychologique et la complexité de ce type de situation, le SFMM s'est doté du comité d'entraide pour le soutien et la prévention de la santé du travail afin d'améliorer ses interventions dans les domaines précités.

Le regroupement de différents services favorise un meilleur soutien et accompagnement de nos membres en réunissant toutes les pratiques syndicales concernées par ces problématiques. Les employeurs ne s'engagent pas volontiers dans cette voie qui risque de remettre en question certaines formes d'organisation du travail. Le Syndicat est donc interpellé directement pour permettre que des choses se disent puisqu'ici aussi, il semble que le privé soit politique !

Sécurité du Revenu

Des employés de second ordre...



Denis Beauchemin, agent d'aide socio-économique - chef d'équipe au CLE de Saint-Michel, arrondissement de Nulle Part



En juillet 2007, l'administration municipale a décidé, de façon unilatérale et cavalière, de céder le Service de la Sécurité du revenu aux autorités provinciales.

Les employés du Service, après une lutte syndicale de tous les instants, ont pu, majoritairement, demeurer au service de la Ville. Présentement, nous sommes environ 370 personnes dans cette situation. Voilà pour la petite histoire.

Dénonciation d'un traitement inéquitable

Aujourd'hui, plus de trois ans après cet événement malheureux, il me faut dénoncer certaines injustices faites aux employés de ce Service. Prenons, par exemple, une agente d'aide socio-économique du CLE Saint-Michel qui pose sa candidature pour un emploi d'agente de communications sociales à l'arrondissement Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension. Celle-ci, si elle a la chance d'obtenir une rétro information de

l'arrondissement — ce qui n'est pas toujours le cas — se verra refuser l'accès au poste mentionné car, bien que travaillant dans le secteur Saint-Michel, elle ne fait pas partie de l'arrondissement (sic!); le Service de la Sécurité du Revenu n'existant plus à la Ville, les employés y œuvrant ne font partie d'aucun arrondissement (re-sic!). Ce sont, en quelque sorte, des électrons libres confinés à un arrondissement virtuel appelé le *Nowhere*!

Reconnaissance ? Connait pas...

Au-delà des considérations syndicales ou patronales, il y a des êtres humains.

Je considère que les hommes et les femmes de ce Service qui se sont battus, par principe et par conviction, afin de demeurer au service de la Ville de Montréal, méritent d'être reconnus comme tels. À part entière. Point.

Solidairement vôtre.

Santé et sécurité du travail

Enfin une étude sur la charge de travail !



Josée Lacroix, agente en réparation SST au SFMM (SCFP)



Depuis le temps que nous parlons de charge et de surcharge de travail dans nos milieux, nous avons constaté une sérieuse difficulté; soit l'absence d'outils de mesure ou même de définition satisfaisante de ce qu'est la charge de travail.

L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) s'est penché sur la question et vient de publier une étude intitulée : *Étude exploratoire des facteurs de la charge de travail ayant un impact sur la santé et la sécurité*. Vous trouverez à la fin de cet article le lien afin de consulter l'étude complète.

Mentionnons tout d'abord, qu'il ne s'agit que d'un tout premier pas d'exploration, en effet, l'étude a été réalisée dans une seule entreprise. Mais le fait que l'IRSST s'intéresse au sujet, ne peut que nous réjouir. Souhaitons d'autres études dans un avenir rapproché!

L'étude a été réalisée auprès de préposés au service à la clientèle d'une grande compagnie d'assurances, mais vous constaterez rapidement des similitudes avec plusieurs de nos préoccupations.

Les premières pages sont consacrées à une revue de la littérature scientifique sur le sujet ainsi que d'un bref historique du travail contemporain. Les auteurs soulignent que la nouvelle réalité organisationnelle du travail est issue de la mondialisation, du développement des technologies de l'information et des modes de communication. Cette nouvelle réalité a entraîné une intensification des attentes et donc du travail demandé.

Les travailleurs œuvrant au sein d'organisations de services ont été particulièrement touchés par ces profondes transformations de leur milieu de travail. De plus, ils doivent aussi gérer une double interaction :

- interaction technique avec l'utilisation d'outils informatiques;
- interaction humaine par les échanges avec la clientèle.

Le travail réel ne se mesure donc pas seulement en termes de dossiers traités ou d'appels reçus, mais aussi dans le cadre d'une relation interactionnelle avec un client.

Les auteurs soulignent aussi les conséquences néfastes de l'intensification du travail pour les organisations et pour les individus : conséquences physiques et psychologiques sur les personnes : anxiété, dépression, troubles psychosomatiques, consommation abusive, troubles musculo-squelettiques, etc.

Le concept de «charge de travail» a beaucoup évolué. On s'est d'abord intéressé aux limitations de la capacité physique et de traitement de l'information par les individus. On a donc créé des outils pour mesurer ces variables. En somme; Charge de travail = quantité de travail physique + quantité de travail intellectuel possible pour un individu.

Heureusement, les chercheurs se sont rapidement rendus compte que cette façon de voir était plutôt simpliste. La charge de travail ne peut se résumer à une bête addition. Les chercheurs de l'IRSST s'étaient fixés trois objectifs pour cette étude, soit :

- définir les composantes de la charge de travail;
- cerner les facteurs qui influencent directement ou indirectement la charge de travail;
- assurer le transfert des connaissances vers les milieux de travail.

Par la suite, les chercheurs ont procédé en quatre étapes :

- analyse organisationnelle du milieu et du travail;
- observation directe;
- entrevues individuelles;
- entrevue de groupe.

5 constats sur la charge de travail ont été établis à la suite de cette étude, ils sont très intéressants et surtout très ressemblants à ce que nous vivons dans nos propres milieux de travail :

- information difficile à trouver / incohérence dans les différentes sources d'information;
- variabilité des demandes;
- incohérence dans les attentes;
- activités réalisées en simultanée;
- rétroaction minimale sur le travail au quotidien.

L'information difficile à trouver

Le développement des technologies de l'information a apporté des avantages certains dans les milieux de travail. Mais les TIC sont aussi sources de contraintes : difficulté d'utilisation du système informatique ou des logiciels, lenteur, surabondance d'informations, contradictions entre les sources d'information, etc.

La variabilité des demandes

Chaque client est différent et a ses caractéristiques propres, ce qui influence le travail des préposés. Les appels peuvent donc s'avérer plus compliqués ou plus longs selon la nature des demandes formulées par la clientèle. L'humeur des clients varie aussi d'un appel à l'autre. Des situations chargées sur le plan émotionnel sont susceptibles d'affecter les travailleurs. L'émotivité implique une approche de travail différente et nécessite une adaptation pour les travailleurs.

Incohérence dans les attentes

D'une part l'employeur mise sur la qualité du service à la clientèle et d'autre part, il établit des normes de temps de traitement des appels!

Activités réalisées en simultanée

Les travailleurs écoutent et échangent avec les clients tout en recherchant ou en notant des informations dans le système. Les chercheurs ont aussi noté de fréquentes interruptions dans le travail, obligeant les travailleurs à plus d'attention.

Rétroaction minimale sur le travail au quotidien

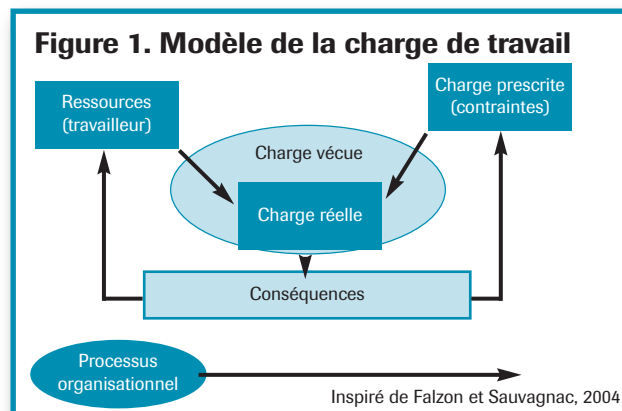
Le système informatique génère des données statistiques disponibles au travailleur, mais le système ne mesure que les aspects quantitatifs : combien d'appels, combien de temps, etc. Ce système minimise le travail réel des préposés et peut

devenir une source d'insatisfaction pour eux.

Les chercheurs ont aussi mis en lumière différentes méthodes d'adaptation des travailleurs aux contraintes notées, ainsi lorsque l'information est difficile à trouver; plusieurs font appel aux collègues. Un autre exemple : même si la procédure opérationnelle demande que le préposé termine son appel en demandant au client s'il est satisfait du service et s'il a d'autres questions, plusieurs préposés évitent de poser cette dernière question, afin de ne pas allonger le temps d'appel et ainsi s'assurer que leurs statistiques demeurent dans les normes de la compagnie.

Un modèle intéressant

Un modèle théorique a été conçu pour définir les composantes de la charge de travail. Ce modèle nous semble fort intéressant, car détaillé et surtout tenant compte de réalités peu mesurées à ce jour :



Charge prescrite : les contraintes, les outils, les performances requises, les procédures (exemples : normes de productivité, nombre d'appels, système informatique, etc.).

Ressources : état physique et psychologique du travailleur (exemples : expérience, fatigue, émotions, compétences, etc.). Charge réelle : correspond aux efforts déployés par l'individu pour atteindre au mieux les objectifs prescrits (exemple : stratégies, actions réalisées, etc.).

Charge vécue : charge ressentie par l'individu (exemples : sentiment de débordement, insatisfaction, etc.).

Conséquences : sur l'individu et sur l'organisation (exemples : absentéisme, qualité du service, etc.).

Processus organisationnels : changements contemporains qui se succèdent et modifient continuellement la nature et l'activité du travail (exemples : modifications des procédures, etc.).

En conclusion, les auteurs font certains constats et proposent diverses pistes de solution en lien avec le milieu étudié. Ainsi ils constatent la méconnaissance de la direction, de la réalité quotidienne du travail des préposés. Ils proposent en conséquence une présence accrue des gestionnaires sur le plancher. Ils terminent leur document en soulignant les limites de leur étude, soit le petit nombre de cas étudiés : une seule entreprise.

Malgré tout, il nous apparaît que cette étude exploratoire est un premier pas dans la bonne direction. D'autant plus, que les éléments soulevés par les chercheurs rejoignent plusieurs éléments bien connus de nous tous.

Enfin un regard élargi sur une réalité difficile à quantifier!

Étude exploratoire des facteurs de la charge de travail ayant un impact sur la santé et la sécurité. Étude de cas dans le secteur des services, Pierre-Sébastien Fournier, Sylvie Montreuil, Jean-Pierre Brun, Caroline Bilodeau, Julie Villa

Source : www.irsst.qc.ca/-publication-irsst-etude-exploratoire-facteurs-charge-de-travail-ayant-un-impact-sante-securite-etude-de-cas-secteur-des-services-r-668.html

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

Josée Lacroix 514 842-9463 poste 247

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

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

Conseil de direction

SERVICES

BOYER, Jean-Luc (868-3464)

LY, Marvin (Theang Leng) (868-3404)

Affaires juridiques et évaluation foncière

(sauf : Direction de l'évaluation foncière)

Direction générale (sauf Direction propreté et déneigement, Muséums nature de Montréal, Communications et relations avec les citoyens, Direction de l'approvisionnement et Direction du matériel roulant et des ateliers)

DUBOIS, Patrick (280-8976)

Affaires juridiques et de l'évaluation foncière :

Direction de l'évaluation foncière seulement

MC LAUGHLIN, Richard (872-5355)

Direction générale :

Communications et relations avec les citoyens,

Direction de l'approvisionnement et Direction du matériel roulant et des ateliers

ARSENAULT, Michel (872-0460)

Immeubles et systèmes d'information (sauf Direction des stratégies et transactions immobilières et Direction des immeubles)

ASSELIN, Raynald (872-1003)

Bureau du vérificateur général – Finances

AUBUT, Camée (842-9463, poste 243)

HOULE, Christian (872-8314)

VEILLETTE, Luc (872-6426, poste 252)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

ROCHON, Josée (872-4261)

Développement et opérations (sauf Institut – Infrastructures, transport, environnement et mise en valeur du territoire et du patrimoine)

Diversité sociale, Culture et patrimoine (sauf Bureau du patrimoine, de la toponymie et de l'expertise), Administration développement et opérations, Administration développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle seulement

GRISÉ JR, André (868-3036)

SAYEGH, Christopher (872-1876)

Direction générale : Muséums nature de Montréal seulement

Développement et opérations : Grands parcs et verdissement et Sports

AUCLAIR, Jocelin (872-5944)

Secrétariat de liaison de l'agglomération de Montréal

Société en commandite stationnement de Montréal

Immeubles et systèmes d'information

Direction des stratégies et transactions immobilières et Direction des immeubles

Développement et opérations : Institut – Mise en valeur du territoire seulement

Culture et patrimoine – Bureau du patrimoine, de la toponymie et de l'expertise seulement, Développement économique et urbain, Habitation, Administration, développement et opérations (sauf Administration développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle et administration SITE)

IADELUCA, Arturo (872-3783)

Sécurité incendie de Montréal

LECLAIRE, Normand (280-3814)

GRÉGOIRE, Ginette (280-3674)

VACANT

Service de police (sauf l'unité administrative – Application des règlements du stationnement)

LÉPINE, Julie (872-2923)

Service de police (unité administrative – Application des règlements du stationnement seulement)

CHRÉTIEN, Maryse (872-2762) (par intérim)

Direction générale :

- Direction propreté et déneigement seulement

Développement et opérations :

- Institut – Infrastructures, transport et environnement

seulement, Travaux publics, Transport, Administration,

développement et opérations, Administration SITE

(sauf Administration, environnement et développement durable)

Service de l'eau (sauf Direction des eaux usées)

VACANT

Développement et opérations :

Environnement et développement durable, Administration

développement et opérations, Administration – SITE

(Administration, environnement et développement

durable seulement)

Service de l'eau

- Direction de l'épuration des eaux usées (**seulement**)



Monique Côté
Présidente



André Dollo
Secrétaire général



Line Desjardins
Trésorière-archiviste



Jean-Marc Boucher
Vice-président



Michel Arsenault



Raynald Asselin



Camée Aubut



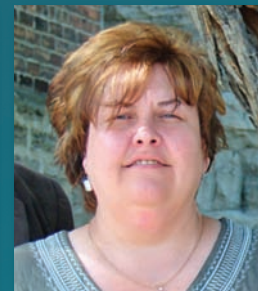
Marguerite Aubut



Jean-Roland Bissonnette



Jean-Luc Boyer



Diane Chiasson



Jocelyne Chicoine



Patrick Dubois



Stéfano Ferrante



Réjeanne Goyette



Ginette Grégoire



Johanne Joly



Lois Kidd



Raynald Lavoie



Normand Leclaire



Richard McLaughlin



Daniel Morin



Yvon Morin



Jean-Benoit Olivier-Pilon



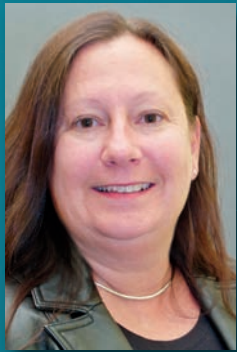
Benoit Paulin



Emmanuelle Rivard-Jeannotte



Brent Robert



Francine Bouliane
Vice-présidente



Alain Fugère
Vice-président



Line Lachapelle
Vice-présidente



Mario Sabourin
Vice-président



Gaétan Scott
Vice-président

Conseil de direction ARRONDISSEMENTS PARAMUNICIPALES ET VILLES RECONSTITUÉES

COUDÉ, Suzanne (842-9463)
Ahuntsic – Cartierville
Anjou (VACANT)

BAUR, Linda (872-4258)
Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de Grâce

PAULIN, Benoît (620-7216)
L'Île-Bizard – Sainte-Geneviève

BISSONNETTE, Jean Rolland (634-3471, poste 222)
Lachine

GUERTIN, Pierre (367-6775)
LaSalle

CHICOINE, Jocelyne (872-2431)
Mercier – Hochelaga-Maisonneuve

LAVOIE, Raynald (328-4000, poste 4112)
Montréal-Nord

THÉRIAULT, Pascal (495-6225)
Outremont

AUBUT, Marguerite (624-1429)
Pierrefonds – Roxboro

Le Plateau Mont-Royal (VACANT)

SÉGUIN, Sylvie (868-4373)
Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles

GOYETTE, Réjeanne (801-8343) (téléavertisseur)
Rosemont – La Petite-Patrie

LECOMPTE, Louis (855-6000, poste 4178)
Saint-Laurent

THOUIN, Louise (*par intérim*) (328-8500, poste 8465)
Saint-Léonard

ROUSSEAU, Sarah (872-2501)
Le Sud-Ouest

Verdun (VACANT)

MORIN, Daniel (868-5826)
Ville-Marie

MARQUIS, Jocelyne (842-9463, poste 403)
Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension

CHIASSON, Diane (868-4685) (*par intérim*)
OMHM, SHDM et Anjou 80

OLIVIER-PILON, Jean-Benoît (805-7185)
Société du parc Jean-Drapeau

RIVARD-JEANNOTTE, Emmanuelle (397-2001, poste 2442 / 2472)
Parc Six Flags SEC (La Ronde)

FERRANTE, Stefano (633-4153)
Cité de Dorval

BEAULIEU, Robert (428-4430)
Ville de Beaconsfield

MORIN, Yvon (485-6800)
Ville de Côte Saint-Luc

JOLY, Johanne (684-1012, poste 587)
Ville de Dollard-des-Ormeaux

ROBERTS, Brent (369-8250)
Ville de Hampstead

AUDY, Marie-Josée (694-4100, poste 3137)
Ville de Kirkland

COUTURIER, France (868-5572)
Ville de Montréal-Est

KIDD, Lois (485-8951)
Ville de Montréal-Ouest

Ville Mont-Royal (VACANT)

Ville de Pointe-Claire (VACANT)

Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue (VACANT)

CORBIÈRE, Elyse (989-5375)
Ville de Westmount



Jocelin Auclair



Marie-Josée Audy



Linda Baur



Robert Beaulieu



Maryse Chrétien



Élyse Corbière



Suzanne Coudé



France Couturier



André Jr Grisé



Pierre Guertin



Christian Houle



Arturo Iadaluca



Louis Lecompte



Julie Lépine



Marvin (Theang Leng) Ly



Jocelyne Marquis



Josée Rochon



Sarah Rousseau



Christopher Sayegh



Sylvie Séguin



Pascal Thériault



Louise Thouin



Luc Veillette

Journée internationale des femmes

Le SFMM convie ses membres



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



'est sous le thème «Toujours en action pour le respect de nos droits» que se tiendront, cette année, les activités soulignant la Journée internationale des femmes, le 8 mars prochain.

Fidèle à la tradition qui a court depuis plusieurs années déjà, les membres du SFMM sont conviés pour une soirée-événement où seront mises en valeur les œuvres – créations toute féminine – réalisées par nos membres et lors de laquelle nous pourrions rencontrer collègues, amies, élues syndicales, collaboratrices afin de partager sur des sujets qui nous préoccupent.

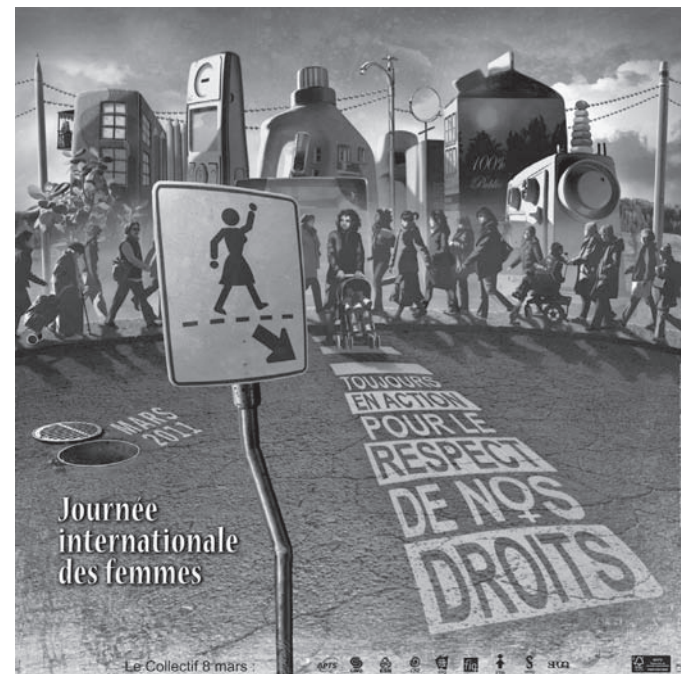
Pour clore en beauté ce rendez-vous, Christine Tassan et Les ImposteurEs nous offriront un spectacle musical unique et entraînant qui saura nous transporter. Humour, virtuosité, énergie seront au rendez-vous. Soyez-y! En remplissant et en retournant le coupon réponse que vous trouverez au bas du *Fonctionnaire Express*, publié expressément pour l'occasion.

Des enjeux politiques auxquels il faut s'intéresser

Sans vouloir gâcher l'esprit festif qui saura régner lors de l'événement auquel s'activent les membres de notre comité de la condition féminine, on ne doit pas perdre de vue que cette année, la Journée internationale des femmes sera aussi l'occasion de prendre conscience qu'il devient périlleux de rester inactif dans le contexte politique de droite actuel où se manifeste bon nombre d'attaques envers notre système public de santé, l'éducation et les droits des femmes, pour ne nommer que ceux-là.

Au Québec, le gouvernement Charest est en train de mettre à mal notre système de santé et de services publics. Dans son dernier budget, l'imposition d'une taxe à la santé et la privatisation graduelle du régime public frappent surtout les femmes qui sont nombreuses à vivre dans la précarité économique et sont davantage atteintes. Elles ne seront pas en mesure de payer ces frais, pour elles-mêmes et pour leurs enfants. D'où la nécessité que le gouvernement instaure un impôt progressif. Car, en réduisant les services ou en augmentant les frais pour l'accès aux services, ce sont les femmes qui, majoritairement, en subiront les conséquences. Et il en va de même pour l'augmentation des frais de scolarité qui, pour les personnes à faibles revenus – dont les femmes représentent une majorité –, risque fort de

compromettre leur accès à l'éducation. Or, l'éducation est un droit et non un privilège! D'où l'urgence d'agir.



Christine Tassan et Les imposteurEs en spectacle

Quatre musiciennes : deux guitares, une contrebasse, un violon, quatre voix. Une formation toute féminine; des pionnières dans un style musical traditionnellement réservé aux hommes comme Django Reinhardt et Stéphane Grappelli. Elles en sont à leur deuxième album, fort bien salué d'ailleurs par la critique.

Février, le mois de l'histoire des Noirs

«Se réapproprier son histoire et ses valeurs»

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



Voilà le thème de cette année tandis que nous en sommes à la 20^e édition du mois de l'histoire des Noirs alors que celle-ci, à Montréal, s'étend, sur plus de 360 ans et a débuté avec la fondation de Ville-Marie.

Nous pouvons apprendre, en visitant le site officiel du mois de l'histoire des Noirs que :

«Les Noirs ont contribué à l'essor et au dynamisme de Montréal, ajoutant au caractère exceptionnel de la ville. Ils ont aidé de différentes façons à faire connaître la métropole québécoise, notamment en participant à la création et au soutien de l'infrastructure des transports de la ville, puis en faisant de Montréal un carrefour du jazz de premier plan en Amérique du Nord et, enfin, en réalisant de grandes découvertes scientifiques et médicales d'une portée considérable.»



Pourquoi la tenue d'un tel événement ?

Justement pour raconter et faire reconnaître la contribution des communautés noires à la vie politique, culturelle, sportive, sociale et économique du Québec et aussi rappeler aux jeunes noirs nés ici qu'ils font partie de la société québécoise et qu'ils y ont leur place.

Il en va de même pour notre Syndicat qui, soucieux d'être représentatif de ses membres, aimerait pouvoir compter sur davantage de représentants issus de ces communautés dans ses rangs.

Pour connaître les événements, les spectacles, les activités qui se tiendront d'ici la fin du mois dans le cadre du mois de l'histoire des Noirs ou encore pour en apprendre davantage sur l'histoire de ces communautés, visitez :

www.moishistoiredesnoirs.com
www.histoiredesnoirsauCanada.com

SECTEUR MUNICIPAL

Cols bleus de Lévis : la grève est suspendue

Sans convention collective depuis le 31 décembre 2007 et ayant accordé à leur comité de négociation un mandat de grève dans une proportion de 99 %, les travailleurs manuels de Lévis qui devaient effectuer une grève de 24 heures le 14 janvier dernier, ont accepté de réviser leur décision et de suspendre l'exercice de leur moyen de pression. Les pourparlers en cours ont incité les négociateurs syndicaux à retarder le recours à la grève afin de permettre aux parties de poursuivre leurs travaux dans le meilleur climat possible.

S'étant donné jusqu'au 11 février pour conclure une entente, il se pourrait bien, au moment où vous lirez ces lignes, que les parties aient atteint leur objectif. C'est la grâce que nous souhaitons aux quelque 550 Cols bleus, membres du SCFP-2334.

Fin de la grève de 13 jours des Cols bleus de Sherbrooke

Sans contrat de travail depuis trois ans, les syndiqués réunis en assemblée générale le 12 novembre dernier, ont étudié la dernière offre patronale, puis l'ont rejetée à 97 % par scrutin secret.

Étant donné l'issue du vote, c'est à minuit et une, le 26 décembre, que le Syndicat des cols bleus de Sherbrooke a alors déclenché une grève générale (tout en assurant des services jugés essentiels) qui a duré jusqu'au 7 janvier à 23h59, heure à laquelle ils ont repris le travail.

Aux dernières nouvelles, on apprenait que la Ville de Sherbrooke et ses syndiqués cols bleus avaient négocié pour la première fois depuis la fin de la grève, soit le 27 janvier dernier. Cependant, le Syndicat a rapidement quitté la table de négociations après avoir constaté un manque d'ouverture de la partie patronale.

Aucun nouveau moyen de pression n'est prévu à court terme. Selon les informations obtenues par le journal *La Tribune*, le syndicat préfère laisser le temps à la Ville de revoir sa position. À défaut, de nouveaux moyens de pression seront déclenchés «au moment jugé opportun». Rappelons que le syndicat s'est dit prêt à signer une convention collective de sept ans, jusqu'en 2014 comme le veut la Ville. Par contre, il réclamerait certaines clauses accordées récemment à leurs collègues cols blancs et aux travailleurs d'Hydro-Sherbrooke ainsi que la semaine de quatre jours. À suivre.

DES CHIFFRES À RETENIR

1 250 milliards de dollars

Voilà le montant absorbé par les coûts directs et indirects des accidents de travail et des maladies professionnelles estimé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2002), soit l'équivalent d'environ 4 % du PIB mondial annuel. À vous de tirer vos conclusions. Source : *InJoIRSSST*, Bulletin électronique de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail VOLUME 09-01 - Janvier 2011

105 millions de dollars

Selon une enquête de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), les bonus accordés aux salariés du secteur public ont augmenté de 15 % en quatre ans et ont dépassé les 105 millions en 2008-2009, et ce, sans qu'il soit prouvé que ces primes améliorent la performance des bénéficiaires. L'étude conclut aussi que seuls les hauts dirigeants des organisations publiques en tirent des bénéfices. Sommes-nous surpris? Source : communiqué de l'IRIS, 26 janvier 2011

23 600 personnes

Ou, si vous préférez, 1,28 % de la population de la région de Montréal ont quitté Montréal pour s'établir en banlieue en 2009-2010. Cela fait de notre région celle qui connaît les pertes les plus importantes dans ses échanges migratoires avec les autres régions du Québec. Les taux les plus élevés vont dans les Laurentides (0,95 %), Lanaudière (0,94 %), Laval (0,79 %) et la Montérégie (0,46 %). Inquiétant? Si le maire de Westmount, Peter Trent, craint que cela puisse «exacerber le problème linguistique», il y a tout lieu de se questionner sur l'avenir de la plus importante ville francophone en Amériques!

Source : Institut de la Statistique du Québec, *Coup d'œil sociodémographique*, no 6,

7 milliards d'humains

D'ici l'été ou l'hiver prochain (2012), notre planète comptera 7 milliards d'habitants alors que la population augmente moins vite que par les années passées. Il y a à peine 12 ans, soit en 1999, on franchissait le cap des 6 milliards de personnes. Selon le journaliste scientifique, Yannick Villedieu, la diminution du taux de croissance est même une tendance lourde et a commencé il y a une cinquantaine d'années. En 1965, la population mondiale a augmenté de 2,1 %. Actuellement, elle ne croît plus qu'au rythme de 1,2 % par an. Les pays qui détiennent le plus fort taux de croissance démographique sont l'Ouganda, le Niger, le Burundi et le Liberia tandis qu'en Bulgarie, au Swaziland, en Géorgie, en Ukraine et au Japon, on assiste à un déclin de la population.

Source : *Les carnets Science et Santé* de Yannick Villedieu, *radio-canada*, 14 janvier 2011 et le *New England Journal of Medicine*

Syndicalistes assassinés

Incrustés dans notre «petit» confort, on se soucie bien peu qu'encore aujourd'hui, au XXI^e siècle, bon nombre de travailleurs doivent batailler – dont certains au prix de leur vie – afin de s'associer, de militer syndicalement pour réclamer leurs salaires, dénoncer leurs minimes conditions de travail ou les effets néfastes de la crise financière et économique mondiale.

Ainsi, Manuel Esteban Tejada, un enseignant de l'Institut Palma Soriana, en Colombie, a été assassiné, le 10 janvier dernier. Selon les données recueillies par la Confédération syndicale internationale (CSI), en 2010, 46 syndicalistes ont été assassinés dans ce pays où le taux de chômage est de 12,4 % et dont l'histoire est marquée par la violence, les enlèvements, les attentats à la bombe perpétrés par la guérilla et le trafic de la drogue. De ce nombre, 25 étaient des enseignants, certains de hauts dirigeants syndicaux et cinq étaient des femmes.

Ailleurs dans le monde

Selon le rapport annuel des violations des droits syndicaux publié par la CSI – la plus importante organisation syndicale internationale qui défend les intérêts de travailleurs et de travailleuses du monde entier –, au moins 101 syndicalistes et militants syndicaux ont connu le même sort en 2009, contre 76 en 2008. C'est là une augmentation de 30 % par rapport à 2008.

La Colombie est le pays le plus meurtrier du monde et on constate la montée préoccupante de la violence au Guatemala et au Honduras : tous des pays de l'Amérique du Sud. Des meurtres de syndicalistes on lieu également au Mexique (six), au Bangladesh (six), au Brésil (quatre), en République Dominicaine (trois), aux Philippines (trois), en Inde (un), en Iraq (un) et au Nigeria (un).

Le Canada

Toujours selon le rapport de la CSI, des pays comme le Canada, la Chine, les États-Unis, l'Inde, l'Iran, le Mexique, la Thaïlande, la République de Corée et le Vietnam n'ont toujours pas ratifié la Convention n°98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). Ce qui fait qu'environ la moitié de la population économiquement active de la planète n'est pas couverte par cette Convention.

Haïti

Des Syndicats canadiens contribuent à la reconstruction

Le 11 janvier dernier, un an après le séisme dévastateur en Haïti, des syndicats canadiens agissant du secteur des services publics – dont le SCFP – ont annoncé la signature d'un protocole d'entente qui confirme une contribution financière et technique concrète qui servira à construire un nouveau quartier général pour les syndicats haïtiens. Le bureau de la Confédération des travailleurs et des travailleuses des secteurs public et privé (CTSP), à Port-au-Prince, représentant 8000 travailleurs, notamment dans les secteurs de la santé, de l'éducation, de l'électricité et des services municipaux, qui opère présentement sous une tente de 10 par 12 pieds, pourra compter sur de nouveaux locaux. Les plans étant déjà approuvés, la construction débutera ce printemps.

Félicitations à Claude Généreux, secrétaire-trésorier national du SCFP, qui a joué un rôle important de leadership dans ce projet. «C'est notre façon d'appuyer la démocratie et la société civile haïtienne», a-t-il affirmé.

Outre le SCFP, les syndicats impliqués dans ce projet sont : l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), l'Union internationale des employés des services (UIES), le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS). Les syndicats offrent une contribution de 50 000 \$, ce qui représente les coûts estimés du projet. Claude Généreux espère que d'autres syndicats nord-américains vont appuyer le projet, et ce, dans le cadre offert par l'Internationale des services publics (ISP), c'est-à-dire qu'il sera mené et dirigé conjointement avec les syndicats haïtiens.

Pour un Québec qui nous ressemble et qui nous rassemble

29^e Congrès de la FTQ

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



C'est sous ce thème que quelque 1800 congressistes, issus des syndicats affiliés à la FTQ, se sont réunis dans le cadre du 29^e congrès de la grande centrale syndicale. Du 29 novembre au 3 décembre dernier, Montréal les a accueillis dans l'enceinte du palais des congrès et le SFMM y était.

Michel Arsenault élu président

Membres de notre exécutif syndical, directeurs et conseillers syndicaux ont participé à l'événement qui s'annonçait riche en débats et en solutions et lors duquel, Michel Arsenault, a été réélu sans opposition au poste de président de la centrale pour un deuxième mandat. À la suite du départ à la retraite de René Roy, le président pourra compter sur un nouveau venu issu du secteur public en la personne de Daniel Boyer, président du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ).

Un tremplin vers la justice et l'équité

On l'a constaté à maintes reprises, au Québec comme ailleurs, un vent de droite aux attaques de plus en plus structurées et visibles remet en question nos valeurs et nos acquis sociaux. Il nous oblige à accentuer la riposte. Si nous voulons vivre dans une société égalitaire, nos travaux sur les retraites publiques, sur la conciliation travail-vie personnelle, sur les privatisations et les tarifications, sur la préservation de la loi anti-scabs, sur le rejet des mesures budgétaires régressives du budget Bachand et la disparition des programmes sociaux sont d'une importance capitale. *«Il nous faudra élargir notre solidarité pour atteindre nos objectifs»*, a déclaré Michel Arsenault.

Donc, pendant ces quelques jours, la grande famille FTQ a défini les orientations qui la guideront au cours des trois prochaines années afin de freiner ces attaques qui ciblent également le rôle de l'État, l'existence des syndicats et celle du Fonds de solidarité!

La retraite

Saviez-vous que c'est au Québec qu'on retrouve le pourcentage le plus élevé de pauvreté à la retraite? La vice-présidente exécutive du Congrès du Travail du Canada (CTC), Barb Byers, a fait appel aux syndiqués afin de convaincre nos élus, tant à Québec qu'à Ottawa, de doubler les prestations de la Régie des rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada. Ce que l'on vise par la campagne syndicale sur la retraite : protéger les régimes de retraite des travailleurs, permettre aux personnes retraitées d'échapper à la pauvreté et améliorer de façon substantielle, pour l'ensemble de la population, la sécurité du revenu.

L'énergie une source de revenus pour le Québec ?

Robert Laplante, chercheur de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), conférencier invité, a incité les congressistes à *«refuser le boniment de ceux qui brandissent des épouvantails»* pour faire croire que le Québec n'a plus les moyens de son modèle social-démocrate.

Le Québec est assis sur une mine de ressources naturelles et énergétiques, peu exploitées ou vendues *«à vil prix»*. *«Il est malsain de tenir le débat sur la fiscalité et le budget du Québec sans ouvrir sur la question des ressources naturelles et des revenus que nous pouvons en tirer»*, a-t-il affirmé.

Selon lui, le Québec aurait tout avantage à tirer profit de

l'énergie éolienne, solaire, de celle tirée de la biomasse, de la géothermie ou des biocombustibles (comme les granules de bois). Pour y arriver : revenir à la mission première d'Hydro-Québec qui consiste à fournir de l'électricité à bas prix aux Québécois et d'être un instrument de développement économique.

L'électrification des transports collectifs devrait figurer dans les priorités du Québec. D'autres projets dorment toujours dans les cartons des gouvernements et des municipalités. *«Nous avons recensé huit projets qui totalisent sept milliards. Cela semble beaucoup, mais il faut savoir que de tels projets s'amortissent sur une trentaine d'années. Cela pourrait créer 50 000 emplois et les deux tiers des retombées économiques profiteraient aux régions du Québec»*, a exposé Robert Laplante qui a conclu son allocution sur l'importance de se voir non pas en spectateur mais en acteur de développement, invitant les grandes caisses de retraites à investir dans une *«grande corvée transport»*.

Résolution soumise par le SFMM

Ce sont plus de 150 résolutions qui ont été soumises par les syndicats affiliés portant sur des thèmes variés comme les statuts, la structure, les services et les activités offerts par la FTQ; les lois du travail et les négociations; la SST; l'emploi et les enjeux sectoriels; les orientations de société et les services publics; les droits de la personne; la retraite et les affaires internationales.

Bon nombre d'entre elles ont été adoptées portant, entre autres, sur la *Loi sur l'équité salariale*, le harcèlement psychologique au travail, le Programme d'aide aux personnes âgées, le droit d'association des travailleurs agricoles, la *Loi anti-briseurs de grèves*, le Régime public universel d'assurance médicaments au Québec, les régimes de retraites, les ressources naturelles, etc.

Il est évident qu'en raison du temps restreint et du nombre de résolutions présentées, toutes n'ont pas pu être adoptées par les congressistes.

C'est le cas de celle soumise par le SFMM. Toutefois, grâce à la détermination du Comité des résolutions, qui en a recommandé l'adoption, elle sera portée à l'attention des membres du Bureau afin que la

FTQ appuie notre campagne *«Montréal, fais une ville de toi!»* et qu'elle fasse des pressions politiques nécessaires auprès du gouvernement et des instances appropriées afin d'obtenir que la *Charte de la ville de Montréal* soit amendée afin de répondre aux objectifs de la campagne.

Monique Côté élue au Bureau de la FTQ

C'est lors du caucus des femmes qui s'est tenu le 1^{er} décembre que notre présidente, Monique Côté, a été élue par acclamation à un des trois postes de vice-présidentes représentant les femmes de la FTQ. C'est la toute première fois qu'une personne élue du Syndicat des fonctionnaires

municipaux de Montréal (SCFP) se hisse aussi haut dans la hiérarchie syndicale.

Formé à majorité d'hommes, le Bureau de la FTQ compte, pour ce présent mandat, sur quatre femmes, soit Lucie Levasseur, présidente du SCFP-Québec; Louise Mercier (UES-800 et présidente du comité des femmes de la FTQ) qui en est à son troisième mandat à ce poste et Marcelle Perron (AFPC-Québec).

Par ailleurs Louise Michaud (AIMTA) a été choisie à titre de vice-présidente substitut.

En accédant à cette fonction, notre présidente pourra davantage faire entendre la voix des syndiqués issus du secteur municipal et bien sûr, celle des travailleuses. À titre de vice-présidente elle a choisi de siéger à différents comités : celui des personnes immigrantes, des personnes handicapées et du service de l'éducation. C'est avec fierté que les «filles du 429» présentes lors du caucus ont applaudi chaleureusement cette

nomination. Souhaitons-lui bonne chance dans ces nouvelles fonctions, un aboutissement de plus de 25 années de militantisme et de dévouement pour la cause des travailleuses et travailleurs!

Événements à souligner

Sur l'heure du lunch, le jeudi 2 décembre, les congressistes ont lancé des centaines de ballons rouges devant la *Caisse de dépôt et placement du Québec* pour manifester leur volonté de voir les revenus de retraite améliorés pour tout le monde. Le président Arsenault a quant à lui dénoncé les attaques multiples du patronat contre les régimes de retraite à prestations déterminées et contre les régimes publics et a annoncé que la campagne pour *Une retraite à l'abri des soucis* occuperait les énergies syndicales pour les prochains mois.

C'est également le 2 décembre, que les congressistes, en présence des membres de la famille de René Roy, lui ont rendu un hommage bien senti alors qu'il se retire pour une retraite bien méritée. René Roy aura passé 12 années au poste de secrétaire général de la FTQ. Originaire de la Beauce, René a passé 35 années de sa vie au service des travailleurs. Merci René!

Les congressistes ont connu des moments drôles avec Boucar Diouf venu les entretenir d'intégration des personnes immigrantes et de francisation et des moments empreints d'émotion lorsqu'ils ont salué les dizaines de travailleurs en lutte, dont ceux du *Journal de Montréal*, dans la rue depuis plus de deux ans et ceux de la raffinerie Shell de Montréal Est, pour qui c'était leur dernière journée de travail avant la fermeture de la raffinerie.

En conclusion

J'aimerais éviter les clichés mais j'ai vraiment la conviction que si nous n'arrivons pas à nous solidariser, à nous rassembler et à démontrer notre volonté de façon claire aux gouvernements et aux employeurs, nos acquis obtenus au prix de difficiles batailles, risquent fort, étant donné la virulence avec laquelle les attaques fusent, de fondre comme neige au soleil.

La FTQ a été de toutes les avancées sociales et économiques au Québec. C'est probablement parce qu'elle constitue un contrepoids de taille qu'elle a été la cible de plusieurs attaques au cours de la dernière année. Nous diviser, semer la zizanie dans nos rangs afin de nous affaiblir, voilà ce que certains s'efforcent de faire. Bien que nous ne soyons pas parfaits, nos luttes sont nobles, nos causes justes. À la suite de ce congrès, je peux vous assurer que je demeurerai aux aguets et j'accourrai lorsque l'on me demandera d'agir pour préserver mes acquis. Plus que jamais cela sera nécessaire. Et j'espère, dans l'intérêt de tous, vous y rencontrer nombreux.



Geler les salaires et limiter le pouvoir des syndicats, c'est nuire aux finances publiques

Texte publié dans La Presse, le 11 janvier 2011 et mis-en-ligne sur Cyberpresse¹ et sur le site du SCFP (Québec)²



Pierre-Guy Sylvestre, économiste à l'emploi du SCFP (Québec)



La croissance du PIB repose pour beaucoup sur la consommation des ménages. Aux États-Unis, le déclin du taux de syndicalisation a contribué à affaiblir la classe moyenne. Ce phénomène contribue à accentuer les écarts de richesse et nuit

inévitablement à la croissance économique.

Un article du *New York Times* publié récemment¹ rapportait que certains États américains souhaitaient assainir leurs finances publiques en gelant les salaires des travailleurs du secteur public et en limitant le pouvoir des syndicats.

Par exemple, le gouverneur de l'État de New York souhaiterait geler les salaires des employés de l'État, ce qui permettrait des économies de 200 à 400 millions de dollars. D'autres réformes plus radicales pourraient aller de l'avant comme en Ohio, où le gouverneur voudrait interdire le recours aux grèves par les professeurs des écoles publiques.

Les réformes souhaitées par ces dirigeants américains ont de quoi surprendre car la principale cause de la détérioration des finances publiques est ailleurs. On devrait plutôt regarder du côté de la sévère crise financière qui a mené à une crise économique importante pendant laquelle de nombreux travailleurs ont perdu leur emploi.

Rappelons que la croissance du PIB repose entre autres sur la consommation des ménages. Diminuer le pouvoir des syndicats afin de réduire les dépenses de l'État est un moyen soutenu par certaines théories économiques aujourd'hui remises en question. Il est clair que la consommation va diminuer si les salaires réels sont réduits. Aussi est-il étonnant que certains gouverneurs américains veuillent diminuer les salaires des travailleurs, ce qui pourrait nuire à la croissance économique.

Lors d'une allocution au Labor and Employment Relations Association (LERA), l'économiste Paul Krugman, prix Nobel d'économie, notait que le déclin du taux de syndicalisation aux États-Unis avait contribué à affaiblir la classe moyenne américaine².

Selon lui, cette inégalité croissante serait due en grande partie à l'érosion des droits des travailleurs à choisir un syndicat et à négocier. Ce phénomène contribue à accentuer les écarts de richesse et nuit inévitablement à la croissance économique. Autrement dit, affaiblir le rôle de négociation des syndicats, c'est rendre la redistribution des richesses encore moins équitable.

L'économiste a également expliqué qu'un tiers de la différence entre l'inégalité des revenus aux États-Unis et au Canada (les écarts sont moins grands chez nous) s'expliquerait par le déclin rapide du taux de syndicalisation au sud de notre frontière. Les États-Unis auraient plutôt intérêt à lutter contre l'évasion fiscale, à réglementer le secteur de la finance afin d'éviter les dérapages qui ont mené à la crise économique et à donner les moyens aux travailleurs et aux ménages américains de consommer.

Il n'y a pas de corrélation entre taux de syndicalisation et déficit public, encore moins de lien de causalité. Par exemple, certains pays dans le monde ont des taux de syndicalisation supérieurs à 50 % tout en ayant des ratios dette-PIB raisonnables.

Le problème des finances publiques de plusieurs pays ne se règlera pas en diminuant les salaires des travailleurs ou en supprimant les droits à la syndicalisation. Pour les États-Unis, les dirigeants devraient plutôt miser sur une meilleure réglementation du secteur financier et sur une réforme du système fiscal. Les gouvernements du Canada et du Québec n'ont pas intérêt à imiter leurs homologues américains qui veulent diminuer le pouvoir des syndicats et les salaires réels des travailleurs de l'État. Cela aurait comme conséquence de nuire au développement social et économique et les finances publiques ne s'en porteraient pas mieux.

Source :

1. www.nytimes.com/2011/01/04/business/04labor.html?_r=3&hp
2. blog.afleo.org/2008/01/07/paul-krugman-strong-unions-create-a-strong-middle-class/

Qui est Pierre-Guy Sylvestre ?



conomiste et conseiller syndical au SCFP-Québec, Pierre-Guy Sylvestre est détenteur d'un baccalauréat en science politique de l'Université de Montréal obtenu en 2004 ainsi que d'une maîtrise en science économique de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) qu'il a complétée en 2009. En plus d'avoir agi à titre d'auxiliaire d'enseignement de 2006 à 2009 et d'assistant de recherche à la Chaire de recherche du Canada en économie sociale en 2007-2008,

Pierre-Guy s'est impliqué avec l'organisation non gouvernementale (ONG) *Alternatives Canada* et leurs partenaires marocains à Casablanca. Le programme auquel il participait visait à supporter les associations locales de Casablanca dans leurs projets communautaires. Il s'est également impliqué auprès de l'*Association Communautaire* à Montréal ainsi qu'avec le *Carrefour d'éducation populaire de Pointe-St-Charles*.

Pierre-Guy s'intéresse particulièrement à l'économie politique et à l'impact des politiques de déréglementation et de privatisation qui ont cours depuis les années '80. Pour lui, «*un État fort et interventionniste est primordial pour le développement socio-économique d'une nation et toute politique visant à privatiser les services publics ou à diminuer la taille de l'État mène inévitablement à une diminution de la qualité et à un coût plus élevé.*» Vous aurez compris que pour lui, travailler au SCFP à lutter contre ces politiques représente un défi passionnant.

Soulignons finalement que les compétences de Pierre-Guy Sylvestre profitent concrètement à notre Syndicat puisqu'il apporte son soutien aux membres du comité de lutte anti sous-traitance (LAST) du SFMM.

L'équipe du *ColBlanc* le remercie pour sa collaboration.

Jean-René Usclat

PLUSIEURS FAÇONS
DE FAIRE AFFAIRE
AVEC NOUS !

En personne, par la poste, ou par courriel et bientôt, par « **entretien en ligne** » avec notre conseiller, à l'aide d'une cybercaméra.

SOUTIEN TÉLÉPHONIQUE

Nos agents au soutien téléphonique fourniront des réponses à vos questions d'ordre informationnel et transactionnel et traiteront vos demandes dans les meilleurs délais.

SITE INTERNET :

- Conseils financiers
- Produits et services
- Événements liés à votre communauté
- Promotions et concours
- Prise de rendez-vous



INSCRIVEZ-VOUS EN LIGNE
À NOTRE **BULLETIN FINANCIER** !

C'est Desjardins et encore **plus** !



Desjardins
Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

Sans frais 1 800 465.2449 | www.desjardinsmunicipal.com

Caisse Desjardins du Réseau municipal
2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4 T. : 514 526.4971

Éthanol : un moratoire s'impose



Claude St-Jarre, membre et collaborateur au comité du journal



La religion du pétrole considère l'auto comme sacrée et accepte la destruction des gens, de leur vie, de l'air et de la terre», dit la physicienne et agricultrice Vandana Shiva, dans son livre

Soil Not Oil, que j'ai réexaminé afin de répondre à l'article annonçant un investissement de 400 millions de dollars à Varennes pour produire 450 millions de litres d'éthanol chez *Ethanol Greenfield*.

Certains diront que l'industrie s'inscrit dans le courant «localiste» en prenant le maïs local pour produire cet éthanol. Selon moi, c'est plutôt du «locadévorisme» car il s'agit encore de terres agricoles dont la vocation de produire de la nourriture, pour les gens ou même pour les animaux, est détournée pour «nourrir» nos sacro-saints véhicules. À propos, y-a-t-il du maïs qui pousse à Boucherville destiné à ce projet parmi les 350 000 tonnes nécessaires à la production? Si oui, il y a amenuisement de notre autosuffisance alimentaire.

Il faut 1700 gallons d'eau pour produire un gallon d'éthanol si l'on considère le cycle complet (information confirmée par courriel par madame Shiva). De plus, l'agriculture qui produit le maïs n'est pas faite de façon écologiquement responsable, de sorte qu'elle émet des gaz à effet de serre et ne retourne pas dans les sols les nutriments qu'elle a pris, selon Vandana Shiva. Ajoutons que quelques recherches démontrent que l'effet de sa

combustion nuit à la santé, selon *Planète info*.

Si on voulait que le biocarburant remplace le pétrole aux États-Unis, ce sont toutes leurs terres agricoles qui devraient être mises à contribution afin d'y parvenir.

Ces 400 millions de dollars pourraient peut-être être investis autrement si une consultation publique, lors d'un moratoire, démontrait par exemple que nous aurions avantage à :

- augmenter l'efficacité énergétique du transport en général et de l'auto en particulier, ce qui est moins coûteux, que produire un carburant alternatif, selon le Devoir du 17-07-2008;
- réaliser le monorail électrique dont parlait le physicien Pierre Langlois à Boucherville tout récemment (voir son livre : *Rouler sans pétrole*);
- ouvrir la voie à un nouveau type de transport en commun urbain électrique;
- Utiliser la voiture électrique hybride à moteur-roue qu'il est possible de brancher (Pierre Langlois);
- viser l'autosuffisance alimentaire et non l'autosuffisance en transport excessif, en produisant ici plus de légumes et de grains bios, afin de réduire le besoin de les faire produire, pour nous, par des multinationales qui, pour le faire, achètent des terres aux paysans Indiens, ce qui les conduit en ville, au bureau du chômage, comme l'explique Vandana Shiva;

- réduire notre demande et commencer ensemble une transition énergétique. Ethanol Greenfield, ainsi que les industries qui extraient le pétrole des sables bitumineux à grands coûts environnementaux (voir *Les sables bitumineux, la honte du Canada*, récemment publié chez Écosociété), ne font, après tout, que leur devoir d'entrepreneur : augmenter l'offre pour répondre à la demande.

Il y a donc, là, un travail de simplicité volontaire, de décroissance conviviale que nous sommes appelés à faire en réduisant notre demande annuelle de 2 %, comme nous suggère le «*Oil Depletion Protocol*». Ce qui est d'ailleurs en harmonie avec le programme électoral de l'équipe municipale en place qui souhaite la réduction du pétrole, sans toutefois la chiffrer. C'est une bonne nouvelle que les ingénieurs québécois désirent réduire cette consommation de 30 % d'ici 2020 et de 60 % d'ici 2030. À ce propos, «*la demande en pétrole dépassera l'offre vers 2015 et peut-être même en 2012 en raison de la soif de nouveaux joueurs comme la Chine. Il est donc urgent d'amorcer une transition dont le public ne saisit pas véritablement encore l'urgence*» rapporte Le Devoir du 6 novembre 2010.

Il est important aussi qu'il y ait un Mouvement québécois de villes en transition de la dépendance au pétrole à la résilience locale, présent même à Boucherville. C'est bon surtout de se rappeler que selon le

rapport américain Hirsch, il faut un minimum de dix ans pour faire une transition sociétale au niveau de l'énergie. Il aurait donc été préférable de commencer il y a dix ans, tout en sachant qu'il n'est pas trop tard!

Ces ingénieurs sont aussi en faveur du biocarburant de deuxième génération. Je ne crois pas, au moment d'envoyer cette lettre, que c'est ce genre de biocarburant qui soit produit par *Ethanol Greenfield*. Si c'est le cas, ces solutions sont néanmoins valides. Mais il ne faudrait pas oublier de consulter les communautés locales (pourquoi pas pendant un moratoire), avant d'investir 400 millions dont une très grande partie provient des fonds publics.

Finalement, bien des questions restent à poser. Pourquoi une décision unilatérale venue d'en haut? Pour produire quoi et comment? Pourquoi, par qui et pour qui? Avec quel argent? Est-ce viable? Qu'est-ce que du biocarburant de deuxième génération? Est-il mieux que le magnégaç ou le biogaç produit par la ferme visionnaire à petite échelle, de l'*Institute of Science in Society*? Augmentation ou diminution des GES? Comment aider l'agriculture pour qu'il soit rentable de produire de la nourriture, plutôt que du combustible pour nos véhicules?

Jean Lesage nous a envoyés à l'école. Que les diplômes servent! Que l'on réfléchissent! Aidons-nous en participant au débat et peut-être que... le ciel nous aidera!

Les gaz de schistes Non merci !



orsque le physicien Pierre Langlois, a fait une présentation à la bibliothèque de Boucherville, récemment sur le thème de «Rouler sans pétrole», il a déclaré que nous n'avons pas besoin de gaz de

schistes. L'alternative existe, à commencer par notre hydroélectricité et nous pouvons être indépendants d'hydrocarbures.

J'ai entendu quelques conférences pour me faire une idée en rapport avec l'exploration et l'exploitation de ces gaz, comme fait accompli, provenant d'une décision unilatérale et démontrant là un déficit démocratique.

Peu d'avantages, beaucoup d'inconvénients

C'est bien connu, les gaz de schistes fracturent les sols, mais leur exploitation fracture aussi le tissu social par le grand dérangement que cela occasionne. Pensons au camionnage, au bruit, aux odeurs malsaines, à l'utilisation massive de l'eau et à la pollution extrême qui en résulte, tant en intensité qu'en complexité.

Il faut également considérer l'énorme

émission de gaz à effet de serre que l'exploitation de ces gaz engendre, si l'on considère son cycle complet (exploration, exploitation, construction d'infrastructures, distribution et consommation).



Du gaz avant tout !

Pourtant, des permis ont été accordés pour quelque 9 millions d'hectares, incluant Boucherville et Montréal, et ce, au détriment de nos terres agricoles et particulièrement de

l'humus, cette précieuse et mince couche de sol qui a pris 4 milliards d'années à se former selon le cosmologiste Brian Swimmel!

Tout cela a pu se réaliser en raison des dispositions particulières de la *Loi sur les*

mines. Cette loi dont beaucoup d'intervenants dans ce débat, et notamment Richard Desjardins, pense qu'elle doit être révisée voire repensée complètement. Il faut savoir que la *Loi sur les mines* a préséance sur tous les autres utilisateurs du

territoire. Par exemple, si une compagnie a besoin d'eau, elle a la priorité sur l'agriculture et même sur les besoins des hôpitaux! (selon l'organisation Eau-Secours). C'est selon moi un véritable scandale qui doit être dénoncé.

Pour un moratoire

Il n'y a pas eu de démonstration des bénéfices économiques que pouvaient procurer ce genre d'exploitation pour le Québec. Même les municipalités sont inquiètes. Ainsi, le maire de Saint-Hilaire, Michel Gilbert s'est étonné du fait que le souci de respecter les impératifs du développement durable, si présent pour de petits projets, aient mystérieusement été évacués en ce qui concerne l'exploitation des gaz de schistes. Il a aussi mentionné la délinquance de la *Loi des Mines* et la nécessité de supprimer l'article 246 qui exclut l'opinion des municipalités. Les maires qu'il rencontre favorisent le moratoire et la Communauté métropolitaine de Montréal a adopté une Charte du développement durable, pourtant, jusqu'à tout récemment encore, le gouvernement maintenait le cap dans ce dossier. Souhaitons maintenant qu'il écoute la population et opte pour un moratoire!

Pour en savoir plus, visitez le <http://mobilisationgazdeschiste.blogspot.com/>



Des mots qui font suer ! Grands chefs d'entreprises et récession !



Gérald Brosseau, délégué syndical au SFMM (SCFP) et responsable du comité du journal



L'année 2011 est déjà bien entamée, j'espère que ce début d'année aura été meilleur pour vous que pour ces grands chefs d'entreprises appauvris par la récession. Je parle ici des patrons des grandes entreprises, ceux du top 100, au Canada à tout le moins.

Pour bien saisir l'ampleur du désastre auquel ils doivent faire face, il faut se rappeler que l'an dernier, en 2010, ces «grands chefs» ont atteint le salaire annuel moyen canadien, le 1^{er} janvier à l'heure du lunch!

Or voilà qu'en 2011, récession oblige, nos pauvres dirigeants ont dû patienter jusqu'au 1^{er} janvier à 14 heures 30 pour atteindre ce chiffre symbolique.

Il leur faudra donc travailler 14 heures et demie, soit 2 heures et demie de plus que l'an dernier, pour

accumuler 43 000 \$, soit le salaire annuel moyen canadien. Rendez vous compte, cela ne représente plus que 2965,52 \$ de l'heure, à peine plus de 300 fois le salaire minimum, une misère!

Il se trouvera bien sûr des gens sans empathie, insensibles à cette misère qui viendront nous dire que bien des Cols blancs n'atteignent pas le salaire moyen canadien. Ils ajouteront qu'au salaire minimum, à 9,50 \$ de l'heure, il faut accomplir plus de 4500 heures de travail pour y arriver, soit quelque 128 semaines de travail de 35 heures, et ce, en continu, sans congé.

Mais n'ayez crainte la situation est appelée à changer. La crise économique va se résorber et les grands dirigeants devraient voir à nouveau leurs salaires progresser!

Ces riches surtaxés (texte paru dans le journal Métro le 2 décembre 2010)



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



Le dernier pamphlet de l'Institut économique de Montréal (IEDM) bat tous les records de malhonnêteté. C'est une insulte à l'intelligence. Basée sur trois cas théoriques de contribuables avec des hypothèses capotées, leur «recherche» a été réalisée en collaboration avec un fiscaliste de Deloitte et Touche qui n'est jamais nommé. S'agit-il du fiscaliste masqué? Je comprends son anonymat...

Leur troisième scénario est le plus risible et prend l'exemple inventé d'une riche contribuable mariée, avec enfants, dont le mari ne travaille pas et qui déclare un revenu fiscal de 1 million. Même si tous les dirigeants d'entreprises cotées en Bourse sont payés massivement en options d'actions (seulement la moitié est imposable), leur contribuable est payée à 90 % par chèque de paie... Première bizarrerie, surtout lorsqu'on sait qu'en 2007, les 78 000 dirigeants d'entreprises inscrites en Bourse qui ont profité des régimes d'options d'achat d'actions ont économisé environ 2 milliards d'impôts (*La Presse*, 13 mars 2010). Un indécent cadeau fiscal fait aux pontifes.

Puis, leur millionnaire fictif n'a réalisé aucun gain en capital (50 % non imposable). Invraisemblable! Mais le plus pathétique est qu'elle n'utilise aucun abri fiscal comme les CELI (compte d'épargne libre d'impôt), les régimes enregistrés d'épargne-études (REEE), les fiducies familiales, les actions accréditatives, etc. Qui



donc utilisent ces cadeaux fiscaux princiers? La richissime apolitique n'a effectué aucune contribution politique dans l'année et nulle cotisation professionnelle. Mais qui donc finance les libéraux et les conservateurs?

Comme cette millionnaire est un modèle d'intégrité, elle n'a rien détourné dans les paradis fiscaux. Ça doit être les petits épargnants qui font ça... Et pour mieux rire du monde, ils n'ont retenu que les revenus «fiscaux» de madame qui exemptent plusieurs gains réels et qui représentent qu'une infime partie du véritable revenu «économique» des nantis qui lui englobe tous les gains matérialisés comme les plus-values sur les capitaux (immeubles, actions, etc.). C'est pourquoi en Europe, ils ont une taxe sur la richesse. Peut-on obtenir son vrai revenu économique afin de déterminer son taux d'impôt exact? En passant, la contribuable a fait un don de 10 000 \$. Est-ce à l'IEDM, un organisme de bienfaisance reconnu par le fisc!

Je mets au défi l'IEDM de me trouver un seul exemple concret s'apparentant à cette bouffonnerie. Je m'engage, en toute confidentialité, à effectuer une vérification diligente, et s'il est vrai que leur millionnaire paie autant d'impôt, je serai le premier à défendre vigoureusement l'oppression fiscale des riches. En attendant, il serait préférable d'envoyer ce brûlot à Gilbert Rozon. Sûr qu'il va inviter l'IEDM au prochain festival *Juste pour rire*.

Casse-tête

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A												
B												
C												
D												
E												
F												
G												
H												
I												
J												
K												
L												

par Claude Beaudet

Thème : La cuisine

Horizontalement :

- A - Pâtisseries légères – Lettre.
- B - Aigre – Petits pains pour accompagner le thé.
- C - Usées à la base – Sert souvent pour la cuisson.
- D - Argile rouge – Solution concentrée sucrée – Cité antique.
- E - Choisit – Possessif – État européen.
- F - Abréviation – Délicieuse en compote.
- G - Fouetté – Peut être composé de laitue.
- H - De même – Ancien président anglais – Pour faire la bière.
- I - Note – Poisson à chair estimée.
- J - Céréale – Pour faire du bouillon.
- K - Du basilic, par exemple – Distingue les grands chefs.
- L - Relève un plat – Dont on a enlevé l'eau.

Verticalement :

- 1 - Pâtisserie faite de pâte d'amandes – À la fin d'une lettre.
- 2 - Comme une ancienne casserole – Accompagne bien certains mets.
- 3 - Étape du pétrissage de la pâte – Relatif au raisin.
- 4 - Aigreur – Capitale du New Jersey.
- 5 - Sorties – Mot latin.
- 6 - Concomitants.
- 7 - Traditions – Variété de navet.
- 8 - Résonance – Symbole – Jeu.
- 9 - Repas – Pour tresser des paniers.
- 10 - Métal – Langue morte – Négation.
- 11 - Zeste – Élevée pour sa chair et son foie.
- 12 - Rivière – Sorte de pain de ménage québécois.

SOLUTION EN PAGE 21

CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Exclure une personne du groupe,

C'est inacceptable!

Moi, je suis pour un milieu de travail sain.

La Fête des enfants 2010

Sourires et joie au rendez-vous !

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



Comme c'est la tradition, le 4 décembre dernier, premier samedi du mois, avait lieu la Fête des enfants du SFMM (SCFP), le rendez-vous annuel des enfants des membres de notre Syndicat à l'occasion des fêtes de Noël. Ils ont été nombreux à participer

à cette activité sociale toujours très appréciée de tous. Pendant que les enfants courent à droite et à gauche pour s'amuser dans les jeux gonflables, se faire maquiller, bricoler ou mesurer leur habileté dans les jeux d'adresse, les parents eux en profitent pour socialiser.

L'occasion de donner

La Fête des enfants, c'est aussi une belle occasion de faire preuve de générosité. Cette année encore, nous avons été en mesure d'offrir bon nombre de boîtes remplies à craquer de nourriture à l'organisme «Assistance d'Enfants en Difficulté» (AED) du bon docteur Gilles Julien, pionnier de la pédiatrie sociale au Québec et dont l'organisme a pignon sur rue dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve et aussi de contribuer au financement de la Fondation Charles Bruneau.

Un gros merci à Claude Papineau et à toute l'équipe de bénévoles chevronnés qui ont assuré le succès de cette belle journée.

Nos félicitations aux gagnants !

En matinée

Bas de Noël : William Cadieux Boudrias, fils de Judith Michaud du Service des finances

Bicyclette : Anne-Sophie Gélinau, fille de Stéphanie Lambert de l'arrondissement Ville-Marie

Console Wii : Vincent Collin, fils de Lise Simoneau du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

En après-midi

Bas de Noël : Justin Primeau, fils de Josée Boucher de la Sécurité du revenu

Bicyclette : Magalie Truchon, fille de Michel Truchon de l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM)

Console Wii : Benjamin Leblanc, fils de Marie-Claude Côté du Service des finances

Votre courtier d'assurances vous informe ...



BURROWES
COURTIERS D'ASSURANCES

Une assurance pour les refoulements d'égouts

Lorsque la nature se déchaîne et que de fortes pluies ou la fonte des neiges provoquent une infiltration d'eau dans votre sous-sol, les résultats peuvent s'avérer désastreux. Une assurance pour ce type de dommages est ordinairement facultative et nécessite une surprime.

Vous n'êtes pas certain d'être couvert pour ce type de dommages ?

Appelez-nous et obtenez de plus amples renseignements; surtout si vous habitez dans une zone de terre basse où les orages et les installations sanitaires peuvent favoriser ce type de sinistre.

Des dégâts d'eau : une once de prévention suffit

Bien des gens ne savent pas que les eaux de surface ne sont pas couvertes par leur assurance habitation. Pourtant, saviez-vous que les dégâts d'eau causés par le refoulement d'égouts ou l'éclatement de tuyaux demeurent la première cause des sinistres habitation déclarés au Canada?

Soyez proactif et prévenant

- Assurez-vous que le siphon de plancher du sous-sol n'est pas obstrué et entreposez vos biens dans des bacs de plastique sur des étagères élevées;
- demandez à un plombier d'installer un clapet anti-retour sur la conduite principale de votre habitation pour éviter les refoulements d'égouts salissants.
- quand vous partez en vacances, demandez à quelqu'un de passer chaque jour pour vérifier votre maison ou, avant de quitter, vidangez toutes les installations sanitaires et coupez l'eau pour éviter l'éclatement inattendu de tuyaux.

Vous avez des questions en matière d'assurance ?

Contactez-nous
514-905-SFMM (7366)
Burrowes, Courtiers d'assurances

SOLUTION DE LA PAGE 19

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



CPE Cœurs de l'île

De saines habitudes pour petits et grands

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



On voit grand, on voit vert et on voit loin, au CPE Cœurs de l'île. Surtout, on prend plaisir à questionner les façons de faire pour offrir à nos tout-petits, ce qu'il y a de mieux. Et, cette fois-ci, l'équipe a accepté de participer à deux projets fort intéressants, soit celui d'entreprendre le virage vert ou, si vous préférez, «vers l'éco-responsabilité» et de participer au projet de recherche mis de l'avant par le département de nutrition de l'Université de Montréal — plus précisément le Centre de référence sur la nutrition humaine, Nutrium — visant à favoriser de saines habitudes alimentaires.

Guide du CPE éco-responsable

Lancé en novembre dernier par la Société de développement environnemental de Rosemont (SODER), ce guide — auquel le CPE Cœurs de l'île a participé à son élaboration — est destiné à tous les CPE du Québec. Son contenu : des conseils et des trucs concrets pour les centres de la petite enfance désireux d'adopter des pratiques de développement durable.

Interviewée dans le cadre de l'émission «À l'échelle humaine» diffusée sur les ondes de CIBL-Radio Montréal (101,5 FM), le 13 janvier dernier, Marie-Andrée Auclair, directrice du CPE Cœurs de l'île, s'est dite étonnée de l'intérêt suscité par cet ouvrage. Parents, professeurs, employés de la Ville de Montréal se sont montrés curieux et empressés de le consulter.

Organisé autour de 11 thèmes propres aux réalités d'un CPE et des enfants qui les fréquentent, ce guide aborde l'alimentation, l'eau, la consommation énergétique, les déchets, les loisirs extérieurs, les biberons, etc.

Des sept CPE qui ont participé au développement de cet ouvrage, le CPE Cœurs de l'île est devenu un exemple d'intégration de pratiques de développement durable, entre autres, en offrant le service de couches lavables aux parents utilisateurs, et ce, à peu de frais. C'est SODER qui assure le service qui comprend l'approvisionnement, le transport et le nettoyage. Question de donner de bonnes habitudes aux enfants, confiants qu'elles leur resteront pour la vie, on a initié les enfants à l'importance du recyclage et du compostage.

Un corps sain dans un environnement sain

Parallèlement à ces pratiques «vertes», le CPE a joint les 105 autres services de garde du Québec dans le cadre du projet qui vise à favoriser de saines habitudes alimentaires dans les milieux de vie des enfants d'âge préscolaire. À l'ère où un

enfant, ou un adolescent, sur quatre âgé de 2 à 17 ans, est obèse ou souffre d'embonpoint, voilà une initiative qui a toute sa raison d'être.

Les grands d'abord

D'une durée de trois ans, le projet vise à augmenter les connaissances nutritionnelles, à améliorer les pratiques alimentaires et culinaires dans les services de garde du Québec pour mettre en place un environnement alimentaire favorisant la saine alimentation chez nos tout-petits.

En s'adressant aux responsables en alimentation, aux éducatrices et aux parents, on espère inculquer de bonnes habitudes alimentaires, dès le plus jeune âge, en révisant certaines des connaissances en nutrition, des pratiques et des techniques alimentaires de ces services.

À Cœurs de l'île, tous participent

Du cuisinier, en passant par les éducatrices et bien sûr les parents, tous sont impliqués dans ce projet. Le cuisinier peut donc compter sur le soutien personnalisé d'un diététiste et d'un chef cuisinier pour évaluer et, le cas échéant, améliorer ses techniques culinaires, ses connaissances en nutrition et sa gestion des activités entourant les repas et les collations servis aux enfants. Le menu est analysé, critiqué et des suggestions

sont présentées pour, au besoin, corriger le tir.

Les éducatrices auront révisé leurs pratiques et attitudes alimentaires pour favoriser le développement de saines habitudes alimentaires chez les enfants alors que les parents auront accès à des ressources en nutrition — dont le très pertinent site internet : www.nospetitsmangeurs.org, un outil incontournable, accessible, simple et intéressant.

«Quoi de neuf, docteur ?»

À ce jour, le cuisinier a pu compter sur des recommandations, des trucs et des techniques qu'il n'a pas hésité à mettre de l'avant. Le menu a donc été révisé. Du lait, source de protéines, est maintenant servi aux collations du matin et de l'après-midi. Cependant, compte tenu des qualités nutritionnelles du lait de soya (légumineuse riche en protéines, fibres, fer et micro nutriments comme le potassium, le magnésium et l'acide folique), il est dorénavant servi à tous, à l'exception des poupons, en après-midi. Le menu cyclique sur cinq semaines, inclut du poisson, des légumineuses, des produits céréaliers, beaucoup de fruits et de légumes et des produits laitiers. De plus, l'organisation du service alimentaire, la standardisation des recettes, la procédure pour un remplacement, la gestion de l'entretien de la cuisine : tout cela est maintenant inclus dans la supervision.

Les éducatrices ont déjà répondu à un questionnaire sur leur philosophie alimentaire, les attitudes qu'elles adoptent durant les repas ou les collations et on tient présentement une série de rencontres avec elles, selon les groupes d'âges des enfants dont elles ont la charge, pour discuter des interventions qu'elles devront, le cas échéant, mettre de l'avant lors des repas.

Dur, dur de vieillir

Ainsi, à la pouponnière, comme le bébé a été nourri au sein ou au biberon mais dans les bras de maman ou papa, les éducatrices doivent prendre conscience que le poupon, au CPE, est maintenant nourri à la cuillère et assis dans une



chaise haute; une toute autre réalité qui peut s'avérer difficile à vivre pour certains d'entre eux.

Cohérence et constance

Quant aux parents, un questionnaire leur a aussi été distribué pour connaître leur façon de fonctionner durant les repas à la maison, leurs exigences et leur menu. On veut ainsi savoir s'ils permettent aux enfants d'écouter la télévision en



mangeant ou s'ils prennent leur repas en même temps que leurs enfants ou encore si leurs enfants ont la permission de se lever avant la fin du repas et de quitter la table.

Parents, nous avons besoin de vous!

Répondez, en ligne, au sondage.

Votre participation aidera les chercheurs à dresser un portrait des attitudes, des habitudes et des besoins sur plusieurs aspects reliés à l'alimentation des enfants.

www.surveymonkey.com/s/7DKBBK2

À la lumière de ce projet, on évaluera la pertinence de réviser la politique alimentaire mise de l'avant par le CPE, les valeurs prônées par l'équipe de travail ainsi que ses attitudes et ses exigences lors des collations et repas. Le but ultime est d'assurer aux enfants le meilleur pour devenir meilleur. Et quoi de plus important que de leur offrir des moyens pour rester en santé?

Source : *L'obésité, ennemi du XXIe siècle*, article de Caroline Monpetit, *Le Devoir*, 8 janvier 2011

Autre site pertinent : www.extenso.org



Histoire et histoires juives



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



Il semble bien que l'historiographie traditionnelle juive ait pris à contresens la maxime de Cervantès; ayant donné un caractère vrai à son histoire, elle l'a confondue

avec la sacrée. Tout pouvant être un jour descendu de son piédestal, plus une historiographie est ancienne, plus elle risque de se heurter à la critique et à la rationalité.

Shlomo Sand a lancé un pavé dans les mondes universitaires et politiques israéliens. Son ouvrage *Comment le peuple juif fut inventé* remet en question à la fois les mythes fondateurs de l'État d'Israël et les pratiques de l'enseignement et de la recherche en histoire dans les universités hébraïques. Polémiste parce que touchant une corde très sensible dans la société israélienne, le professeur d'histoire à l'université de Tel-Aviv (où l'histoire générale et l'histoire du peuple juif sont des disciplines parallèles) entend quand même donner un caractère scientifique ou au moins rationnel à la critique de la politique identitaire de son pays.

Sand avance comme première thèse que les Juifs se sont perçus d'abord comme une collectivité religieuse plutôt que nationale. Puis au XIX^e siècle, les sionistes ont créé une histoire linéaire de la sortie d'Égypte sous la conduite de Moïse à la volonté de créer un État juif dans une terre supposée sans peuple pour un peuple sans terre. Les Juifs sionistes de la diaspora, beaucoup plus que ceux vivant déjà en Palestine, ont légitimé sa création sur le droit de retour en Terre promise. S'il y avait retour, c'est parce que, implicitement, il y a départ. C'est-à-dire, selon l'histoire communément répandue, que les Juifs auraient été dispersés après la destruction du Second Temple par l'empereur Titus en 70 (après. J.-C.). Cette dispersion a fait qu'ils se sont répandus tout autour de la Méditerranée et même plus loin en Europe de l'Est (le Yiddishland). D'où le mythe du droit de retour en une terre une deuxième fois promise aux Juifs de diaspora.

Sand avance une autre thèse voulant que la diaspora soit née non pas de l'exil des Juifs de Palestine, mais d'un prosélytisme très actif. Ce prosélytisme va à l'encontre d'une autre idée reçue. Le peuple juif étant le peuple élu de Dieu, il n'avait lieu de tenter de

convertir les Gentils (non-juifs) puisque ceux-ci étaient exclus de l'élection. Ce qui posait comme corollaire que le peuple juif serait ethniquement et biologiquement «pur» de tout métissage. D'une part, il y a bien eu des conversions massives (parfois forcées). Ainsi, un royaume juif au sud du Yémen dans la péninsule arabique, puis les Hasmonéens (dynastie issue des Maccabées) soumettant et convertissant en Idumée, ou encore l'empire Khazar (peuple turc juif) régnant autour de la mer Caspienne et d'où descendent les Juifs ashkénazes. D'autre part, des communautés juives, émigrées ou converties, vivaient sur

d'autres rivages de la Méditerranée. Le musée d'histoire municipale de Barcelone montre des vestiges d'une présence juive avant même la conquête de l'Espagne par les Romains (plus de 150 ans avant la destruction du Temple). Si plus tard, les Juifs ont renoncé au prosélytisme, c'est que le christianisme (décreté religion d'État vers 325 par l'empereur Constantin), puis l'islam (conquêtes arabes après 700) devinrent les religions dominantes; les Juifs préservèrent leur religion en se refermant sur eux-mêmes. Mais dans les régions où l'islam n'était

pas encore hégémonique comme le Maghreb, des tribus arabes et berbères se convertirent et participèrent à la conquête de l'Espagne où ils deviendront les séfarades.

S'il y a bien eu une diminution de la population juive en Palestine, ce n'est pas par l'exil; mais par des conversions d'abord au catholicisme puis, plus nombreuses, à l'islam. Ce qui fait de certains Palestiniens d'aujourd'hui les descendants de Juifs convertis.

La principale conclusion que Shlomo Sand tire de ses recherches, c'est que l'État d'Israël doit cesser de se définir comme l'État des Juifs du monde entier. Cette ethnocratie sans frontières fait que tout Juif vivant aux États-Unis, en Russie ou ailleurs est de plein droit citoyen d'Israël même s'il n'a pas l'intention d'y vivre (c'est le droit de retour). Par contre, selon l'esprit des lois et de la constitution d'Israël, ses citoyens chrétiens, arabes, druzes ou autres ne sont pas vraiment citoyens à part entière. Des parties politiques arabes peuvent exister, mais sans pouvoir remettre en question le caractère juif de l'État. Sans compter ceux des Palestiniens (ou

leurs descendants) qui ont fui certains territoires lors des guerres de 1948, 1956, 1967 et qui, eux, ne semblent pas avoir un droit de retour!

Il faut pour Sand et d'autres progressistes que l'État d'Israël cesse d'être l'État de la nation juive (de plus en plus difficile à définir) pour devenir l'État de la nation israélienne; une nation en devenir formée de tous ceux qui vivent sur le territoire «légal» d'Israël. Ce territoire doit être défini en tenant compte autant du plan de partage de 1948 que du droit des Palestiniens à former leur État pour en arriver à une reconnaissance mutuelle.

La première étape serait de cesser de considérer l'Évangile comme une parole d'évangile pour ce qui est de l'histoire.

Ce que ne fait pas vraiment Marek Halter dans ses *Histoires du peuple juif*. Un «coffee table's book», mais avec quand même un certain contenu, une certaine substance, pas seulement une succession de (très) belles images. Il entend y raconter 4000 ans d'histoire, l'histoire du peuple juif, c'est-à-dire son histoire à lui.

Être conteur lui aurait sauvé la vie. Sa famille avait fui Varsovie lors de l'occupation nazie pour se réfugier en URSS. En 1941, l'armée allemande étant aux portes de Moscou, comme plus d'un million de réfugiés, il est évacué en Ouzbékistan. Pour vivre, très jeune (né en 1932) il tente de voler du riz que les paysans ouzbeks apportent au marché. Peu doué pour le vol, il est pris en charge par une bande d'adolescents à peine plus âgés que lui. Le soir, en échange d'une part de leur butin, il leur raconte des histoires (*Les Trois Mousquetaires*, *Vingt Ans après*, *Le Vicomte de Bragelonne*), puis son répertoire étant épuisé, il invente un d'Artagnan à Jérusalem... et des aventures du peuple juif ou ce qu'il en savait. Ce talent de conteur lui a sauvé la vie et devenu adulte, il livre un aboutissement de ces récits qui, après avoir passionné ses jeunes amis voleurs, pourraient ne pas laisser indifférents des lecteurs actuels pour, cette fois, sauver le peuple juif.

Un conteur donc, qui ne cherche pas, ne peut pas chercher l'adhésion des historiens; du moins par son écriture. Par contre, dans ses activités, son militantisme, il adopte une démarche plus rationnelle. Cofondateur de SOS-Racisme en France, du Comité international pour la paix au Proche-Orient, il a pris une part importante aux rencontres entre les responsables Israéliens et Palestiniens qui allaient déboucher sur les

Accords d'Oslo en 1992. C'est dans son appartement à Paris que Yitzhaz Rabin et Yasser Arafat se sont rencontrés pour la première fois.

Son projet d'*Histoires du peuple juif* est très ambitieux, trop peut-être. Il passe parfois du mythe à la mythomanie. Il dit être incroyant ou non-pratiquant, mais à fabuler sur son destin (né en 1932, il disait souvent être né en 1936 parce que c'était l'année des Brigades internationales, le plus grand mouvement de solidarité du XX^e siècle et que les vins de l'année 1936 offraient de meilleurs crus que 1932) il vient à fabuler sur l'histoire (comme André Malraux). Ses *Histoires* sont pratiquement continuellement en conflit ou en contradiction avec l'histoire de Shlomo Sand et des autres tenants de la nouvelle critique.

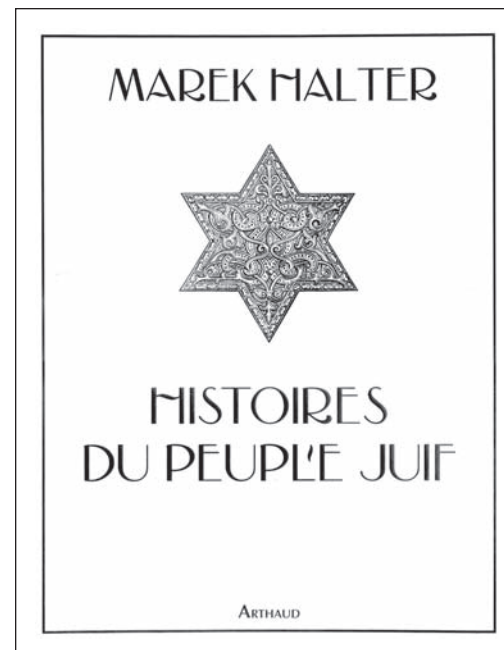
Ainsi, les mythes d'Israël (Halter écrit parfois les légendes) comme la sortie d'Égypte par Moïse (alors que, selon les historiens critiques, les chroniques égyptiennes ne mentionnent pas de révoltes massives d'esclaves ou la conquête du pays de Canaan par des envahisseurs étrangers) ou le fabuleux royaume de Salomon (alors que les découvertes archéologiques les plus récentes et les plus crédibles tendent plutôt à penser que c'était un très petit royaume sans ses vastes palais de légende) ou encore l'exil

à Babylone (exil pour quelques membres de l'élite politique et non pas de tout un peuple).

Tout serait faux donc, ou fabulation comme le *Protocole des sages de Sion* (un texte forgé par l'Okrana, la police secrète du tsar, décrivant les Syriens et avec les mêmes fautes d'orthographe dans les noms juifs, ce qui montre que les très petits esprits se rencontrent eux aussi), mais le *Protocole* est un

livre de haine alors que le projet de Marek Halter — le destin du peuple juif, se veut le pendant d'Emmanuel Goldstein (prénom et nom typiquement juifs), personnage du roman de George Orwell. Dans 1984, Goldstein est le seul parmi des millions d'opprimés qui échappe à la tyrannie, il est détenteur du dernier livre du régime, dont il serait l'auteur. Dans son monde sans livre, il est, comme le peuple juif, gardien du livre.

Shlomo Sand, *Comment le peuple juif fut inventé*, Éditions Flammarion
Marek Halter, *Histoires du peuple juif*, Éditions Athaud-Flammarion



CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Dénigrer un collègue
C'est inacceptable!

Moi, je suis pour un milieu de travail sain.



Un siècle juif

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



é en URSS dans les années 50, Yuri Slezkine vit aux États-Unis depuis plus de vingt ans et est actuellement professeur d'histoire et directeur de l'Institut d'Études slaves, Est européennes et eurasiennes à l'université de Californie à Berkeley.

Pour lui, le XX^e siècle est *Le Siècle juif*. Pour deux raisons. D'abord, pour parler comme le grand historien marxiste Eric Hobsbawm, le peuple juif a connu l'âge des extrêmes. Il y a eu la tragédie de la Shoah, massacre de plus de six millions de Juifs par les nazis, suivie — en partie parce que les Occidentaux s'en attribuaient une part de responsabilité à cause de leur inaction — de la création et de la reconnaissance en 1948 de l'État d'Israël, dans un contexte géopolitique difficile parce que niant ou minimisant les droits des occupants de la Palestine. Ensuite, Slezkine prône que le XX^e siècle est le siècle juif parce nous sommes tous devenus, d'une certaine façon des Juifs; c'est-à-dire membres d'une modernité apparue un peu avant 1900 et devenue générale durant le siècle. Une modernité signifiant mobilité et nomadisme, flexibilité professionnelle et urbanité.

Alors que Marx décrivait le mouvement de l'histoire par la lutte des classes. Lutte des esclaves contre les maîtres (Antiquité), des paysans contre les seigneurs (féodalité), des prolétaires contre les bourgeois (capitalisme). Slezkine divise l'humanité non pas en classes, mais en deux familles : les apolliniens et les mercuriens, et ces deux familles ne sont pas nécessairement en lutte dans le sens de la lutte des classes, mais elles sont liées dans une opposition structurale. Dans le structuralisme, ce qui est important ce n'est pas, par exemple, la nature des différentes classes comme éléments d'une société, mais plutôt les liens et les relations entre les différents éléments d'un ensemble et comment en transformant les relations entre ces éléments de nouveaux liens apparaissent. Slezkine revoit l'histoire des Juifs par le prisme des deux familles et montre comment ils se sont transformés et surtout comment ils ont transformé des sociétés où ils étaient marginaux et minoritaires. Et cela, dans un

style d'écriture qui n'est pas sans rappeler Philip Roth, peut-être le plus illustre représentant de l'École juive de New York, même s'il n'a pas reçu le Nobel comme Bellow ou Singer.

Pour rendre plus vivante, si l'on peut dire, sa démonstration, il utilise des personnages fictifs ou littéraires issus des œuvres de Proust, Joyce, Roth, la comédie musicale *Un violon sur le toit*, Pouchkine et d'autres écrivains, souvent Juifs russes, moins connus à l'Ouest, tout en chiffrant constamment ses preuves, son argumentation étant truffée de statistiques.

Les apolliniens sont les paysans ou éleveurs et leurs maîtres, les guerriers; ils produisent la terre à laquelle ils sont attachés et se reconnaissent dans le clan qui les unit pour constituer des formes d'États. Les mercuriens sont des nomades fonctionnels, des passeurs de frontières, des intermédiaires qui, ne vivant pas de productions, doivent vivre de leur intelligence, de leur talent, de leur art. Ces deux familles sont en opposition, mais ont besoin chacune de l'autre; ce qui lui permet d'énoncer qu'ils sont liés dans leur opposition.

La plupart des sociétés traditionnelles (pré-capitalistes) ont connu la présence de mercuriens. La très massive documentation de Slezkine en mentionne plusieurs de la Corée au Mali, mais il s'attarde particulièrement sur les Chinois en Extrême-Orient (dont on disait qu'ils étaient les Juifs de l'Asie), les Parsis et les Jains dans le sous-continent indien et les Juifs dans les mondes méditerranéens et européens. Les Juifs étant depuis plus longtemps mobiles, urbains, flexibles et plus instruits (quand la disponibilité pour l'étude du Livre était remplacée par la recherche d'autres savoirs) que les autres mercuriens, ils avaient une longueur d'avance sur les autres vers la voie de la modernité. Dans l'Est européen, la

capacité des Juifs à utiliser pleinement leurs côtés mercuriens les amenait à développer une pensée critique qui rejetait autant le monde qui les entourait que les idées issues



de ce monde. D'où la présence de Juifs dans les mouvements radicaux ou leur propension à combattre des idées reçues pour en proposer de (radicalement) nouvelles. Il cite les cas de Marx (évidemment), mais aussi de Schönberg (théoricien de la musique atonale), Freud et Einstein qui ont tous révolutionné leur domaine de connaissances. Durant l'effervescence de la Nouvelle gauche des années 60-70 aux États-Unis, les Juifs étaient surreprésentés dans la *Students for a Democratic Society* et le groupe armé *Weathermen Underground*, nommé d'après une chanson de Bob Dylan. Et les Juifs de

l'empire tsariste (plus de 5 millions sur 8 millions de Juifs européens) sont eux plus mercuriens encore parce que de la Zone de Résidence (région de l'empire où ils étaient confinés), ils firent route vers la modernité, vers trois Terres promises différentes.

La première Terre promise fut les États-Unis où la modernité mercurienne juive est la plus réussie. Portés par le freudisme, les États-Unis furent la patrie d'un libéralisme non ethnique (ou ce qui revient au même, multiethnique). Les Juifs n'y sont pas une minorité nationale en quête d'une reconnaissance par la majorité. Ils sont totalement intégrés tout en exerçant leurs métiers traditionnellement mercuriens : l'enseignement (universitaire surtout), les arts (d'Al Jolson, acteur du premier film sonore en 1927, à Léonard Bernstein en passant par Bob Dylan), le cinéma (rôle de premier plan parmi les producteurs), les affaires, les professions libérales (où Juif et psychanalyste sont pratiquement un pléonasme).

Les Juifs accédèrent à la seconde Terre promise par une émigration intérieure. Devant la déliquescence du régime tsariste, les Juifs quittèrent en masse la Zone de Résidence pour se fixer dans les grandes villes de Russie et ainsi participer à plein à la révolution bolchévique. Pierre Le Grand avait lancé une ère de modernisation de la Russie en ouvrant le pays à des Allemands qualifiés. Lors de la révolution, d'une part ces cadres compromis avec l'ancien régime furent balayés avec lui et d'autre part les Juifs mercuriens, étant déjà beaucoup plus instruits que la moyenne des Russes, remplacèrent les Allemands en tant qu'élite intellectuelle (rôle que les Russes n'étaient pas prêts à assumer). Ce fut une migration autant sociale que géographique. À la différence des Juifs de la Terre promise américaine qui rejoignaient un Nouveau Monde tout en restant Juifs, les Juifs russes, surreprésentés dans le Parti et encore plus dans sa direction, détruisaient un ordre social ancien tout en supprimant leur judéité. Trotsky, Zinoviev, Kamenev ne furent que les plus célèbres des militants juifs qui changèrent leur nom pour un patronyme russophone.

«Meurtre du père», aurait dit Freud, mais sur le plan collectif, il s'agissait de s'engager dans un monde post national dont le centre mondial serait Moscou. La Troisième Terre promise fut l'État d'Israël. Portée par le sionisme, sa création avait pour but de transformer les mercuriens errants en apolliniens rejoignant le concert des nations. Les sionistes voulaient que le peuple juif devienne un peuple normal, ce qu'il devint d'une certaine façon. «*Sûr et dominateur*» (comme tous les autres?) disait de Gaulle au lendemain de la guerre des Six-Jours. Sommes-nous tous devenus des Juifs? Le peuple juif est-il devenu un peuple non élu parce que, avec le nationalisme, tous les peuples sont élus et chacun est convaincu de son destin singulier? L'auteur ne conclut pas, il propose une réflexion; certains pourraient même dire une psychanalyse sociale, après tout il est Juif.

Yuri Slezkine, *Le Siècle juif*, Éditions La Découverte

LAUT'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



VS



VOYAGE À NEW JERSEY ET NEW YORK

CANADIENS DE MONTRÉAL
VS
DEVILS DE NEW JERSEY

Départ : vendredi le 1^{er} avril à 23 h 55
 Endroit : 1500 rue Des carrières (coin rue Marquette)
 Arrivée à l'hôtel : samedi le 2 avril à 7 h 30
 Départ de New Jersey : dimanche le 3 avril 9 h 30
 Arrêt à Woodbury : 10 h 30 magasinage + de 250 «outlets»
 Départ de Woodbury : 14 h 30
 Arrivée à Montréal : 22 h 00

Le voyage inclut :

- Une nuit à l'hôtel Sheraton Newark Aeropart Inter. N.J.;
- transport par autobus de luxe Coach Canada (vidéo et tv);
- un billet de hockey section 124 au Prudential Center (équivalent aux blancs du Centre Bell) ;
- le déjeuner continental à bord de l'autobus dans la nuit du samedi (muffins, croissants, jus et café);
- les breuvages (eau de source, liqueurs et chips dans l'autobus);
- tirages de prix de présences (commanditaires);

Obligatoire : passeport ou permis de conduire plus et assurance voyage médicale nécessaire

**Prix : 199,00 \$ / personne (occupation quadruple)
 219,00 \$ / personne (occupation triple)
 239,00 \$ / personne (occupation double)**

Dépôt de 100,00 \$ à verser le plus tôt possible, le solde doit être versé un mois après le dépôt.

Pour information, communiquer avec monsieur Blaise Biagio au **514 910-7502**

NOUS OFFRONS DES PRIX IMBATTABLES À TOUS LES MEMBRES
 DU **CSFMM** DE MEME QU'À LEURS PARENTS ET AMIS.

MATELAS

Un concept de vente
 tellement différent !

Économiser
 jusqu'à **60 %**

Sur rendez-vous seulement
 514 721-1529 514 214-6557



Toute une gamme de matelas disponible



12935, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1A 1B9
 www.pointeauxtrembles.clubvoyages.com

Johanne René de Cotret

Présidente et conseillère en voyages

Cell. : 514 816-7768

Courriel : jrdec@clubvoyagespat.ca

Obtenez des milles de récompense
 avec tout achat !

Voyagez et économisez en échangeant vos milles de récompense AIR MILES pour des certificats CLUB VOYAGES.
 385 milles de récompense - un certificat CLUB VOYAGES d'une valeur de 50 \$.
 Pour connaître les détails, n'hésitez pas à me contacter.

Vacances Soleil (formule tout inclus)

Circuits du Club Aventure

Voyages d'affaires

Croisières

Circuits européens et autres

Spéciaux de dernière minute

Assurance-voyage



Service personnalisé et
 livraison gratuite de documents

ARTICLES DE PEINTURE
COULEURS PAR ORDINATEUR

Stores en bois
 Planchers flottants

Distribution Bélair

8530, boul. Pie IX
 Montréal (Québec)
514 593-5347

**Rabais de 25 %
 à l'achat de
 peinture pour
 tous les membres
 du CSFMM**

Voyages Rêve Évasion inc.

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

Nancy Boivin

Conseillère en voyages



Nouveau groupe en juillet 2011 pour la Grèce

Informez-vous à nos agents

50 \$ RABAIS SUR RÉSERVATION

Personnel qualifié, dynamique et attentionné

Service personnalisé, spécialité groupe, Europe et croisière

Faites de votre rêve une réalité avec nous !!!

Communiquez avec la propriétaire :

Nancy Boivin au **450 932-4145**

Courriel : infos@voyagesreveevasion.com



Pour un service à la clientèle de Qualité

LINDA BARKER

Courtier immobilier, La Capitale Prestige

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

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

Les petites annonces du **ColBlanc**

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

- **Courrier électronique**
 colblanc@simm429.qc.ca
- **Courrier régulier**
 Petites annonces du COLBLANC,
 429, rue de La Gauchetière Est,
 Montréal, Québec, H2L 2M7
- **Télécopieur** 514 842-3683