



ColBlanc

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

TOUS COLS BLANCS RÉUNIS

Page 4



Pointe-Claire, OMHM, Anjou 80 On négocie

Page 6



8 mars Femmes en marche

Page 11



Santé psychologique Prévention d'abord

Pour des services publics de qualité

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

La marche du Front commun

C'est par un temps pour le moins incertain que plus de 75 000 personnes se sont rassemblées pour participer à la grande marche du Front commun qui a eu lieu samedi le 20 mars dernier. Cette marche organisée par les centrales syndicales, dont la FTQ, a livré au gouvernement le message suivant : il faut maintenir et préserver nos services publics et il est essentiel de disposer des conditions nécessaires pour réussir à offrir des services de qualité à la population.

Gérer nos impôts en fonction de nos réels besoins

Confrontés à l'ultimatum de l'employeur dans la ronde de négociations, cette action a permis à nos collègues de la fonction publique de livrer et marteler leur message. Depuis de trop nombreuses années, nos consœurs et confrères du provincial sont victimes des soubresauts économiques et des politiques pour le moins paradoxales du gouvernement du Québec. Nos élus scandent haut et fort que l'État n'a pas la capacité de payer ses employés et donc d'offrir des services de qualité mais pourtant ils ne se gênent nullement pour dilapider les fonds publics au profit du secteur privé.

SUITE EN PAGE 3



Ensemble pour les services publics

Après des négociations intensives tout au long du congé pascal, l'État et les Syndicats n'ont pas réussi à s'entendre.

Il faut dire que le budget Bachand a considérablement réduit la marge de manoeuvre de la ministre Monique Gagnon-Tremblay. Il existe pourtant des solutions.

Pour la perennité de nos services publics, soutenons les infirmières, les professeurs, les éducateurs spécialisés, les professionnels, etc.

Solidarité !

Agenda

20 avril

réunion du Conseil de direction
du SFMM

1^{er} mai

Journée internationale des
travailleuses et des travailleurs

3 au 5 mai

Colloque en SST du SCFP-Québec
à Trois-Rivières

10 au 14 mai

Semaine québécoise des familles

17 mai

Journée internationale contre
l'homophobie

18 au 21 mai

*Les travailleurs municipaux, une
richesse à préserver*, Colloque du
Conseil provincial du secteur
municipal (CPSM) du SCFP-Québec
à Jonquière

24 mai

Journée nationale des Patriotes,
jour de congé férié

30 mai au 5 juin

Semaine de la municipalité

5 juin

La fête des voisins

À l'intérieur

Renouvellement de conventions

- OMHM.....p. 4
- Anjou 80.....p. 4
- Pointe-Clairep. 4

Des muséums contre nature ?p. 5

Campagne Centraide.....p. 5

Journée internationale des femmes.....p. 6

Marche mondiale des femmesp. 7

Nouvelle conseillère au SFMMp. 7

Jugement favorablep. 7

Entrevue avec Lise Simardpp. 8-9

Mesures disciplinaires.....p. 9

Comités syndicaux.....p. 9

Semaine nationale

de la santé mentale.....p. 10

Journée mondiale

contre l'homophobie.....p. 10

Assurances ou CSST ?.....p. 10

Santé psychologique au travail.....p. 11

Négociations secteur publiquep. 12

Actualités.....p. 13

Rencontre avec Serge Mongeau....pp. 14-15

Lectures et sentiments.....pp. 16-17

Commentaire de Léopold Lauzon.....p. 18

Chronique CRICp. 18

Route des gerbes d'Angelicap. 19

Des mots qui font suer.....p. 19

Nouvelles directrices syndicales

Louise Thouin

Directrice syndicale par intérim
Arrondissement Saint-Léonard
514 328•8500 # 8465



Diane Chiasson

Directrice syndicale par intérim
Office municipal d'habitation de Montréal
(OMHM)
514 868•4685



Marie-Josée Audy

Directrice syndicale par intérim
Ville de Kirkland
514 694•4100 # 3137

La liberté pour Danielle Noël



C'est comme l'hirondelle au printemps qu'est entrée en poste Danielle Noël, le 9 avril 1991, à titre de préposée au traitement de textes. Depuis, elle aura rempli les fonctions d'agente de bureau au FSMA (de 2000 à 2002), puis de secrétaire d'unité administrative (de 2002 à 2006) pour finalement être promue au poste de secrétaire en 2006 lors du départ à la retraite de Solange Blais.

Calmé, persévérante, toujours disponible et d'un positivisme à toute épreuve, elle laissera le souvenir d'une collègue responsable, sympathique et de fort agréable compagnie.

Mère de trois enfants et grand-mère de cinq adorables petits-enfants, notre hirondelle quittera le monde du travail le 16 avril prochain pour une retraite bien méritée. Danielle a toujours su demeurer jeune de cœur et avec toutes les ressources qu'on lui connaît, nul doute qu'elle saura mettre à profit ces belles années de liberté.

Merci pour toutes ces journées passées au service des membres cols blancs.

Toute l'Équipe syndicale du SFMM lui souhaite une excellente retraite.



Date de tombée des textes pour le prochain
numéro du **ColBlanc** :
le vendredi 14 mai 2010



« La première condition du bonheur est que l'homme puisse trouver joie au travail. Il n'y a vraie joie dans le repos, le loisir, que si le travail joyeux le précède. Le travail le plus pénible peut-être accompagné de joie dès que le travailleur sait pouvoir goûter le fruit de sa peine. La malédiction commence avec l'exploitation de ce travail par un autrui mystérieux qui ne connaît du travailleur que son rendement. »

André Gide, *Journal 1889-1939*,
4 août 1936

Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles

Les Cols blancs en deuil



Le 27 février, à l'âge de 38 ans, après un dur et difficile combat contre le cancer du sein, est décédée Nathalie Bélair. Elle était la maman d'une fille de 14 ans et d'un garçon de 10 ans. Elle a aussi été une employée très appréciée

à la Direction de la culture, des sports, des loisirs et du développement social, et ce, tant de ses collègues que de son employeur. Nathalie a été et demeurera, pour tous, une source d'inspiration et un exemple de courage.

Aux membres de sa famille, aux collègues et amis, nous offrons nos plus sincères condoléances.



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

Avril - Mai 2010 Volume 44, numéro 2

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 : Guylaine Cauchon, Maryse Chrétien et Marvin
(Theang Leng) Ly

Caricaturiste : Jean-François Biron

Mots croisés : Gilles P. Charron

Photographes : Denis Beauchemin, Michèle Blais, Gérald
Brosseau, Maya Deslaurier Brassard, Martine Doyon,
Michel Giroux, André Lalonde, Claude Saint-Jarre.

Infographie : Marcel Huot (Legris Service Litho inc.)



Pour des services publics de qualité



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

SUITE DE LA PAGE 1

Que ce soit pour les soins de santé, l'éducation, l'entretien des routes, la réfection des installations et autres, ces élus et les membres de leur administration pigent à outrance dans les coffres publics en omettant parfois les pratiques les plus élémentaires de bonne gouvernance (octroi de contrat sans appel d'offres, favoritisme, copinage, etc.). L'administration québécoise se contente de répéter que l'économie est chancelante mais ne semble pas posséder de plan de match ou encore les idées nécessaires pour provoquer le changement. Au lieu de rechercher des solutions pour maintenir des services de qualité, nos élus privilégient le secteur privé et laisse tomber la fonction publique. Nous, dont la mission première est d'offrir des services de qualité aux citoyens, savons pertinemment qu'il est primordial de disposer de moyens, d'expertise et surtout de bénéficier de bonnes conditions de travail et de vie pour y parvenir. Il est essentiel de soutenir et d'appuyer nos collègues de la fonction publique provinciale parce que leur combat est aussi le nôtre! C'est pourquoi bon nombre d'élus et de membres de notre Syndicat ont emboîté le pas et participé à ce grand rassemblement en signe d'appui et de solidarité à celles et à ceux qui se dévouent au quotidien pour notre mieux être et celui de nos concitoyens. Notre participation s'est faite dans l'optique de joindre nos voix à tous ceux qui souhaitaient transmettre un message fort au gouvernement : nous tenons à nos services publics! Ils sont les garants d'une saine gestion des fonds publics, d'une répartition équitable de la richesse et d'une société qui prend soin des uns comme des autres.

Équité salariale : respect d'une loi

Nous lui avons fait part de nos interrogations quant aux sommes d'argent réservées par la Ville pour s'acquitter de cette démarche. D'entrée de jeu, il nous a dit bien comprendre qu'il s'agissait de l'application d'une loi et que par conséquent ce n'était pas négociable et il s'est montré rassurant quant aux sommes d'argent réservées. Comme nous, il est aussi d'avis qu'il faut terminer cet exercice au plus tôt.

La sauvegarde des régimes à prestations déterminées : une nécessité !

Monsieur Roquet partage les mêmes préoccupations que nous quant à l'importance de préserver les régimes à prestations déterminées. Nous lui avons fait part de nos craintes quant à d'éventuels effets sur l'harmonisation des régimes de retraite à la suite de la décision du gouvernement du Québec concernant les prévisions d'écart défavorable (PED), soit de réserver un pourcentage de la caisse pour éponger d'éventuels écarts. Nous lui avons mentionné que les



cette vaste ville, un irritant majeur. Alors que nous avons négocié de bonne foi des mesures favorisant la mobilité de main-d'œuvre, force est de constater qu'une minorité de nos membres réussissent à s'en prévaloir. Bon nombre d'arrondissements multiplient les embûches, en s'appuyant sur la *Charte*, pour contrer ces dispositions.

Nous ne le dirons jamais assez : la *Charte de la Ville de Montréal* adoptée par Québec le 18 décembre 2003 (alors que la Ville signait avec le SFMM, ce même jour, la toute première convention collective de la Ville de Montréal) et modifiée récemment pour permettre au maire Tremblay d'étendre ses tentacules à la mairie de l'arrondissement Ville-Marie, accorde des pouvoirs accrus aux arrondissements mais ne sert ni la fonction publique, ni les Montréalais!

Ainsi, en matière d'embauche, de sous-traitance, de mobilité des effectifs, entre autres, les arrondissements ont plein pouvoir. La ville centre ne peut user que de son influence.

Or, si nous voulons faire vivre notre convention collective, travailler à la mise en place de réels plans de carrière, préserver notre expertise, contrer la sous-traitance et le recours au privé, nous devons obtenir des modifications à cette *Charte*. Voilà la position que le SFMM défend et qu'il a partagée avec monsieur Roquet.

Il a déjà entrepris une tournée des milieux de

travail et souhaite changer les choses de façon à instaurer un climat intéressant, motivant, valorisant et trouver des moyens pour préserver et maintenir notre expertise.

En résumé et à bien des égards, ce fût une rencontre intéressante qui laisse présager un vent de changement positif dont nous avons grand besoin à Montréal. De notre côté, et bien que nous ne mettions pas en doute les intentions de monsieur Roquet, nous allons continuer à marteler notre message afin que les Montréalais puissent bénéficier d'une fonction publique et parapublique efficace et efficiente.



Le 20 mars dernier, aux quelque 75 000 personnes réunies au centre ville de Montréal, se sont joints plusieurs membres et représentants du SFMM (SCFP).

Secteur municipal sous influence

Vous avez été à même de constater au fil des dernières années que les conditions de travail imposées par le gouvernement du Québec influencent nos employeurs tant dans le secteur municipal que para-municipal. L'expérience nous a montré que nos employeurs calquent, dans une certaine mesure, ce qui se fait ou ne se fait pas au Provincial. Raison de plus pour que notre Syndicat participe à cette manifestation.

À Montréal, l'efficacité passera-t-elle par Louis Roquet ?

C'est de conditions de travail et de vie au travail que nous avons eu l'opportunité de discuter en compagnie du nouveau directeur général de la Ville de Montréal, Louis Roquet, le 18 février dernier. Monique Côté, accompagnée d'André Dollo; du conseiller syndical (SCFP) André Racette jr et de l'agente d'information, Michèle Blais ont accueilli, à nos bureaux de la rue de La Gauchetière, monsieur Roquet après qu'il eut accepté notre invitation.

Pour plusieurs d'entre nous, il s'agissait de renouer avec celui qui a déjà agi à titre de directeur général de l'ex-Communauté urbaine de Montréal et, pour une courte période, de la Ville de Montréal. Nous avons échangé sur certains sujets prioritaires comme l'achèvement de l'Équité salariale, l'harmonisation des régimes de retraite et les contraintes imposées par la *Charte de la Ville de Montréal*.

groupes d'employés qui ont déjà négocié l'harmonisation de leurs régimes de retraites (pompiers, Cols bleus) n'ont pas eu à considérer cet élément lors de leurs pourparlers. Il nous a assurés qu'il n'y aurait aucun impact ni contrainte liés à ce sujet tout en souhaitant que les parties en viennent rapidement à une entente.

Recentraliser un peu, beaucoup... absolument !

Si nous avons consenti à un gel salarial et conclu une entente avec Montréal lors des dernières négociations, c'est strictement parce que l'employeur acquiesçait pour tous à des horaires flexibles — une mesure incontournable pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles — ainsi qu'à la parité entre les conditions des Cols blancs permanents et de ceux à statut précaire.

Nous avons donc exposé au directeur général notre mécontentement à ce sujet puisque malgré un engagement du maire Gerald Tremblay et de Frank Zampino, alors responsable, entre autres, des relations de travail au comité exécutif de Montréal, une minorité de nos membres peuvent actuellement se prévaloir de cette mesure. Ce qui est, selon nous, INACCEPTABLE!

Autre élément qui nous préoccupe : la quasi « immobilité » du personnel à travers



À lire ce mois-ci dans L'Aut'Journal

Un dossier spécial, par la journaliste Maude Messier, sur la privatisation et la sous-traitance municipale à Montréal : 19 petites principautés ne font pas une grande ville; l'incurie et la myopie au pouvoir à la mairie de Montréal.

Réalisé avec la collaboration de notre présidente, Monique Côté et Michel Parent, président des Cols bleus regroupés de Montréal.

Procurez-vous le numéro d'avril 2010, no 288

<http://www.lautjournal.info>

Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) Les discussions vont bon train



Mario Sabourin, vice-président responsable au SFMM

Zes Cols blancs de l'OMHM sont dans l'attente d'un règlement négocié de leur contrat de travail échu depuis le 31 décembre 2008. Les parties ont tenu leur 18^e rencontre de négociation le 11 mars dernier et, au moment de lire ce texte, elles devraient avoir à leur actif tout près de 24 séances de travail.

Jusqu'à présent, le SFMM est satisfait du climat respectueux et courtois qui règne à la table de négociation et qui explique pourquoi la majorité des clauses à caractère normatif ont fait l'objet d'une entente.

Des enjeux de taille

Considérant la désuétude de l'actuel plan d'évaluation des emplois et les demandes qui figurent au projet de convention entériné par les membres, notre Syndicat a enclenché des discussions sur une éventuelle implantation ainsi que sur les impacts d'un nouveau plan. Quant aux clauses monétaires (salaire, primes, assurances collectives, etc.) — sujet qui en préoccupe plus d'un, surtout au lendemain d'un budget provincial coûteux pour les gens de la classe moyenne —, nous devrions, si tout continue d'aller bon train, avoir amorcé les pourparlers au moment où vous lirez ce texte.

Poursuite des discussions

Notre comité syndical de négociation demeure confiant d'obtenir un règlement négocié qui puisse concrétiser les attentes des Cols blancs de l'OMHM et qui respecte les objectifs du projet adopté à l'automne 2008. Nous n'insisterons jamais assez : les clauses pour lesquelles les parties se sont entendues demeurent conditionnelles à

l'obtention d'un règlement global pour lequel TOUS les membres concernés seront appelés à se prononcer, le moment venu, lors de la tenue d'une assemblée générale extraordinaire.

D'ici-là, le SFMM compte sur le soutien et la solidarité des membres puisque c'est ENSEMBLE qu'il sera possible d'atteindre notre but.

Le comité syndical de négociation à l'OMHM



Mario Sabourin
vice-président
responsable



Diane Chiasson
directrice syndicale
(par intérim)



Christian Coallier
agent des régimes de
retraite au SFMM
(par intérim)



André Racette jr
conseiller syndical
au SFCP

Corporation Anjou 80 Le SFMM prêt à négocier

Zes syndiqués de la Corporation Anjou 80 se sont réunis le 23 février dernier afin de prendre connaissance du projet de convention collective que leur ont présenté leurs représentants syndicaux. Amendé, c'est à l'unanimité qu'ils l'ont adopté lors de cette assemblée générale. L'enjeu majeur portera sur les clauses à incidence monétaire. Les syndiqués de la Corporation sont sans contrat de travail depuis le 31 décembre dernier.

Au moment de publier ce texte, le SFMM devrait avoir déjà présenté les demandes syndicales à ses vis-à-vis patronaux. Et si tout se passe bien, les parties devraient avoir adopté un calendrier de rencontres.

En terminant, soulignons que Diane Chiasson, directrice syndicale (par intérim), Luis Reys et Bernard Gauthier, délégués syndicaux représentant les membres issus de cette société paramunicipale ainsi que Nicolas Cléroux, conseiller syndical (SCFP) se joindront à moi au sein du comité syndical de négociation. Ce dossier est à suivre.

Mario Sabourin

Ville de Pointe-Claire Nos moyens d'action entendus

Ze 8 mars dernier, notre Syndicat et la ville de Pointe-Claire ont tenu leur 30^e séance de négociation. Il y a maintenant plus de 28 mois que les pourparlers sont en cours en vue d'obtenir un règlement négocié pour les Cols blancs de cette ville de l'Ouest de l'île. Nous avons d'ailleurs dû réunir à

plusieurs reprises ses membres en assemblées générales afin de faire le point avec eux sur l'état de ces difficiles négociations.

Aujourd'hui, bien que nous ne pouvons pas annoncer l'atteinte de nos objectifs, nous pouvons affirmer que les moyens d'action enclenchés n'ont pas été vains puisqu'à ce jour, les parties se sont

entendues sur 18 clauses de la future convention collective et le climat qui règne actuellement à la table de négociation facilite nos échanges.

On continue

D'autres rencontres figurent à notre calendrier de négociation qui s'échelonne jusqu'au 26 mai prochain. Lors de ces rencontres, outre la question monétaire (salaires, primes, échelle salariale), nous aborderons la bonification du régime de retraite, les demandes en matière de parité pour les salariés à statut précaire (auxiliaires) ainsi que les demandes en matière de conciliation travail famille (incluant les horaires de travail).

La solidarité gage de succès

Étant donné le bilan actuel, le SFMM réitère toute l'importance de maintenir notre solidarité et encourage les syndiqués à porter fièrement leur macaron, signifiant ainsi publiquement leur volonté d'obtenir le renouvellement de leur contrat de travail. D'ici là les membres doivent demeurer à l'affût de tout mot d'ordre car le SFMM entend bien mener à bon port ces négociations. Nos collègues syndiqués de Pointe-Claire, comme tous les autres Cols blancs municipaux de l'île, ont droit et méritent un règlement négocié qui puisse satisfaire leurs demandes. Solidarité!

Mario Sabourin



Le 17 novembre 2009, en soutien aux syndiqués de Pointe-Claire, bon nombre de représentants syndicaux du SFMM n'ont pas hésité à manifester devant l'hôtel de ville et ont joint leur voix à celle de ces travailleurs afin de sensibiliser les citoyens à leur cause.

Des muséums contre nature ?



Gaétan Scott, vice-président au SFMM (SCFP)



Il existe, à la Ville de Montréal, un secteur d'activités qui mérite bien le qualificatif de particulier et qui sort de l'ordinaire, c'est bien celui des Muséums nature qui comprend les quatre institutions scientifiques et récréotouristiques que sont le Planétarium, le Biodôme, le Jardin botanique et l'Insectarium. Sans contredit, tous des bijoux de notre belle cité.

C'est un secteur que je connais bien, y ayant travaillé au début des années '80, dans le défunt Jardin des merveilles. Vous avez raison, ça ne me rajeunit pas! À l'époque, une chose m'avait frappé et cela est encore vrai aujourd'hui, il s'agit de l'attachement du personnel envers ces institutions. Cet engouement, cet enthousiasme étaient palpables et ce sont tous les visiteurs qui en bénéficiaient.

Grogne et mécontentement

J'ai donc été surpris, en octobre dernier, de recevoir plusieurs appels de consœurs et confrères cols blancs des Muséums tirant la sonnette d'alarme! Des appels teintés d'inquiétude, de déception, de mécontentement, voire de colère, qui se sont amplifiés et confirmés lors de notre

Peu importe l'accréditation syndicale, l'association, le titre ou le statut, la majorité des intervenants ont exprimé clairement leur désapprobation face aux orientations prises par la nouvelle direction et aux décisions qui en découlaient.

Des décisions douteuses

Si à l'origine, l'arrivée d'une nouvelle vision, d'un nouveau concept a pu être perçue comme annonciateur d'une ère prometteuse, et bien comme on dit par chez nous « *La balloune a pété* ». Les gens s'interrogeaient principalement sur certaines décisions, comme le renvoi de cinq cadres, qui pourtant semblaient être appréciés de tous ou encore l'annonce de regroupement de certaines équipes (ressources humaines, informatiques et autres) dans des installations bien précises. Bref, des décisions administratives loin de représenter une nouvelle mission emballante. En résumé, ce fût une manifestation de mécontentement général face au « *manifeste* » de la nouvelle direction.

Devant un tel tollé, je n'ai pu m'empêcher d'intervenir. Le constat était criant. Pour en arriver à une telle débâcle, il faut s'être « *enfiévré royalement dans les fleurs du tapis* », et pas à peu près! Bon, j'avoue « *les fleurs du tapis* » au Jardin botanique, elle était facile! À la suite de mon intervention, des gestionnaires sont venus à ma rencontre et nous avons convenu d'une rencontre.

Plus que des promesses

C'est le 8 décembre 2009, qu'avec André Dollo, secrétaire général, nous avons rencontré la nouvelle direction et, soyons honnêtes, nous pouvons qualifier le tout de positif. On nous a écoutés et, nous le croyons, compris. Par contre, nous n'en sommes pas ressortis pleinement satisfaits et les

inquiétudes dans ce secteur ne s'estomperont pas aussi facilement. Depuis toujours, rodent autour des Muséums nature des rumeurs nauséabondes, que ce soit le risque d'une transformation en société paramunicipale, la privatisation de certaines activités, l'implication du secteur privé, le partenariat avec certains organismes, la précarité de plusieurs emplois, le discours politique sur le financement et j'en passe.

Il faudra donc beaucoup plus que la promesse de respecter la convention collective ou un discours rassurant sur l'absence de projet de paramunicipale pour nous convaincre, apaiser la grogne du personnel et rebâtir la confiance. Il



tournée électorale. Les membres nous ont alors informés qu'une importante réunion de tout le personnel se tiendrait le 28 octobre et nous ont demandé d'être présents.

Je me suis donc présenté très tôt à l'auditorium du Jardin botanique. Nous étions près de 250 entassés dans la salle : Cols blancs, Cols bleus, professionnels, cadres et autres, bref le cœur et les bras du Service y étaient. La nouvelle direction avait décidé de prendre le pouls auprès de l'ensemble des employés du Service. J'ai été à même de constater la déception et le mécontentement les plus généralisés et les plus unanimes de mes 20 ans de carrière syndicale!

Grève générale des Cols bleus

Au moment de mettre sous presse, nous ne connaissions pas encore l'état de la situation dans le conflit qui oppose nos confrères cols bleus et la Ville (à qui nous souhaitons un règlement négocié satisfaisant). Nous savons que cela a des répercussions importantes pour les Cols blancs. À ceux-ci, nous réitérons la ferme volonté de toute l'Équipe syndicale de vous tenir informés et de vous fournir notre soutien. Soyez assurés que vos délégués, votre directeur syndical ainsi que l'exécutif suivront le dossier de très près. Nous avons déjà demandé et obtenu que les directions concernées fassent tout en leur pouvoir afin d'en minimiser les contrecoups pour nos membres, et nous les en remercions. Nous gardons un contact étroit avec eux et nous demeurons près de vous pour toute la durée du conflit.

faudra des gestes concrets, un plan de communication efficace et surtout une écoute attentive des employés, les seuls pouvant assurer la qualité de ses quatre grandes institutions Montréalaises.

Une confiance à rebâtir

L'objectif de notre Syndicat est de développer de saines relations de travail dans chacun des Muséums, et ce, dans le but de s'assurer d'un climat de travail serein et dynamique. Historiquement, nos relations ont toujours été bonnes avec les gestionnaires de ce secteur et il est de notre ferme intention de les perpétuer. Mais soyons clairs, les seuls juges du résultat de tout cet exercice seront les membres qui y oeuvrent. Nous serons satisfaits lorsque ceux-ci le seront.

En définitive, il appartient à la nouvelle direction de dissiper les doutes. De s'assurer que les discussions prises gagnent l'assentiment du personnel et suivent une logique du gros bon sens. Lors de la rencontre du 28 octobre, au nom de tout le personnel, un intervenant a tendu la main à la nouvelle direction en guise d'engagement et de bonne foi. Nous, du SFMM, y joignons la nôtre. Reste à savoir si la nouvelle direction est prête à tendre la sienne en retour.

Campagne de financement de *Centraide* La générosité au rendez-vous



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



Grâce à vous, la solidarité n'a pas été mise en faillite, la générosité n'a pas subi de récession et l'entraide n'a pas été mise au chômage!

Lors de la campagne annuelle de financement 2009, vous nous avez aidés à recueillir **639 629 \$** alors que l'objectif était de 610 000 \$!

Je tiens tout d'abord à remercier la petite équipe de délégués sociaux du SFMM formée de Sylvie Beauchamp et Richard McLaughlin. Un gros merci d'avoir accepté de solliciter

vos collègues de travail. Je sais que ce n'était pas facile, mais ce fût tellement apprécié.

Il faut dire que la campagne 2009 s'est avérée particulièrement difficile. Il a fallu y mettre tout notre talent et notre cœur pour assurer le succès de cette mobilisation et pour aider tous ceux qui ont peut-être moins de chance que d'autres.

Un merci tout particulier à notre présidente, Monique Côté qui, malgré un emploi du temps fort chargé, a tenu à s'impliquer à titre de co-présidente de la campagne, convaincue de l'importance et de

notre capacité de promouvoir l'entraide, l'engagement et la prise en charge en assurant le financement d'organismes communautaires.

Je ne vous cacherai pas que la campagne 2009 a constitué un énorme défi. Solliciter des dons en période d'incertitude économique a représenté une tâche délicate, même si les besoins des organismes sont plus criants que jamais.

À notre grand bonheur, vous avez



Centraide
du Grand Montréal

répondu « Présent! » à l'appel des plus démunis en donnant généreusement. Nous avons souvent senti, lors de nos visites dans les milieux de travail, une volonté d'en faire encore plus que par les années passées pour la réussite de la campagne 2009.

Au nom des 500 000 personnes auxquelles les 360 organismes communautaires soutenus par *Centraide* du Grand Montréal apportent leur aide, je vous remercie du fond du cœur.

Soirée du 8 mars 2010

Bilan positif



Camée Aubut, co-responsable du PAM au SFMM (SCFP) et membre du comité d'organisation du 8 mars



Avant de fermer notre petit livret annuel sur la soirée du 8 mars, il nous semble nécessaire d'en faire le bilan.

D'abord mentionnons que vous avez été, mesdames (et quelques messieurs), près de 250 à venir profiter de cette grande et belle activité organisée par notre Syndicat. Lors de cette soirée, nous avons 12 exposantes qui nous ont éblouies de leurs créations, que ce soit des bijoux, des toiles, du tissage, des créations littéraires, de la photographie, du recyclage, etc.

Il est important de souligner

également que, comme c'est la coutume, le SFMM a profité des activités du 8 mars pour s'impliquer socialement en appuyant un organisme qui contribue à améliorer la vie quotidienne des



femmes. Cette année, nous avons choisi un OBNL œuvrant auprès de jeunes mères décrocheuses (de 12 à 20 ans) et de leurs enfants.



Mercier-Hochelaga-Maisonneuve mais couvre le Grand Montréal. Après leur présentation, nous avons « *passé le chapeau* » et sollicité les participantes qui se sont montrées

C'est avec un très grand intérêt que nous avons écouté les coordonnatrices du Petit Revdec, Julie Camirand et Marie-Hélène Bohuon, nous parler des services qu'elles offrent à ces jeunes filles. Cet organisme a ses quartiers dans l'arrondissement

d'une grande générosité puisque la somme de 670,93 \$ a été amassée, somme à laquelle s'ajoute une contribution de 674,07 \$ de notre Syndicat. À ce montant, le SCFP-Québec a ajouté 1 345 \$. C'est donc un montant total de 2 690 \$ qui servira à garnir les coffres de cet organisme.

Par la suite, la comédienne, auteure,

compositrice et interprète Isabelle Cyr est venue nous charmer et nous entraîner dans son monde de chansons, de poésie et de monologues. À la fois drôle et touchante, elle se raconte, de mères en filles, de ses origines acadiennes à son arrivée au Québec. Elle était accompagnée d'Yves Marchand (anciennement du groupe Zébulon).



La bouffe, fiez-vous à une gourmande, a été excellente et pour clore le tout, plusieurs tirages de prix de présences ont été offerts gracieusement par nos commanditaires.

Je tiens, au nom du comité de condition féminine, à vous remercier de votre présence, de votre soutien et surtout de votre participation. LA RÉUSSITE DE CETTE SOIRÉE VOUS APPARTIENT. SANS VOTRE PRÉSENCE, ELLE NE SERAIT PAS LA MÊME!

En terminant, nous espérons vous voir encore plus

nombreuses l'an prochain. Je profite de l'occasion pour vous rappeler la Marche mondiale des femmes qui aura lieu à Rimouski le 17 octobre 2010.



Québécoises, bon 70^e anniversaire !



Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM (SCFP) et responsable à l'exécutif du comité de la condition féminine



Lors des élections syndicales de l'automne dernier, Monique Côté a été élue présidente pour un deuxième mandat. Elle est la deuxième femme élue à ce poste dans notre Syndicat. Line Desjardins, quant à elle, est la première femme

élue trésorière archiviste. Elle débute également un deuxième mandat. En 2010, on pourrait croire que le droit de vote a toujours existé tellement cela paraît évident. Pourtant, le 25 avril de cette année, nous fêterons le 70^e anniversaire du droit de vote des femmes au Québec. Mes grands-mères et ma mère sont nées à une époque où ce n'était pas encore un droit. Et, comme écrivait Lise Payette dans un article du journal *Le Devoir* : « *Les gains des femmes ne sont jamais acquis définitivement.* »

Saviez-vous que les droits fondamentaux des femmes, comme le droit de vote, ont été acquis de chaudes luttes et ont demandé patience, détermination, persévérances... bref des qualités féminines!

Je suis de celles qui pensent que l'on doit regarder d'où l'on vient pour savoir où l'on va. C'est pourquoi il est nécessaire de faire parler les dates :

1918 : Les femmes obtiennent le droit de vote au Canada.
1922 : C'est le début des actions menant au droit de vote des femmes au Québec. Le 8 mars, plus précisément, 400 femmes manifestent à Québec. Mme Thérèse Casgrain remet une pétition au premier ministre de l'époque, pétition réclamant le droit de vote des femmes au Québec. Qui étaient contre? Les politiciens, les journalistes, le clergé et la majorité des femmes!
1929 : Les femmes obtiennent le droit de vote municipal à Montréal.
1940 : Les québécoises obtiennent le droit de vote le 25 avril. Nous fêterons donc les 70 ans de ce droit fondamental cette année. Enfin les québécoises deviennent des citoyennes à part entière : les femmes peuvent voter et se faire élire. Entre le début des actions des féministes de l'époque, telles Thérèse Casgrain, Marie Gérin-Lajoie et Ioda St-Jean, il a fallu 18 ans de travail et d'acharnement. Les femmes au Québec ont obtenu le droit de vote 22 ans plus tard qu'au Canada. Elles ont été, de surcroît, les dernières à l'obtenir!

1947 : Il fallut attendre 7 ans avant qu'une femme se présente au parlement du Québec : Mae O'Connor.
1961 : Il fallut attendre 21 ans avant qu'une femme ne soit élue : Marie-Claire Kirkland-Casgrain qui devint ministre et présenta, en 1964, le projet de loi qui mit fin à l'incapacité juridique des femmes mariées.
1975 : Adoption de la charte québécoise des droits et libertés, laquelle met fin à toute discrimination basée, entre autres, sur le sexe.

Pour ne pas que toutes ces femmes qui ont milité pour le droit de vote au Québec sombrent dans l'oubli comme c'est souvent le cas, je vais reprendre une phrase d'Ioda St-Jean, datant de 1931.

« *Il nous faut travailler pour vivre, alors, pourquoi sommes-nous condamnées à n'occuper que des places de subalternes? Pourquoi ne pas nous permettre l'accès à des professions et aussi des parlements où se fabriquent les lois qui affectent la femme autant que l'homme?* ».

En 2010, qu'en est-il? Le 25 avril, souvenons-nous!



3^e édition de la Marche mondiale des femmes En 2010, ça va marcher !



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



Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche! » C'est sous cette bannière que les femmes du Monde se sont remis en marche depuis le 7 mars dernier, et ce, jusqu'au 17 octobre prochain afin de contrer la pauvreté et la violence faite aux femmes et réclamer auprès des décideurs politiques, l'amélioration de nos conditions de vie.

Le coup d'envoi lancé au Québec

Parce qu'elle a pris racine au Québec, c'est au Québec qu'a été lancée, le 7 mars dernier, la Marche Mondiale des Femmes – 2010 (MMF-2010). Organisée par la Coordination québécoise de la MMF (CQMMF), plus de 2000 personnes se sont rassemblées au Carré Phillips situé au centre ville, pour le lancement national et entamer cette mobilisation internationale toute féministe. Après l'allocution d'Alexa Conradi, présidente de la Fédération des femmes du Québec (FFQ), la foule a marché jusqu'au bureau du premier ministre Charest afin de lui livrer des milliers de souliers usés par dix années de lutte féministe.



Nouvelle conseillère au SFMM

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



C'est au début du mois de février 2010 que Marie-Hélène Bélanger s'est jointe à l'équipe de conseillers syndicaux du SCFP affectés à notre Syndicat à la suite du départ de Luce Charbonneau. Avocate et membre du Barreau depuis 2004, Marie-Hélène est également titulaire d'un certificat en communication. Elle a travaillé brièvement en pratique privée avant d'œuvrer à l'aide juridique où elle a pratiqué le droit criminel et de la jeunesse. Marie-Hélène possède aussi une certaine expérience du milieu syndical ayant travaillé auprès du SERM (CSQ). Elle a joint les rangs du SCFP au début de 2009 et a notamment été affectée auprès de nos confrères cols bleus. Vous en apprendrez plus sur Marie-Hélène dans la prochaine édition du Colblanc puisqu'elle a gentiment accepté de nous accorder une entrevue.



Trois minutes sans les femmes

Puis le 8 mars, Journée internationale des femmes, des centaines de femmes de la région montréalaise affichant le carré orange, se sont donné rendez-vous à la Grande place du complexe Desjardins. À 12 h 30, toutes se sont arrêtées (pour un *freeze*). Immobiles et silencieuses, elles ont interrompu leurs activités sous le regard stupéfait des badauds nombreux à cette heure de la journée. Imaginez trois minutes sans les femmes à Montréal!

Pourquoi marcher ?

Après une large consultation menée auprès des syndiquées, des organismes du secteur communautaire, groupes de femmes, etc., l'action de 2010 s'articulera autour des quatre grands champs qui découlent du plan d'action stratégique de la MMF, soit : travail; bien commun; violence; paix et démilitarisation. En 2010, les femmes revendiquent :

- l'accès à un travail décent par la hausse substantielle du salaire minimum, soit à 10,69 \$ l'heure ainsi que des conditions de vie décentes pour toutes les personnes à l'aide sociale (par l'abolition des catégories);



Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche !

- la fin de la privatisation des services publics et du bien commun – santé, éducation, eau, énergie éolienne – et l'opposition à toute augmentation des tarifs de ces services;
- la mise en place par le gouvernement du Québec de mesures concrètes pour prévenir et lutter contre les violences envers les femmes, notamment l'hypersexualisation et la marchandisation du corps des femmes, en commençant par légiférer en matière de pratique publicitaire, en proposant des cours spécifiques d'éducation à la sexualité dans une perspective de rapports égalitaires, non sexistes et non hétérosexistes;
- que le gouvernement du Canada garantisse le droit inaliénable des femmes de décider d'avoir ou non des enfants, ce qui implique le maintien et la consolidation des services d'avortement gratuits offerts par les réseaux publics et communautaires et le développement de nouveaux services publics dans les zones peu desservies;
- que le gouvernement Québécois interdise le recrutement militaire dans tous les établissements d'enseignement du Québec;
- le retrait des soldats d'Afghanistan;

- que le gouvernement canadien signe la Déclaration sur les droits des peuples autochtones.

Rendez-vous à Rimouski

Tout au long de l'année, des centaines d'activités seront organisées ici ou ailleurs. Des marches auront lieu dans 70 pays situés sur les cinq continents. Cette mobilisation féministe mondiale rallie 4500 organismes dans 150 pays. Le point culminant se tiendra à Rimouski, au Québec, où des milliers de personnes sont attendues le 17 octobre prochain. Chaussez vos souliers et soyez de celles qui changent le Monde pour le rendre meilleur. Le 17 octobre prochain, venez à Rimouski!

Références : www.ffq.ca
www.marchemondialedesfemmes.org

Pour visionner le lancement régional de la MMF-2010 au Complexe Desjardins, le 8 mars dernier : www.youtube.com/watch?v=bJZ8qsVjArY

Pour d'autres renseignements surveillez l'actualité diffusée sur notre site : www.sfmm429.qc.ca

Pension alimentaire Un jugement en faveur d'une étudiante monoparentale

Il serait difficile pour le ministère de l'Éducation du Québec de considérer les pensions alimentaires pour enfants comme étant un revenu du parent au régime de prêts et bourses depuis que la Cour suprême, dans un jugement unanime rendu le 18 février dernier, a déclaré que « *la requérante n'a pas à inclure les montants reçus au titre de la pension alimentaire pour son enfant aux fins de calcul de sa contribution selon la Loi sur l'aide financière aux études* ». Ce faisant, la Cour a acquiescé à la demande d'une étudiante monoparentale qui réclamait que la pension alimentaire qu'elle recevait pour son enfant ne soit pas considérée comme un revenu aux fins du calcul de ses prêts et bourses. Cette décision représente une excellente nouvelle pour les étudiantes inscrites au recours collectif déposé en janvier dernier par la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ). Ce sont près de 9 millions de dollars qui pourraient être récupérés par les personnes visées. La ministre de l'Éducation, Michelle Courchesne, a rapidement procédé par décret, le 23 décembre 2009, à la modification du Règlement sur l'aide financière aux études puisque c'est notamment en raison d'une ambiguïté réglementaire, mise en lumière dans le jugement de la Cour d'appel, que cette instance s'est prononcée en faveur de la requérante. Ne reste plus qu'à voir quelles seront les prochaines actions qui seront mises de l'avant par le gouvernement. Reconnaitra-t-il enfin le droit de tous les enfants du Québec, peu importe le statut socio-économique du parent avec lequel ils vivent, d'avoir accès au plein montant de la pension alimentaire versée en leur nom? Source : texte publié par la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec, le 19/02/2010



Lise Simard

Engagement, expertise et dynamisme (partie 2)



*D*ans le dernier ColBlanc (février-mars 2010), je vous proposais la première partie d'un entretien avec Lise Simard, conseillère en évaluation d'emploi et responsable du dossier de l'Équité salariale au SCFP. Il y était question de ses origines, de son expérience syndicale, de son militantisme et de sa passion pour l'évaluation d'emploi. Voici la 2^e partie de cette entrevue où Lise, qui est la conseillère syndicale affectée à notre Syndicat en matière d'Équité salariale, aborde pour nous cette question.

Un peu d'histoire

Pour comprendre où l'on va, il est bon de savoir d'où l'on vient. J'ai donc demandé à Lise Simard de nous parler d'abord de la petite histoire de l'Équité salariale, en commençant par les luttes du passé et alors que les revendications des travailleuses s'articulaient notamment autour de la notion de « à travail égal, salaire égal ». Lise m'a expliqué qu'à la fin des années '60 « il y a eu beaucoup de militantisme sur la question. Il faut comprendre qu'un concierge et une concierge, à ce moment-là, n'avaient pas le même salaire. Tu pouvais avoir deux titres d'emploi différents mais les gens faisaient la même chose. On appelait ça un ouvrier, une ouvrière, mais les salaires étaient différents. » Et elle ajoute : « J'ai même vu, qu'un secrétaire homme et une secrétaire femme, à la Ville de Québec, n'avaient pas le même salaire. Au Conseil exécutif, il y avait de vieilles résolutions qui disaient que si notre emploi était rémunéré selon une échelle de B, C et D pour la femme, pour l'homme on était payé selon une échelle de C, D et E. Donc le salaire des hommes était plus élevé pour les mêmes tâches. Il y avait une pensée

que ce soit une femme, un homme ou un laïc, soient payés pareil. »

Bien que le fait d'obtenir un salaire égal représente alors un gain plus qu'important pour les travailleuses, il allait falloir d'autres luttes pour que le travail des femmes soit autant considéré et donc aussi bien rémunéré que celui des hommes. À cet égard, Lise me dira « la suite de cela, c'est que selon toutes les études qui ont été faites, les études socio-économiques, les études du BIT, ça ne progressait quand même pas. Les femmes étaient toujours moins bien payées que les hommes et donc la rémunération des femmes en souffrait. Il y avait deux causes identifiées. D'abord le libre choix que les femmes font des professions, mais aussi la question de l'évaluation des tâches féminines qu'on avait pris pour acquise. Prenons par exemple l'enseignement, les soins infirmiers, le secrétariat. Il faut se rappeler aussi que beaucoup de maisons d'enseignement étaient dirigées par des congrégations de sœurs ou de frères. On inculquait aux femmes : toi c'est une vocation et faut pas que tu revendiques trop, ta job c'est une vocation! Ce qui fait que tous les emplois auprès des personnes, des enfants, d'une clientèle, avaient moins de valeur monétaire qu'un travail physique et qui impliquait de la machinerie. Une machine, ça demeure une machine, mais un individu c'est toujours fort complexe, mais c'était moins bien payé. De là est venu la revendication de l'Équité salariale qui a vu le jour dans les années 1974-75. »

Le long chemin de l'Équité

De 1975 à aujourd'hui, vous avouerez que longue fût la route avant que cette revendication ne devienne une loi. J'ai demandé à Lise de quelle manière cette revendication s'est-elle concrétisée. Elle me précise d'abord que « c'est l'Ontario qui a été le précurseur en matière d'Équité, en '78 je pense ». Elle ajoute que « D'ailleurs, il y avait les chartes qui disaient qu'il était interdit de faire de la discrimination. L'Ontario a été le premier à faire adopter une législation pour permettre qu'à travail équivalent on obtienne un salaire égal. Quand on parle de travail équivalent, la question qu'on se posait c'était : est-il vrai qu'un emploi de secrétaire administrative, de direction, qui nécessite une formation et une expérience très importante, que ce n'est pas équivalent à un emploi d'électricien ou de plombier par exemple? »

Il devenait donc nécessaire de procéder à une évaluation de ces emplois, avec des outils neutres qui permettent de mesurer l'équivalence. À ce sujet, Lise ajoute que « cela a été une bataille difficile qui impliquait une remise en question importante pour la société, je suis obligée de le dire, c'est encore difficile. » En 2010, il y a encore des employeurs qui n'en reviennent tout simplement pas de devoir vérifier si un emploi de plombier ne pourrait pas être équivalent à un emploi de secrétaire. »

J'ai demandé à Lise, si à son avis, il y avait encore beaucoup de préjugés face à la notion d'Équité salariale. Pour elle : « Oui c'est encore difficile, il y en a beaucoup. Pour certains, psychologiquement c'est comme une perte de droit ; ils se disent, j'étais rendu là à tel niveau de rémunération et maintenant il y a des emplois qui me rejoignent. Ça crée un malaise, surtout lorsque ce sont des emplois dits féminins qui rejoignent ceux des hommes. C'est une bataille à très long terme. On réalise une première phase d'Équité salariale. Puis il y a le maintien où l'on tente de garder les acquis, mais il y a beaucoup d'embûches. »

Pour certains, psychologiquement c'est comme une perte de droit ; ils se disent, j'étais rendu là à tel niveau de rémunération et maintenant il y a des emplois qui me rejoignent. Ça crée un malaise, surtout lorsque ce sont des emplois dits féminins qui rejoignent ceux des hommes. C'est une bataille à très long terme. On réalise une première phase d'Équité salariale. Puis il y a le maintien où l'on tente de garder les acquis, mais il y a beaucoup d'embûches. »

À propos du maintien

J'ai demandé à Lise de me parler un peu du nouvel amendement législatif adopté et qui affecte, notamment, le processus de maintien de l'Équité. Lise me précise que « la Loi sur l'Équité salariale a été sanctionnée en 1996, mise en vigueur en 1997, et les employeurs avaient jusqu'au 21 novembre 2001 pour faire leur programme d'Équité salariale. C'est du droit dit « nouveau », dans le monde des relations de travail c'est aussi tout un changement de mœurs, or tout ce qui implique des changements de mentalités est difficile à faire observer. Il faut bien le dire, le Québec sous la gouverne du parti québécois a été avant-gardiste, il a imposé la loi dans toutes les entreprises comptant dix salariés et plus, mais avec très peu de moyens pour la faire respecter. Or, quand tu veux faire observer une loi, ça prend des moyens, du personnel. Au niveau de la Commission de l'Équité salariale, ça a tardé à venir. Le bilan qui a été fait en 2006 montrait qu'il n'y avait pas la moitié des entreprises au Québec qui s'étaient conformées à la Loi et avait réalisé le Programme d'Équité salariale. L'amendement législatif de 2009, répondait un peu à ce laxisme, on donne une dernière chance, un nouveau délai, pour réaliser l'Équité salariale soit le 31 décembre 2010. Si ce n'est pas fait ou pas débuté au 12 mars 2009, il y a également des sanctions de prévues et, entre autres, sanction non négligeable, l'interdiction d'étaler les correctifs salariaux. »

Cela est évidemment une bonne chose mais il faut s'avoir que cet amendement a aussi eu pour effet de nous enlever des droits au niveau du maintien de l'Équité salariale. Sur le sujet, Lise ajoute que « dans votre cas par exemple, les emplois modifiés, créés depuis le 21 novembre 2005, n'auront pas droit à des correctifs de maintien de l'Équité salariale à la date du changement de leur emploi mais seulement à compter du 31 décembre 2010; »



Lise Simard informe les membres du conseil de direction des nouvelles dispositions législatives lors de la réunion du 16 février dernier.

Sur l'île de Montréal : un travail de titan !

J'ai questionné Lise sur l'évolution de l'exercice d'Équité salariale sur l'île de Montréal, dossier qui, non sans raison, préoccupe particulièrement les membres de notre Syndicat. Je lui ai donc demandé si, à son point de vue, les travaux se déroulaient bien et de me parler de l'évolution de cet exercice démesuré mais capital? Pour elle, le processus va bon train : « Moi, j'estime que cela va bien, on est en processus d'évaluation avec l'employeur, actuellement nous avons terminé l'évaluation des emplois dits repères qui nous servent de modèles pour la suite de la démarche. Nous avons débuté depuis quelques semaines l'évaluation des emplois par famille. Le comité d'Équité salariale syndical est composé de quatre personnes qui travaillent, à temps plein sur ce dossier »

Pour ce qui est de la suite des choses, Lise ajoute que : « C'est, un énorme travail, il y a autour de 750 catégories d'emploi. Si je compare avec le dossier provincial du gouvernement, la démarche d'Équité salariale, terminée en 2006, comprenait 374 catégories pour 400 000 personnes salariées. » Je lui ai demandé si l'exercice d'Équité salariale pour les Cols Blancs de l'île de Montréal était un des plus gros, Lise précise, « c'est LE plus gros exercice que nous aurons fait au SCFP. Pourquoi? C'est que compte tenu de la fusion, de la défusion et de la reconstitution des villes, nous devons faire l'exercice avec la réalité des emplois de la Ville de Montréal lors de la fusion c'est-à-dire avec tous les emplois y compris ceux des 12 villes qui se sont reconstituées le 1^{er} janvier 2006. Ce qui nous aide, c'est que nous sommes allés en enquête auprès des membres pour mieux connaître les changements aux tâches qu'ils réalisaient au 21 novembre 2005, autant pour les emplois de la ville centre que ceux des villes reconstituées. On a questionné des titulaires d'emploi selon une méthode d'échantillonnage stratifiée, le comité a analysé cette information qui s'ajoute aux descriptions de fonctions. Il faut lire les questionnaires, compiler, analyser, comparer ce que les gens nous ont dit d'un questionnaire à l'autre, c'est un énorme travail. »

Beaucoup d'entre nous, sommes impatients de voir se conclure cet exercice, mais selon Lise, il est primordial de le faire avec rigueur et sans tourner les « coins ronds ». À titre de comparaison, Lise me cite



économique derrière ces décisions. Quand on embauchait dans les villes, on le faisait en fonction d'un revenu familial, et la femme ne faisait pas partie, à l'époque, de l'idée que l'on se faisait d'un soutien de famille. »

Lise me cite l'exemple des enseignantes. Elle précise que « les enseignantes et les enseignants n'avaient pas le même salaire. Il faut se rappeler que tout cela faisait partie de l'époque. Depuis les années '50 puis '60, les laïcs, les célibataires n'étaient pas payés comme les gens mariés. Il faut se rappeler de ça aussi. C'est une partie de l'histoire de notre société. Et donc, quand on a fait les batailles, on a réclamé ça, qu'au moins, les personnes qui font les mêmes tâches,





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

le dossier du secteur parapublic (secteur de la santé et des services sociaux et l'éducation), où les travaux ont débuté en 2001, elle précise que : « Ils ont commencé à aller en enquête en 2002, ils ont terminé en 2006. Dans le présent dossier, les contraintes engendrées par les fusions, les défusions et les reconstitutions ont fait en sorte qu'à Montréal l'exercice a réellement débuté en 2008. Au gouvernement, ils avaient 374 catégories d'emploi. Nous en avons ici quelque 750! Ceci dit, nous ne prendrons pas autant de temps, car d'après moi, d'ici la fin de l'année, nous serons très avancés.

Et la condition féminine ?

J'ai voulu connaître l'opinion de Lise quant à la condition féminine. Je lui ai donc demandé si, à son avis, on avançait ou on reculait? Et la réponse ne s'est pas fait attendre : « Moi je dirais que l'on stagne. Il y a tellement de problèmes de société de tous ordres en ce moment, on dirait que la question de la condition féminine est un peu mise en retrait. Heureusement, ici au Québec, on a la Loi sur l'Équité salariale. Mais te dire que cela avance au niveau des mœurs, des changements de mentalités, à mon avis ça n'avance pas beaucoup. Il y a eu par exemple toute la question des programmes d'accès à l'égalité. On souhaitait l'intégration de plus de femmes dans les emplois non traditionnels, dans nos structures syndicales et dans les postes d'encadrement. Mais on se rend compte que les femmes font aussi des choix bien personnels conciliant valeurs et responsabilités qui parfois diffèrent de celles des hommes. Il faut

changer certaines structures et façons de faire si l'on veut vraiment faire de la place aux femmes et c'est cela qui n'est pas facile. Au niveau de nos sociétés, sur la cause des femmes, on n'est pas tous dans la même situation. Dans certains pays, la situation des femmes est beaucoup plus dramatique et cela nous regarde tous et toutes! Il faut continuer de se battre pour faire en sorte qu'il y ait une plus grande sensibilité par rapport aux femmes, par rapport aux adolescentes, car il y a plus de violence faite aux femmes. Sur toute la condition des femmes, la question des congés de maternité, des congés parentaux et de la conciliation

travail-vie par exemple, on avance au niveau des conventions collectives, mais il ne faut pas s'arrêter.

Quel avenir pour le syndicalisme ?

Finalement, j'ai demandé à Lise ce qu'elle entrevoyait pour l'avenir du mouvement syndical. On dit souvent que les jeunes ne sont pas impliqués, qu'ils sont individualistes, qu'en pense-t-elle au juste? Pour Lise, il faut d'abord prendre en compte que la société a changé ; « Nos jeunes ont changé. Moi le militantisme que j'ai connu de mon temps lorsque nos soirées, on les comptait pas, nos fins de semaine non plus, c'était une passion qui prenait tout notre temps.

Aujourd'hui, les jeunes ne vivent pas le travail comme nous et on ne peut pas leur reprocher. Il faut se rappeler nos batailles pour une semaine de quatre jours, que l'on n'a pas obtenu d'ailleurs. Donc au niveau syndical, il va falloir trouver des moyens, des façons de faire qui vont les aider à mieux s'intégrer dans le mouvement. Au fond, notre défi c'est d'augmenter le membership chez les jeunes, les sensibiliser sur les bienfaits de la syndicalisation et surtout les convaincre que la présence du syndicalisme contribue à l'équilibre d'une société. C'est facile pour le gouvernement de nous oublier. C'est encore plus facile pour les entreprises. C'est donc un gros défi. Il va falloir ramener les jeunes, les femmes et le mouvement syndical à l'histoire. Pour avancer et y croire, il faut savoir d'où l'on vient, les luttes que nous avons menées, la résistance que l'on a rencontrée et enfin les victoires que nous avons obtenues sur des droits fondamentaux, des lois, des conventions collectives, etc.

En terminant, je tiens à remercier Lise Simard de m'avoir consacré un peu de son temps et m'avoir permis de vous présenter cette militante engagée, dynamique et dont l'expertise nous est et nous sera grandement utile. Au nom de tous, MERCI Lise!

Convocation pour des mesures disciplinaires



Michel Bergeron, directeur syndical au Service de sécurité incendie



orsqu'un Col blanc est convoqué par son employeur relativement à une action qui peut conduire à l'émission d'un avis disciplinaire ou d'une mesure disciplinaire (suspension, congédiement), il est primordial de se rappeler ces quelques conseils.

Votre droit le plus strict est d'être accompagné par un de vos représentants syndicaux et nous vous invitons à lire les paragraphes 16.01 et 21.02 de la convention collective de travail de la Ville de Montréal à cet effet.

Lors de cette rencontre, votre représentant syndical sera en mesure de vous conseiller, en plus d'agir comme témoin et de discuter avec l'employeur de façon à tenter de résoudre le litige selon une méthode de résolution de problèmes.

Lorsque vous croyez vous retrouver dans une telle situation, et peu importe les propos de l'employeur, n'hésitez pas à faire valoir vos droits. N'oubliez pas que les droits de gestion de l'employeur sont limités par les dispositions applicables de la convention collective en matière disciplinaire.

Généralement, votre supérieur vous rencontrera seul ou accompagné d'au moins deux à trois autres représentants patronaux. Pour un employé, se présenter seul à ce genre de rencontre peut s'avérer fort intimidant.

Retenez que, tout ce que vous direz sera noté et pourra servir contre vous ultérieurement, soit lors du processus de gradation des sanctions ou encore devant un tribunal d'arbitrage.

Malheureusement, nous avons constaté que certains représentants de l'employeur, en l'absence de représentants syndicaux, ne se gênent pas pour faire passer un interrogatoire en règle à l'employé concerné.

À notre avis, il s'agit d'une pratique inacceptable et qui doit être dénoncée. Il existe d'autres moyens de communiquer son insatisfaction aux employés que par l'intimidation ou la remise d'avis disciplinaires, de suspensions, de préétapes de grief, de griefs et d'arbitrage. Ces autres moyens favorisent un climat harmonieux et de bonnes relations de travail. Tout le monde en sort gagnant!



Comités syndicaux du SFMM
Fin prêts à fonctionner



e 23 mars dernier s'est tenue la toute première séance du conseil général de notre Syndicat à la suite des élections syndicales générale d'octobre et des délégués syndicaux à la fin de l'hiver. C'est avec fierté et enthousiasme que notre présidente a accueilli ces quelque 150 délégués syndicaux nouvellement élus soucieux de représenter leurs collègues de travail.

Lors de cette séance, tous ont été assermentés et notre secrétaire général a présidé à l'élection des membres siégeant aux comités syndicaux. Voici les nouveaux responsables des comités mandatés par l'exécutif syndical afin de travailler à l'avancement de dossiers qui vous concernent : éducation syndicale, condition féminine, jeunes, délégués sociaux, horaires atypiques, organisation et distribution, enquête et sous-traitance, statuts et règlements et journal.

N'hésitez pas à les contacter afin de les sensibiliser à vos préoccupations. Ils sont là pour soutenir le travail de notre exécutif syndical. Félicitations à tous et bonne chance!

COMITÉ ...

Jocelyne Chicoine
de la Condition féminine



Richard McLaughlin
des délégués sociaux



Jocelyne Marquis
d'Éducation



Maryse Chrétien
d'Enquête et action anti-sous-traitance



Christopher Sayegh
des Jeunes / des Horaires atypiques



Gérald Brosseau
du Journal



Julie Lépine
d'Organisation et distribution



Daniel Morin
des Statuts et règlements



Semaine nationale de la santé mentale

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



a semaine nationale de la santé mentale qui se déroulera du 3 au 9 mai 2010 marque le début d'une campagne annuelle qui a pour objectif de sensibiliser la population à l'importance de prendre soin de sa santé mentale.

Pour vaincre la solitude

C'est sous le thème *Êtes-vous bien entouré? Un réseau, ça se construit* que l'Association canadienne pour la santé mentale souhaite mettre l'accent sur l'importance du sentiment d'appartenance et de la solidarité. Sentir qu'on n'est pas seul, que d'autres sont là pour nous et que l'on est aussi là pour les autres est un puissant remède au sentiment de solitude sociale auquel les individus doivent de plus en plus faire face. Pourquoi ce slogan? Parce qu'avoir du monde autour de soi, ça fait du bien; parce qu'ensemble on peut faire plus; parce qu'être entouré, c'est sécurisant. Mais s'entourer n'est pas toujours chose facile, il faut faire l'effort d'aller vers les autres et les autres doivent ouvrir la porte pour nous accueillir.

Quelles sont les personnes qui forment mon entourage? Comment puis-je développer un réseau autour de moi? Est-ce que j'ai des attentions pour mes proches, mes voisins, mes

collègues? Est-ce que la société qui m'entoure m'aide à me faire une place et à me sentir soutenu?

Tisser des liens

Tous les réseaux peuvent contribuer au développement du sentiment d'appartenance. Nous développons des liens avec des personnes avec lesquelles nous partageons des affinités que ce soit par notre implication sociale, nos activités, nos loisirs, les sports que nous pratiquons ou encore nos emplois. Il est important de se souvenir que nous appartenons tous à plusieurs communautés à la fois.

Selon plusieurs experts du domaine de la santé au travail, celui-ci procure à l'individu le sentiment de pouvoir apporter une contribution utile. C'est un moyen de créer et de se valoriser tout en se donnant accès à une certaine stabilité économique. Notre travail contribue à consolider notre confiance et notre estime de soi, il peut même alimenter notre plaisir et entretenir notre bonheur.

Le travail n'est plus la santé

Par contre, dans le contexte social actuel, le travail est souvent très contraignant. Les employeurs sont exigeants et il faut être performant. Cette approche compétitive et

déshumanisée contribue à infliger de la souffrance et de la détresse à ceux qui en font les frais. À cet égard, soulignons que les données statistiques gouvernementales indiquent que les journées d'absence au travail en raison de problèmes de santé mentale ont triplé au cours de la dernière décennie.

D'une part, on est débordé, surchargé, on n'a plus le temps de consulter le collègue, de lui raconter ses bons ou ses mauvais coups et, d'autre part, lorsque les contraintes se multiplient, c'est souvent chacun pour soi. Certaines pratiques de gestion ont pour effet d'accroître les problèmes de santé mentale au travail, de susciter des conflits relationnels et de conduire au harcèlement psychologique. Le nombre de ces cas sont en hausse depuis les dernières années et sont désormais considérés comme une pathologie de la solitude et de la « désolidarisation ».

Au-delà de la rentabilité, les liens demeurent essentiels, entre employés bien sûr mais aussi entre employés et gestionnaires et également entre employés et citoyens. On a besoin d'aider et d'être aidé, on a besoin d'écouter et d'être écouté, on a besoin de reconnaître et d'être reconnu. Évidemment, tout cela demande du temps... du temps mort et surtout du temps non gérable!

Journée mondiale contre l'homophobie Parler du silence



Richard McLaughlin, directeur syndical
au Service des affaires corporatives, Direction de l'approvisionnement



Quoi dire sur le silence? Celui des douches communes, des regards haineux. Le silence de l'isolement et de l'exclusion, celui que vivent certains de nos collègues, de nos enfants, de ceux de nos proches ou de nos amis. Je pense à ce jeune patineur artistique et aux propos homophobes des commentateurs sportifs lors des derniers Jeux olympiques. Je pense à tout le chemin qu'il reste à parcourir pour que les différences soient acceptées.

Quoi faire pour contrer l'exclusion, les préjugés, la haine. Combien cèdent sous la pression, mettent de côté leurs rêves, leurs plaisirs, la possibilité de s'épanouir, cachent leurs talents comme leurs désirs profonds de reconnaissance? Serions-nous capables de vivre avec cette réalité et les conséquences qu'elle entraîne sur l'estime de soi?

Que l'on pense aux quolibets dans les vestiaires, les douches et sur la surface de jeu, à ceux qui refusent de jouer ou de subir cette désapprobation silencieuse.

Pourquoi encore aujourd'hui, peu de voix s'élèvent pour dénoncer publiquement ces agresseurs? Oui, pour ces victimes, il s'agit bien d'agression, car elles engendrent une douleur, une atteinte à la personne qui devra refouler ses émotions quitte à s'enfermer dans la douleur.

Imaginez un jeune de 15 ans qui a eu le courage d'affirmer sa différence. Imaginez-le dans le vestiaire ou la chambre des joueurs. Pourquoi devrait-il se retrouver exclu du jour au lendemain, lui qui, hier encore, faisait partie de l'équipe? Pourtant rien n'a changé. Il est resté le même, mis à part et ce n'est pas rien, sa volonté concrétisée de vivre et d'affirmer sa différence.

Pour que cesse la discrimination, l'isolement et la souffrance, il faut combattre les préjugés et l'homophobie. Nous devons tous avoir le courage d'accepter les différences. Le 17 mai prochain, nous avons le devoir de dénoncer l'homophobie et de poser un geste pour que notre société devienne plus tolérante et plus inclusive.

Assurances ou CSST L'œuf ou la poule ?

Camée Aubut, co-responsable du PAM au SFMM (SCFP)



aviez-vous que lorsque nous tombons... et je dis bien « tombons » malades, car nombre d'entre-nous attendons souvent à la dernière minute avant de consulter, et que notre médecin traitant nous prescrit un arrêt de travail, il est coutumier que nous présentions nos réclamations aux assurances, en l'occurrence la SSQ.

Par contre, il peut arriver que durant le cours de la maladie, il s'avère que celle-ci soit directement associée au travail et que nous puissions donc faire une réclamation à la CSST. Notez au passage qu'une telle réclamation doit être déposée à l'intérieur d'un

délai de six mois suivant l'arrêt de travail.

À cet égard, il est important de savoir qu'à partir du moment où l'assureur sera informé qu'une demande a été présentée à la CSST, il cessera de verser les prestations et ne recommencera à payer que lorsque vous lui fournirez une confirmation écrite du refus de votre réclamation par la CSST, le cas échéant.

Par ailleurs, si vous touchez des sommes de l'assureur puis que vous devenez éligibles aux prestations de la CSST, l'assureur vous réclamera par la suite les montants qu'il aura versés et auxquels vous n'aviez finalement pas droit.

Les responsables du
Programme d'aide aux membres (PAM)
514 842-9463
Camée Aubut et France Dubois

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



Santé psychologique au travail

Pour une démarche préventive !



Nancy Nolet, agente de prévention en SST au SFMM (SCFP)



Parce que les problèmes de santé psychologique au travail ne cessent d'augmenter et que les impacts se font sentir dans la société, les organisations, auprès des individus et dans tous les secteurs économiques, Jean-Pierre Brun' — professeur titulaire de management à

l'Université Laval, fondateur et titulaire de la *Chaire en gestion de la SST* et fondateur du MBA en gestion de la SST — et l'Institut de recherche Robert Sauvé en SST (IRSST) ont rédigé un guide qui propose une démarche préventive pour agir sur ce type de problèmes.

Ce document inclut des outils et des recommandations simples pour les divers intervenants dans les organisations qui souhaitent entreprendre une démarche préventive, rigoureuse et efficace. C'est lors d'une séance de formation, donnée par Jean-Pierre Brun en collaboration avec les personnes ressources de l'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur municipal (APSAM), le 14 janvier dernier, que j'ai suivi en compagnie de collègues syndicaux affectés aux dossiers SST et au PAM cette formation.

Des représentants patronaux du Service du capital humain ont également assisté à cette formation qu'ils n'ont pas hésité à qualifier de très pertinente.

Pour une approche différente

Au lieu de soutenir les employés aux prises avec des problèmes de santé psychologique du travail par le biais d'un programme d'aide aux employés — comme le fait la Ville de Montréal en octroyant un contrat à la firme privée Lamarre et associés —, Jean-Pierre Brun mise plutôt sur les facteurs de protections afin d'éviter la maladie. Pour cet expert, le bien-être des employés constituera toujours une valeur ajoutée pour une organisation. C'est pourquoi, selon lui, il est nécessaire, tant pour l'employeur que pour le syndicat, de travailler en collaboration afin de se doter d'une stratégie de prévention. Une approche que le SFMM endosse depuis longtemps et pour laquelle il a multiplié les démarches, tant au comité général de coordination (CGC) qu'auprès des représentants patronaux.

Pourquoi une telle démarche ?

Parce que les coûts associés au stress ne cessent d'augmenter au Québec, au Canada et dans le monde, l'objectif premier de ce guide vise à ce que chaque travailleur soit en mesure d'affirmer, après que la démarche ait été faite, que son quotidien au travail s'est amélioré.

Pour cela, rien ne sert d'en faire trop. Le SFMM est d'avis qu'il faut plutôt améliorer ce qui se fait déjà. Notre demande demeure la même : que ce sujet soit discuté aux instances existantes. Nous ne voulons pas inventer de nouveaux processus mais bien recourir à ceux qui fonctionnent et qui sont en place afin de concrétiser les cinq étapes proposées.

Préparation de la démarche de prévention

De façon paritaire (syndicat et employeur) on doit établir les valeurs fondamentales et des objectifs visés réalistes et mesurables. L'engagement de tous les partenaires de l'organisation, des employés et du syndicat, la disponibilité des ressources humaines et financières et la nomination d'un chef de projet (le bon choix du leader) constituent des conditions gagnantes. On doit également créer un comité composé de représentants de l'organisation (employeur, travailleurs, syndicats, etc.). Un plan de communication doit être élaboré et mis en place afin de permettre les échanges entre tous les intervenants et les personnes concernées par cette démarche.

Évaluation de l'ampleur du problème et identification des risques

Comme chaque individu réagit différemment au stress, que plusieurs symptômes sont physiques, psychologiques ou comportementaux et que plusieurs facteurs de risque sont présents dans nos milieux de travail (ex. : le manque

d'autonomie, une charge de travail élevée, un soutien déficient, des relations difficiles ou conflictuelles, un manque de reconnaissance, la difficulté de concilier les responsabilités familiales et professionnelles, les changements, etc.) une évaluation de la situation est cruciale.

Pour établir le portrait, il existe des indicateurs collectifs comme : l'absentéisme au travail, les données des assurances collectives, le nombre d'accidents du travail, le taux de roulement du personnel, les relations de travail, le nombre de plaintes en matière d'harcèlement au travail, les données recueillies par le PAE ou le PAM, etc. Ces indicateurs nous donnerons une idée de la situation qui prévaut dans notre organisation. Souvent, les relations entre employés et employeurs s'avèrent aussi un bon indicateur du climat de travail.

Il est intéressant de savoir qu'une grille d'identification des

risques psychosociaux au travail existe et est disponible sur le site de www.inspq.qc.ca. Cette grille permet un dépistage mais non un diagnostic précis de la situation qui prévaut dans l'organisation. Il est aussi possible d'enquêter à l'aide d'un questionnaire plus élaboré. Voilà autant de moyens à notre disposition pour juger de l'état de la situation.

Identification des problèmes

L'objectif de cette étape : améliorer ce qui se fait déjà avant de créer du nouveau (ne pas

faire plus mais faire mieux)! Pour y arriver, on identifie les

problèmes concrets à partir des indicateurs identifiés à l'étape précédente. Il est recommandé d'inscrire sur une feuille les facteurs de risque versus ce qui se fait comme pratiques actuelles de gestion! Par la suite pour chaque facteur de risque, il faut noter un ou des problèmes concrets.

« *Les problèmes de santé psychologique au travail sont synonymes d'accidents qui surviennent habituellement au ralenti.* » Il s'agit d'une accumulation de petits événements, un ensemble de petits détails qui souvent causent ces accidents.

Élaboration des solutions

À partir d'une grille d'élaboration des solutions, il faut se poser quatre questions :

- ce que JE peux faire pour améliorer la situation;
- ce que L'ÉQUIPE peut faire pour améliorer la situation;
- ce que le SYNDICAT peut faire pour améliorer la situation;
- et ce que L'ORGANISATION peut faire pour améliorer la situation?

Lors de notre formation, on nous a informé que 50 pour cent des solutions se retrouvent dans les deux premières.

À mon avis, définir la zone d'influence avec les intervenants implique une analyse importante afin d'intervenir là où il le faut. Pour garantir le succès de cette étape, il faudra convaincre d'autres intervenants parce que la solution se situera dans leur zone d'influence, et ce, même s'ils ne sont pas habitués d'intervenir en prévention.

Bâtir un plan d'action

C'est la plus difficile de toutes les étapes. Ce plan doit inclure des actions locales et simples car souvent ce qui porte atteinte à la santé psychologique se situe dans un rayon de quelques mètres autour de la personne.

La question qui se pose le plus souvent : est-ce le bon moment pour passer à l'action? Ce n'est jamais le bon

Au Québec

En 2002, 39 pour cent des personnes en emploi au Québec estimaient que la plupart de leurs journées de travail étaient assez ou extrêmement stressantes.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, ce niveau de stress est étroitement lié à l'absentéisme au travail : près d'une personne sur cinq perçoit le travail comme étant stressant et a pris au moins un jour de maladie pendant les deux semaines précédant l'enquête.

(Vézina, Bourbonnais et coll. 2008)

Les coûts des lésions indemnisées par la CSST liées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs d'ordre psychologique étaient de 14,3 millions de dollars en 2004. (CSST, 2006)

moment à moins d'être en crise. Donc il faut agir. Disposer d'un projet commun et surtout, que les gens (employés, Syndicat, Employeurs, etc.) se parle!

Gages de succès de la démarche

Éviter l'essoufflement des membres en est un! Évaluer les impacts dans les 12 ou 18 mois suivants l'implantation de la stratégie préventive afin de jauger de l'efficacité des interventions et les changements dans les milieux de travail auprès des travailleurs en est un autre. En tout dernier lieu, l'évaluation des actions réalisées constitue une très bonne analyse du plan d'action implanté afin d'ajuster, le cas

échéant, certaines activités qui auront été moins ou, au contraire, très intéressantes.

Qu'est-ce qu'on attend ?

Nous avons eu l'opportunité de bénéficier de l'expertise d'un spécialiste reconnu lors de cette formation. Le SFMM en a profité pour solliciter son avis sur la situation qui prévaut actuellement à la Ville de Montréal à l'effet que l'employeur a choisi de façon unilatérale de recourir au PAE pour régler les questions de santé psychologique au travail alors que nous préconisons une toute autre approche, et ce, depuis longtemps!

Sa réponse a été très claire. Comme le PAE est tenu à la confidentialité, c'est par le truchement des comités

locaux en SST, comme la plupart des associations sectorielles paritaires le recommandent, qu'il privilégie l'instauration de cette approche. Employés et représentants tant patronaux que syndicaux sont déjà présents dans ces comités. Pourquoi ne pas y recourir pour se parler de ce qui ne va pas?

Retour sur l'investissement

Cette formation aura finalement susciter le désir chez nos vis-à-vis patronaux de recourir à une telle démarche et le SFMM a reçu une invitation de la Ville pour démarrer le processus qui nous a été si justement exposé! Nous pouvons compter sur des experts dans ce domaine afin de nous aider à démarrer le projet. Souhaitons qu'ENSEMBLE nous puissions améliorer notre quotidien au travail et ajouter de la valeur à notre organisation.

¹ J.-P. Brun possède une compétence unique sur les questions de bien-être au travail, de SST et d'efficacité organisationnelle. Il est récipiendaire du prix d'excellence Hermès en recherche offert par la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval et du Prix hommage canadien de la santé en milieu de travail.

² Source : Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail.

Secteur public

Pour de vraies négociations



Denis Beauchemin, membre du SFMM (SCFP)



Le 8 mars dernier, on célébrait la journée de la femme. Le 20 mars, on célébrait la journée du ras-le-bol, du trop plein et du « assez, c'est assez! »... Nous étions quelques 75 000 dans la rue. Des travailleurs de la santé, de l'éducation, de la fonction publique provinciale et municipale, des employés de soutien, etc. Mais, surtout, des hommes et des femmes, des bons citoyens, des payeurs de taxes, des parents, des gens de cœur dévoués à leurs semblables. Des personnes qui réclament un minimum de respect, de considération et d'égards. En bref, des travailleurs qui demandent le droit le plus élémentaire : celui de négocier librement.

Ce fut une belle manifestation; le tout s'est déroulé dans l'ordre, dans le calme (même si certains bouillaient en dedans!) et dans une pure solidarité. Ces travailleurs, qui n'ont pas eu de vraies négociations depuis trente ans, du décret du PQ de 1982 (de triste mémoire) à la sournoise loi 142 de 2005 du gouvernement actuel, ces travailleurs ont fait preuve de patience et de tolérance au cours de ces longues années.

Le 30 mars dernier, le budget Bachand fut déposé à l'Assemblée Nationale; à travers les augmentations de taxes pour la classe de-plus-en-plus-en-bas-de-la-moyenne, on a pu constater que l'équipe Charest a prévu un maigre 7 pour cent d'augmentation, pour les

cinq prochaines années, pour les employés de l'État.

Pensez-vous que ces travailleurs auront droit à une vraie négociation cette année? Il flotte dans l'air une odeur de déjà vu!

Ce 20 mars, j'ai aussi croisé des employés du *Journal de Montréal* en lock-out depuis plus d'un an... Et, aujourd'hui, j'entends des collègues qui maugréent parce que l'Équité salariale n'est pas encore réglée. Que dire? Si ce n'est que je nous considère chanceux d'être des employés municipaux malgré les difficultés vécues au quotidien ça et là.

Solidairement.



Banque globale de temps

Pour concilier responsabilités familiales et professionnelles

Un tout nouveau moyen qui permet de se constituer un crédit maximal d'heures payées pour vous permettre, entre autres :

- de recevoir un salaire pendant votre congé parental partiel prévu à la convention collective durant les jours d'absence qui autrement auraient été sans solde;
- de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant;
- de vous prévaloir d'un départ anticipé à la retraite;
- ou encore pour vous prévaloir d'une préretraite à temps partiel.

Pour s'enrichir d'heures, il faut savoir planifier.

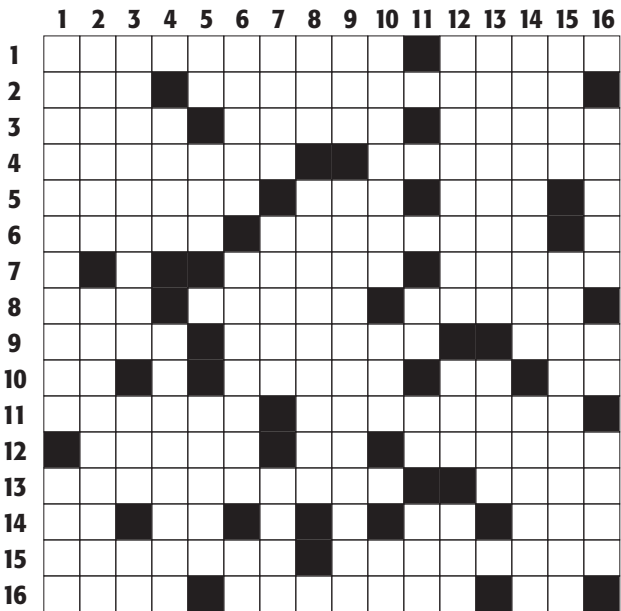
Après le 1^{er} mai, il sera trop tard.

Constituée des soldes de vos crédits d'heures en maladie non utilisés ou de l'excédent de trois semaines de vacances annuelles, il faut aviser votre employeur, par écrit, dans les délais prévus à votre convention collective pour effectuer un « transfert » d'heures dans votre Banque globale de temps.

Certaines conditions peuvent s'appliquer selon la convention collective à laquelle vous êtes assujettis.

Pour en savoir plus
consultez votre représentant syndical

Casse-tête



yogi

Horizontalement

- 1- Alpiniste qui fait du rocher ; Rendu moins net, incompréhensible.
- 2- Il n'est sûrement pas froid ni indifférent ; Masse de lait caillé.
- 3- Titre de noblesse en France ; Tous les éléments d'un ensemble ; Elle provoque des œdèmes fugaces et migrateurs aux membres supérieurs.
- 4- Impératrice de Russie ; Petits crustacés d'eau douce, voisins des cloportes.
- 5- Variété d'oxyde de fer hydraté ; Très couru à la fin du secondaire ; Pronom nominal.
- 6- Altérées, défraîchies ; Opération consistant à réduire un métal.
- 7- Exprimer son opinion par son suffrage ; Petit cigare fait avec des débris de tabac.
- 8- Adverbe d'affirmation ; Mets particulièrement délicieux ; Allonge, étire.
- 9- Substance atoxique éliminée par les reins ; Dit à haute voix une leçon ; Officier et agent secret de Louis XV.
- 10- Adjectif possessif ; Chapeau rond et bombé ; Islande ; Introduit souvent une condition.
- 11- Partie inférieure du fût d'une colonne ; Personnes qui pratiquent un des beaux-arts.
- 12- Plat mexicain pimenté ; Exclamation enfantine ; Traiter avec le plus grand mépris.
- 13- Mécanicien spécialisé dans l'entretien des diesels ; Faîte, sommet.
- 14- Fleuve de Russie ; Qui est connu ; Fleuve de France ; Place, dispose.
- 15- Partie d'un monastère réservée aux religieux ; Ils parlent les langues de la famille ouralienne.
- 16- Nom de l'actrice britannique (1921-2007) aux côtés de Yul Brynner dans le film *The King and I* (1956) ; Propre à l'âne ; Saint.

Verticalement

- 1- Restaurant au bord d'une autoroute (var.) ; Vaste bassin entouré de quais.
- 2- Que l'on a négligé de faire, de mentionner ; Prompt à la colère.
- 3- Régime légal d'assistance des majeurs incapables ; Aux côtés de Castro ; Introduit une circonstance.
- 4- Lac d'Amérique du Nord ; Perdre sa minceur, sa sveltesse.
- 5- Symbole chimique ; Infections transmises sexuellement ; Du verbe « pleuvoir ».
- 6- Qui contribue à la bonne santé ; D'un rouge vif et léger ; Bref roulement de tambour.
- 7- Serveur de données via Internet ; Demeurée, habitée ; Poissons d'eau douce.
- 8- Unité de l'archipel ; Attirails, équipages embarrassants.
- 9- « Orme » dans la langue de Shakespeare ; Fait de devenir meilleur, plus satisfaisant.
- 10- Salir ce qui vient d'être nettoyé ; Puissant explosif ; Unité internationale.
- 11- Estonie ; Sert à égoutter les bouteilles ; Pièce maîtresse longitudinale de la charrue.
- 12- Qui vole ça et là ; Norme internationale s'appliquant aux produits et aux services ; Acide ribonucléique.
- 13- Étude de l'oreille et de ses maladies ; Revêtement mural décoratif imitant le marbre.
- 14- De l'Italie ; Se dit des tissus usés jusqu'à la corde.
- 15- Désavantagé, frustré ; État de ce qui est appuyé contre un support.
- 16- Crochets doubles ; Conjonction négative ; Filet pour prendre des oiseaux.

SOLUTION EN PAGE 18



Secteur municipal

À MONTREAL

Grève des Cols bleus au Biodôme

La pression continue de monter pour l'administration Tremblay alors que le 26 mars dernier, les Cols bleus, sans contrat de travail depuis 31 août 2007, ont enclenché leur débrayage qui vise les heures supplémentaires, les fonctions de chef d'équipe et les installations du Biodôme et de l'Insectarium. D'un nouveau genre, cette grève veut minimiser les inconvénients pour la population tout en affectant l'employeur. Ainsi malgré la fermeture des deux Muséums, nos collègues cols bleus continueront de nourrir et prendre soin des animaux, des plantes et des insectes.

Ce conflit touche certains de nos membres qui travaillent pour ces deux Muséums. Le vice-président responsable, Gaétan Scott (voir son texte p. 5 de ce numéro), veille à ce que tout se déroule pour le mieux dans l'intérêt de tous. L'Équipe du SFMM souhaite que les parties puissent réussir à s'entendre et demande à ses membres de faire preuve de solidarité envers nos collègues aux prises avec ce conflit.

Les chiffres parlent

3,5 milliards de dollars

Voilà la somme que le ministre Bachand va puiser dans les poches des contribuables québécois au cours des prochaines années.

8,3 milliards de dollars

C'est le montant des bonis versés aux dirigeants et gestionnaires des banques canadiennes pour l'année 2009 (publié sur *Rue Frontenac.com*). Cette somme constitue une hausse de 18 pour cent sur celle qui avait été versée en 2008 et est supérieure de 4 pour cent aux 8,04 milliards de dollars versés en 2007.

14,5 milliards de dollars

Cette somme représente les profits totaux nets des six grandes banques canadiennes, excluant la Banque Laurentienne, pour l'exercice financier qui s'est terminé en décembre dernier. Ce sont donc 60 pour cent des profits qui ont été détournés dans les poches d'une minorité de trop biens nantis.

C'est qui déjà les gras durs du systèmes?.

Taxer les bonis

L'Europe a décidé de sévir contres ces abus. Ainsi, la Grande-Bretagne et la France ont choisi de taxer à 50 pour cent les bonis des banquiers supérieurs à 2 700 Euros. Si le Canada optait pour une telle taxe, cela rapporterait à l'État la rondelette somme de 4 milliards de dollars. À vous d'en tirer vos conclusions.

À MONTREAL

Deux ex-cadres supérieurs repêchés par le privé

Dans son édition du 5 avril dernier, *RueFrontenac.com* publiait, sous la plume de Fabrice de Pierrebourd, un texte nous informant que Robert Marcil, ex-directeur de la réalisation des travaux à Montréal et Cassius de Linval, ex-directeur des affaires corporatives de la Ville de Montréal, ont tous les deux été repêchés par d'importantes firmes privées, soit respectivement SM — important groupe de génie-conseil qui fait affaire avec la Ville — et Béton Brunet de Valleyfield.

Réorientation de carrières ?

Après avoir démissionné, le 29 juin 2009, évoquant une « réorientation de carrière », Robert J. Marcil occupe dorénavant le poste de vice-président infrastructures routières et ouvrages d'art pour SM International dont l'actionnaire majoritaire est SM.

Rappelons que Robert Marcil avait la responsabilité de la réalisation des travaux à la Ville de Montréal. Il a présenté sa démission tout juste après avoir été interrogé par les enquêteurs au sujet d'un voyage en Italie auquel il

avait participé au cours du mois d'octobre 2008 en compagnie, entre autres, de Yves Lortie, président de la division « infrastructures municipales » chez Genivar, ainsi que leurs épouses respectives. Ce voyage aurait été offert généreusement par Joseph Borsellino, patron de Garnier Construction, qui lui aussi fait de bonnes affaires avec la Ville de Montréal et qui était du périple.

En ce qu concerne Cassius de Linval, congédié par Gérald Tremblay à la suite de la publication du rapport du vérificateur général sur l'octroi du contrat des compteurs d'eau, *RueFrontenac.com* a appris qu'il œuvre pour le compte du groupe Béton Brunet qui fabrique et commercialise des produits en béton préfabriqués, dont des tuyaux d'aqueduc et d'égouts, des regards et des glissières de sécurité pour les infrastructures municipales et provinciales. Merci à *RueFrontenac* de ces renseignements. Au fait qu'advient-il des enquêtes menées par l'opération Marteau?



Pas question de fermer Shell

La raffinerie de l'est de Montréal est l'une des cinq plus grandes au Canada. Rentable, elle a régulièrement été rénovée et maintenue en bon état. Alors pourquoi Shell veut-il s'en départir et priver plus de 500 travailleurs de leur gagne pain sans compter la perte d'emplois indirects (estimés à 3500)?

Détenus par une main-d'œuvre formée et jeune (plus de 80 pour cent des travailleurs ont moins de 50 ans et 55 pour cent moins de 40 ans), ces emplois ont des retombées annuelles de 240 millions de dollars.

Peu importe les visées de Shell, Montréal et le gouvernement du Québec doivent tout tenter pour maintenir en opération l'une des trois dernières raffineries du Québec. S'ils ont fait le nécessaire pour maintenir les retombées de 75 millions de dollars par année du Grand Prix de Montréal, la FTQ est étonnée que les élus tardent à monter aux barricades pour sauvegarder cette raffinerie dont la perte vient mettre en danger la sécurité énergétique du Québec ainsi que la viabilité de son industrie pétrochimique!



Autre argument majeur : la protection de l'environnement. Avec la fermeture de cette raffinerie, c'est plus de 800 pétroliers qui viendront alimenter le terminal de Shell transportant de l'essence mais aussi du kérosène et autres produits dangereux. Shell produit tous le carburant pour avion dans la grande région de Montréal, incluant l'aéroport Montréal-Trudeau, les risques d'accidents environnementaux (déversements) dans notre magnifique fleuve Saint-Laurent n'en seront que plus élevés.

Pour toutes ces raisons, l'Équipe du SFMM encourage tous ses membres à appuyer les syndiqués affectés par cette décision, à demeurer à l'affût de l'actualité et à participer aux démarches enclenchées pour sauver cette raffinerie!

Source : *Le Monde Ouvrier*, journal de la FTQ, no 85, janvier-février 2010

À SHERBROOKE

les Cols bleus votent la grève

Si aucun règlement n'est intervenu au moment de lire ces lignes, les 400 employés manuels de Sherbrooke, sans contrat de travail depuis trois ans et trois mois auront, depuis le 10 avril dernier, déclenché une grève générale illimitée.

Pourtant le syndicat (SCFP-2729) et la Ville de Sherbrooke se sont rencontrés régulièrement depuis l'échéance de la convention, soit le 31 décembre 2007. Il y a eu 13 sessions de négociation directe entre les parties avant les 21 rencontres en présence d'un conciliateur qui n'ont pas permis de rapprocher les parties.

Au moment de rédiger ce texte, les négociations achoppaient sur les clauses normatives, puisque les clauses salariales n'avaient pas encore été discutées.

Selon Rénald Dubé, président du syndicat (SCFP-2729), « la Ville a une vision complètement archaïque des relations de travail. Nous avons l'impression de négocier avec des gens qui vivent au XIXe siècle. Ils doivent comprendre qu'aujourd'hui les salariés cherchent à être respectés, individuellement, mais aussi comme groupe. Imaginez donc, l'employeur est arrivé avec de nouvelles demandes la semaine dernière! Après plus de trois ans de négociations, il augmente les difficultés et fabrique des obstacles. Ce n'est pas sérieux », a déclaré le président.

Les syndiqués ont voté dans une proportion de 98 pour cent pour la grève et ils ont toutefois convenu de veiller à prendre soins de l'eau, des égouts et de l'aqueduc, de préparer les piscines et les parcs pour les enfants.

Dans l'intérêt des syndiqués et des citoyens, souhaitons que les parties aient pu convenir d'une entente.

Source : *www.scfp.qc.ca*, le site des nouvelles du service de l'information du SCFP-Québec

En appui aux 253 lock-outés du Journal de Montréal

La CSN a lancé une campagne nationale afin d'élargir les appuis aux syndiqués jetés à la rue par PKP depuis plus de 400 jours (458^e jour au moment de rédiger ce texte). Cette campagne publicitaire radiophonique et d'affichage sur les panneaux routiers de la région de Montréal inclut aussi une pétition pour enjoindre le gouvernement à prendre tous les moyens nécessaires afin de favoriser un règlement négocié dans les meilleurs délais. Le SFMM encourage ses membres à signer cette pétition et à soutenir ces travailleurs aux prises avec un employeur antisyndical.

La décroissance conviviale : moins de biens, plus de liens (2^e partie)

Rencontre avec Serge Mongeau

« *Le bonheur national brut plutôt que le produit national brut* ».
Gjigme Singye Wangchuck, roi du Bhoutan.



ans le Manifeste de la décroissance, il est question de choisir lucidement les inventions. Par exemple, le compagnonnage des plantes en agriculture biologique est une bonne invention. Est-ce qu'il y en a d'autres?

Oui, il y en a énormément. Je pense qu'il va falloir retourner à beaucoup de nos savoirs traditionnels. Il y a des savoirs qui existent qui étaient absolument fantastiques. Une invention qui est phénoménale, c'est la bicyclette. C'est le moyen de déplacement le plus efficace qu'on connaisse. Beaucoup d'inventions se sont développées dans le Tiers Monde à partir de la bicyclette, comme par exemple, des pompes qu'on active en pédalant. Ce que j'aimerais que nous fassions comme types d'inventions, c'est chercher dans le sens de trouver des instruments qui

On parle souvent de six ou sept « R » en écologie. Recycler, réutiliser, re-design. Quel est le « R » qui vous paraît le plus important?

Je ne parle pas de ces « R ». Pour moi il est très clair qu'il faut réduire. Par exemple, dans le domaine des énergies, c'est fou ce qu'on investit pour développer des énergies nouvelles. Il faut au contraire, réduire notre consommation d'énergie. Il n'y a pas d'énergie qui n'ont pas de coût pour l'environnement. La solution se trouve clairement dans une réduction des besoins d'énergie et on peut faire beaucoup à cet égard. Le re-design... peut-être, mais c'est une idée rattachée au domaine du développement durable. Je rejette cette notion de développement durable parce que le développement travaille à permettre la survie du capitalisme. L'économie verte, développer des meilleurs réfrigérateurs, mettre tous ses espoirs dans des nouvelles technologies, font marcher la machine économique, mais ce n'est pas là où nous devrions vraiment agir. Oui, il faudrait améliorer l'efficacité des automobiles, mais tout refaire le parc d'automobiles serait très destructeur puisqu' énergivore. Il faut plutôt d'abord et avant tout qu'on s'organise pour



nous permettent d'être de plus en plus autonomes, donc de répondre par nous-mêmes à nos besoins et de le faire avec des instruments durables et faciles à réparer. Il y a place à beaucoup d'améliorations de ce côté-là, mais il y a aussi des savoirs qu'on a laissés de côté et qu'il faut aller rechercher. Ce n'est pas revenir en arrière. Nous avons la mentalité que tout ce qui est nouveau est bon. Ce n'est pas vrai. Il y a des choses que l'on a mises sur le marché qui sont moins bonnes que ce qui était là avant. Ainsi, nos anciennes ampoules électriques duraient tant qu'elles ne cassaient pas par accident. Aujourd'hui, elles brûlent vite parce qu'on s'organise volontairement pour que les choses durent moins longtemps. C'est ce qu'on appelle l'obsolescence planifiée. Un réfrigérateur acheté il y a quarante ans pouvait durer trente ans, mais pas aujourd'hui. Il y a une garantie d'un an mais il dure dix ans au maximum. S'il durait, on en achèterait moins et il y aurait moins de production. On vit dans une drôle de société qui produit énormément de gaspillage.

déjà énormément de connaissances qui ne sont pas appliquées. On pourrait se dire : qu'est-ce qu'on fait avec ce qu'on sait déjà. Ce n'est pas l'esprit de la recherche actuelle qui veut toujours aller plus loin. A-t-on besoin des télévisions à trois dimensions qu'on nous annonce? On va nous forcer à changer nos télévisions car on va tourner les émissions en trois dimensions. Comme les ordinateurs, il faut toujours changer. Pour les voitures, il est clair qu'il faut réduire le nombre en ville, comme à New-York où la plupart n'en ont pas, ce qui est bon pour leur santé car ils marchent davantage. Les services sont proches et ces gens travaillent près de leur lieu d'habitation. Pour les besoins autres, cela peut se faire en transport collectif ce qui est moins couteux que les déplacements individuels.

Que faire pour les pistes cyclables en hiver?

On pourrait facilement avoir des pistes séparées, des voies couvertes sur le dessus qui permettent des chaussées dégagées. Il y a déjà des bicyclettes avec pneus à crampons,

freins à disque qui permettent de freiner sur la glace, le système de vitesse est intégré à l'intérieur.

Est-ce que la décroissance conviviale permettrait de combattre la pauvreté?

On nous a répété le mythe que la

« Tout cela a des conséquences sur le plan écologique; et, selon les auteurs, il est clair qu'on n'arrivera jamais à arrêter le réchauffement climatique si on continue à avoir des sociétés aussi inégalitaires. D'où l'urgence d'agir pour faire diminuer les inégalités. »

Serge Mongeau,
« Hausse des tarifs. Une mesure contre-productive »,
publié dans *Le Devoir* le 5 janvier 2010.

croissance économique permettrait d'éliminer la pauvreté. Si on regarde les chiffres sur la pauvreté depuis 40 ans de croissance économique, l'écart entre les riches et les pauvres s'est agrandi. Les riches se sont enrichis, pas les pauvres. Il faut faire un meilleur partage de la richesse actuelle, un point c'est tout, et c'est possible sans continuer la croissance économique.

Par le revenu de la citoyenneté entre autre?

Oui. J'ai préparé un article pour *Le Devoir* sur les inégalités à partir d'une étude faite en Angleterre dans laquelle il y eu une comparaison des sociétés les plus inégalitaires avec les pays les plus égalitaires, des pays industrialisés. Dans les sociétés les plus inégalitaires, il y a beaucoup plus de problèmes pour tout le monde, même pour les riches. Les sociétés les plus égalitaires font de deux à dix fois mieux dans divers secteurs, comme la santé mentale ou physique, la violence. La société la plus inégalitaire, c'est les États-Unis. Là aussi, où il y a le plus d'égalité, les indices montrent des avantages à l'égalité. Les problèmes sociaux sont plus grands avec l'inégalité, comme le taux d'emprisonnement, les grossesses chez les adolescentes, le drop out chez les étudiants par exemple. Pour améliorer l'égalité il y diverses mesures : taxer davantage les riches, par l'augmentation du salaire minimum, les allocations sociales; l'allocation universelle fait que tout le monde ait de quoi vivre. Ce n'est certainement pas par l'augmentation des tarifs des services publics comme on se prépare à faire actuellement. Rendre les services essentiels gratuits est une manière de diminuer les inégalités. Le système de santé qui coûte le plus cher mais qui ne donne pas de bons résultats globalement, c'est le système américain. Comparé à Cuba, leur santé est meilleure que celle des américains avec un PIB tellement plus bas.

Les « Villes en transition », n'est-ce pas ce qui unit les notions de simplicité volontaire et de la décroissance?

C'est une façon concrète de faire avancer l'idée de la décroissance et de commencer à l'appliquer dans notre société. On a là

quelque chose de concret comme l'est aussi la simplicité volontaire. Avec celle-ci, on prend sa responsabilité individuellement de moins consommer. On peut nous donner des villes qui faciliteront une consommation diminuée, ce sera plus facile pour tout le monde de vivre plus simplement et nos valeurs vont aller dans ce sens là. Le résultat sera que nous serons plus heureux. C'est ça qui est important.

Justement, vous avez écrit un livre sur le bonheur. Le lien entre le bonheur et la transition, c'est la simplicité?

Dans mon livre, qui s'appelait « La belle vie », j'avais, pour arriver à faire une belle vie, un chapitre sur la simplicité volontaire. J'en avais aussi sur nos liens avec la nature à renouveler, sur l'idée d'avoir de l'amour dans sa vie personnelle, développer sa spiritualité, tout ça se tient. Aller dans cette direction aide à être heureux.

La permaculture est importante dans l'idée des villes en transition?

C'est un concept un peu flou. Au départ, la permaculture développait des méthodes qui permettent de beaucoup moins brasser la terre et d'avoir des récoltes sans avoir à labourer chaque année. S'en aller vers des méthodes culturelles qui visent à constamment améliorer le sol en se servant de plantes qui reviennent annuellement sans avoir à en replanter. La permaculture actuelle parle de méthodes de culture biologiques sans pétrole, sans grosse machinerie. C'est la chose la plus facile à faire, même dans nos villes. Il y a beaucoup de terrains qui peuvent servir à produire davantage. Dans un quartier comme le mien Parc Extension, les Italiens mettent des légumes, tomates, concombres, au lieu de gazon. C'est beau et utile pour nourrir. Dans les Villes en transition, une des premières choses qui va se développer, et c'est facile à faire, c'est de remettre en culture nos cours arrières avant une partie de nos parcs, de convertir des stationnements en jardins, car nous travaillons en même temps en parallèle à réduire le nombre d'automobiles et aussi les méthodes de cultures en commun tels les jardins communautaires et collectifs, de sorte que la communauté développe plus de liens, ce qui est essentiel à une Ville en transition.

Pour nous dont la saison de jardinage est courte, il ya les techniques de conservation de la nourriture...

Oui. Tout cela se tient. La nourriture est la base de notre survie ; on a perdu le lien avec la nourriture. On ne sait plus d'où ça vient. La nourriture nous donne les éléments dont on a besoin, mais c'est aussi un acte social de conservation et de production.

Est-ce que la Ville permet de faire des paysages comestibles au lieu du gazon?

Il y a des choses qui vont devoir changer dans nos villes, par exemple notre relation avec les petits animaux qu'on consomme, qui nous fournissent de la viande, comme les poulets, les lapins. Il y a eu des raisons pour lesquelles c'est disparu, mais aujourd'hui on pourrait y retourner. Qu'est-ce qu'il y a de





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



Un exemple de savoir ancestral: la conservation des carottes sous la neige et dans la terre, l'hiver, ralentit la croissance de poils sur les carottes et en augmente le goût sucré.

plus agréable que d'aller chercher ses œufs dans sa cour et les manger tout de suite après, comme on fait avec nos tomates. Il y a des règlements inadaptés. Il y a des méthodes d'élevage qu'on a développées qui nous permettent d'élever de petits animaux sans danger.

En relation avec l'émission «Une heure sur terre», qui informe du fait que les Chinois achètent des terres agricoles au Canada et au Québec, principalement en Montérégie, qu'en penser?

Les Chinois achètent des terres ici et partout ailleurs, particulièrement dans le Tiers Monde. Parce qu'ils réfléchissent à ce qui s'en vient avec les terres agricoles de moins en moins nombreuses, avec les perturbations climatiques et avec le pic du pétrole, tout cela qui mènera nécessairement à une diminution de la production alimentaire et au renchérissement des produits encore cultivés. Ils pensent à leurs

intérêts à long terme contrairement à nos dirigeants politiques qui ne raisonnent qu'en termes de quatre ans ou moins, ce qui leur permettra de gagner la prochaine élection.

Il est impossible de se procurer de l'huile de canola non contaminée par des cultures transgéniques au Québec, dit Roméo Bouchard. D'ailleurs une production biologique dans l'Ouest du Canada a été contaminée par le vent par des graines transgéniques et la production biologique a été confisquée avec l'Accord de la Cour Suprême. Il y a un sentiment d'injustice et d'impuissance. Le contrôle de notre santé nous échappe. Peut-on ainsi vraiment manger

local et vivre à l'échelle locale?

Pour l'huile de canola, oui c'est inquiétant et là encore on voit bien quels intérêts servent nos gouvernements : ceux des grandes multinationales. Cela nous montre aussi que les actions individuelles atteignent vite leurs limites. C'est bien de faire des efforts pour manger local, mais très vite l'individu se heurte à une organisation sociale telle qu'il ne peut plus faire les actions qu'il voulait. Changer nos comportements est important mais il faut aller plus loin et changer, collectivement, nos façons de faire, donc, changer notre société, et dans ce cas-ci, trouver les moyens de nous redonner une société vraiment démocratique, dans laquelle on respecte les vœux de la population. La grande majorité des gens est contre les OGM et que font nos gouvernements pour empêcher leur dissémination?

IMPORTANT

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

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

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

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

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

65 ANNÉES PASSÉES AU SERVICE



DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX !

En 1945, à la suite d'une longue grève, les pompiers de Montréal réussissent à obtenir de bonnes augmentations salariales. S'adressant alors à M. Albert Rémillard, président du syndicat, leur conseiller, M^e Sylvestre, lui dit: «C'est ensemble que vous êtes riches. Regroupez-vous pour recueillir vos épargnes!». M. Rémillard fonde alors la Caisse d'économie des pompiers de Montréal, le 17 mars 1945. Les pompiers ont ainsi choisi de créer leur propre caisse d'économie, la première du genre.

La Caisse des employés municipaux de Montréal a elle aussi été fondée en 1945 par le frère de M. Albert Rémillard, Achille. En 2004, la sagesse du président de l'Association des pompiers de Montréal, Gaston Fauvel, du président du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, Jean Lapierre, de la présidente du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, Monique Côté, et des représentants de chacun des groupes aux conseils d'administration les a amenés à fusionner ces deux entités pour constituer l'une des plus importantes caisses de groupe à ce jour, soit la Caisse d'économie des pompiers, des cols bleus et des cols blancs (Montréal, Longueuil, Repentigny).

Depuis le 1^{er} septembre 2009, une nouvelle entité à vu le jour, prenant un nom rassembleur et représentatif qui reconnaît l'apport de chaque groupe desservi par la Caisse : la Caisse Desjardins du Réseau municipal. Évidemment, chaque centre de services financiers a conservé le nom du groupe qui l'a fondé.

L'histoire de la Caisse du Réseau municipal en est une de bâtisseurs et de partenaires qui ont mis en valeur la force d'un groupe.

Bon 65° !

C'est Desjardins et encore plus !



Desjardins
Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

Sans frais 1 800 465.2449

Centre de services financiers des pompiers (Siège social)

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

Centre de services financiers des cols bleus

8457, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2M 2G2 T. : 514 274.3325

Dieu et l'État

Il était une (sans) foi

« Si Dieu existait réellement, il faudrait le faire disparaître »
Michel Bakounine



Un jour, André Malraux aurait dit que le XXI^e siècle sera spirituel ou ne sera pas (phrase souvent citée, mais sans jamais que soit indiquée la référence exacte). N'empêche, c'était un peu prémonitoire compte tenu que, dans les années '50, des écrivains athées, dont Camus et Sartre, avaient la cote. Le rationalisme occidental issu du *Siècle des Lumières* semblait se répandre partout dans le monde, une révolution culturelle remettait en question morale, autorité et interdits. Puis, retour du pendule et mouvement de ressac, des vagues de religiosité ont déferlé sur le monde. Les intégrismes religieux ont remis en question le Baas laïque au Moyen-Orient, l'idéologie de rattrapage en Iran comme au Pakistan; aux États-Unis les « *preachers* », créationnistes et catholiques ont assassiné des médecins pratiquant des avortements et ont semblé être guidés par le même aveuglement

réfractaire à tout ce qui n'est pas leur foi. Sans compter l'apparition de mouvements, sectes ou autres gourous (Hare Krishna, Moon, scientologie, Lobsang Rampa et son troisième œil, l'Ordre du Temple solaire, etc.) qui semblent combler des questionnements et des vides spirituels. Au Québec, le tout nouveau cours d'Éthique et de culture religieuse du ministère de l'Éducation tient de ce ressac ou renouveau religieux. Au nom de la rectitude politique et de la tolérance, on accorde un respect aveugle, sourd à la critique, à toute croyance religieuse, sauf à l'incroyance, bien que l'athéisme, qui n'a pas droit de cité dans ce cours, soit plus répandu que certaines des religions qui y sont étudiées. Daniel Baril et Normand Baillargeon ont sollicité cinquante personnes



pour leur demander de témoigner de leur vécu sans religion, cela donnera le livre *Heureux sans Dieu*. Les douze personnes ayant répondu à leur appel proviennent d'horizons divers, mais ont un passé commun de scepticisme, parfois parsemés d'embûches. Au premier abord, ce livre peut sembler superficiel, alors qu'il traite justement, et en surface, des malaises et des insatisfactions laissées par une éducation souvent religieuse dans l'enfance. Les auteurs n'entendent pas faire preuve de théorie pour expliquer la religion. Émile

Durkheim (sociologue athée qui montra que toute société produit de la religion), Geza Toheim (créateur de l'anthropologie psychanalytique pour qui les religions sont peut-être nées de l'incapacité des peuples primitifs, faute d'avoir lu Sigmund, à expliquer le rêve) et Michel Onfray (Traité d'athéologie) ont déjà donné. Nos quatorze auteurs entendent plus livrer un témoignage personnel, chacun expliquant comment, par expérience, réflexion et questionnement, il en est venu à vivre sans s'appuyer sur une foi, sans vouloir faire de la morale ou du prosélytisme. Il s'agit de poser un regard serein, démystifiant le côté parfois péjoratif accolé à l'athéisme. La diversité de culture des auteurs permet quand même certains regroupements. Si Daniel Baril (anthropologue), Normand Baillargeon (professeur en philosophie de l'éducation) et Hervé Fischer (essayiste et philosophe) évoquent des considérations théoriques ou philosophiques, c'est en les ramenant à leur expérience vécue. Cyrille Barrette (biologiste), Yannick Villedieu (journaliste scientifique à l'émission *Les Années lumières* à Radio-Canada) et Yves Gingras (physicien) parlent de rationalisme

Les Confessions

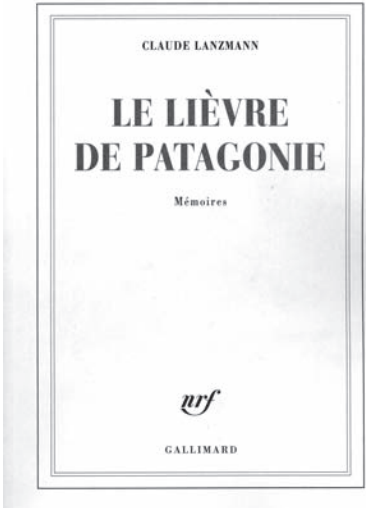
La course du lièvre à travers les champs de l'Histoire

« Voilà ce que j'ai fait, ce que j'ai pensé, ce que je fus »
Jean-Jacques Rousseau



Claude Lanzmann vient de publier ses mémoires. Plus roman d'une vie que livre de souvenirs, *Le lièvre de Patagonie* décrit une marche singulière louvoyant dans les paradoxes et les contradictions de plus d'un demi-siècle, sans jamais quitter le temps présent ou s'en dissocier; le temps, dit-il, il ne sait pas quand ni comment, a interrompu son cours. Intériorisation de l'Être et du temps (Martin Heidegger) normale pour ce disciple de Sartre? Il situe dans sa prime enfance un choc qui créera l'une des grandes affaires de sa vie. Avec la projection du film *L'Affaire du courrier de Lyon* (une erreur judiciaire à l'époque de la Révolution française) — autre connexion avec Sartre qui a été toute sa vie fasciné par le processus enlénché par celle-ci —, naît son opposition à la peine de mort. L'angoisse de la mort ne

le quittera plus et parfois le risque de mourir l'accompagnera. Avant même de terminer le lycée, il s'engage très activement dans la Résistance. Auparavant, son père avait déjà préparé sa famille à être prête en tout temps à fuir la maison au cas, très possible, où surviendrait une descente de la Gestapo. Engagé dans un réseau communiste alors que son père dirigeait un réseau gaulliste, la direction du PCF le somma de prendre des armes du réseau paternel pour les remettre aux Francs-tireurs et Partisans (communistes). Devant son refus, on décréta sa condamnation à mort qui a été évitée grâce à son engagement dans le maquis. Après la guerre et des études de philosophie, une vie un peu bohème en bâton de



chaise (une sorte de Boris Vian sans la musique) l'amène à la fois au journalisme « grand public » et à la famille sartrienne. Ce sera un de ses paradoxes. Il écrit dans *France-Soir* et *Elle*, publications du groupe de Pierre Lazareff qui avait déjà dit un jour qu'il « aurait la peau de l'existentialisme », des articles sur pratiquement tout, mais avec style et intelligence. Sartre le remarque après une série sur l'Allemagne de l'Est, naissante, publiée dans *Le Monde*. Il l'invite à participer aux réunions de travail de sa revue *Les Temps modernes* que Lanzmann dirigera après la mort de Simone de Beauvoir. Presque tout de suite, il vivra avec De Beauvoir dans son petit studio de Montparnasse, seul homme à l'avoir fait. Sartre avait avec lui, comme avec ses autres « disciples », une relation d'échanges mutuels égalitaires; si Sartre les aidait à penser, ses jeunes camarades (Jeanson, Bost et Gorz du Nouvel Observateur, Vian), eux, lui donnaient à penser. Ainsi après des discussions avec Lanzmann, Sartre reconsidéra son analyse élaborée dans ses *Réflexions sur la question juive*. Il ne cessera pas de militer activement pour la survie de l'État d'Israël. Lanzmann travaillera pendant deux ans à la préparation d'un dossier spécial sur le conflit israélo-arabe pour la revue *Les Temps modernes*. Un pavé de mille pages parut (quel directeur de marketing aurait osé rêver une telle

synchronicité) le 5 juin 1967, premier jour de la guerre des Six-Jours! Au-delà de l'anecdote, il faut rendre ses qualités à ce dossier car il est encore pertinent. Ensuite, Lanzmann se lance dans l'aventure de Shoah. Douze ans à faire LE film de référence sur le génocide, douze ans de recherches, de rencontres de témoins (victimes et tortionnaires) encore vivants, à courir après le financement, à contourner les autorités d'Europe de l'Est voulant enterrer le passé, douze ans pour réaliser en neuf heures non pas un chef-d'œuvre du cinéma documentaire, mais un chef-d'œuvre du cinéma. Son engagement envers Israël n'a pas toujours été heureux. En 1972, lors de l'attentat contre les athlètes israéliens, Sartre, encore empêtré dans la logique qu'il avait avancée dans la préface des *Damnés de la terre* de Frantz Fanon (présenté à Sartre par Lanzmann), déclara que la seule arme possible des Palestiniens était le terrorisme, ce qui était évidemment inacceptable pour Lanzmann. Mais ce n'est pas la première fois que Sartre confondait lutte armée (guérilla, sabotage contre des cibles militaires ou matérielles d'un État) et terrorisme (attaque contre des cibles civiles). Il devait se ressaisir, comme le reconnaît Lanzmann, lorsqu'il conseilla à ses jeunes camarades maoïstes français de ne pas suivre les exemples de la *Faction armée rouge* en





André Synnott, membre à l'OMHM et collaborateur au comité du journal

induit par la science expérimentale ou les phénomènes observables. Louise Gendron et Isabelle Maréchal (journalistes) se sont autant questionnées qu'elles ont questionné le monde, par métier, sans recevoir de réponses pour autant. Arlette Cousture (romancière), Louisette Dussault (comédienne ayant personifié *la Souris verte* pour les plus vieux), Martin Petit et Ghislain Taschereau (humoristes) ont trouvé, dans l'art et l'esthétisme, des satisfactions, des réponses que n'apportaient pas la religion — qu'ils ont abandonnée ou à laquelle ils n'ont jamais adhéré. Yves Lever (ancien jésuite, critique de film et pamphlétaire) et Louis Gill (ingénieur et économiste marxiste, professeur à l'UQAM) polémiquent rappelant que la religion est l'opium du peuple et même parfois des cardinaux.

Parmi ces témoignages, un m'a touché particulièrement. En 1966, Louise Gendron avait 11 ans, était au couvent. La bonne sœur à qui elle a demandé « *Avec qui Caïn s'est-il marié?* » lui a répondu « *Ne pose pas de questions insolentes* ». Moi à l'école Champlain, dans le Centre-Sud, en 1960, posant la même question, j'ai eu droit à « *Synnott, c'est pas au programme!* ». Comme elle, j'ai décroché, pour toujours.

Heureux sans Dieu, VLB éditeur
Sous la direction de Daniel Baril et Normand Baillargeon

Allemagne et des *Brigades rouges* en Italie.

L'engagement envers Israël amenait parfois Lanzmann, lui aussi, à commettre certains dérapages. Une fois contre Maxime Rodison, orientaliste français d'origine juive, mais antisioniste. Une autre fois, lors d'un voyage en Corée du Nord, il rencontre des groupies des Kim (père et fils, Il-sung et Jong-Il), émules de Staline et Mao quant au culte de la personnalité. Les groupies du dictateur, Américains et Anglais, sont d'après lui des « *probables sectateurs de Chomsky* », le « *groupuscule chomskyste* », les « *héaux de Chomsky* », les « *amis de Noam* ». C'est plutôt risible car jamais dans ses textes Chomsky n'a défendu un dictateur, mais il a fait pire aux yeux de Lanzmann : il se permet, Juif, d'être critique face à l'État d'Israël. L'égarement de Lanzmann l'emporte parfois dans une autre direction, ainsi il considère Tsahal (l'armée israélienne) comme étant l'armée la plus démocratique au monde. Comme Sartre à la fin de sa vie semblait fasciné ou manipulé par ses jeunes amis maoïstes (Pierre Victor, Benny Lévy et Philippe Gavi), Lanzmann, lui, semble trouver beaucoup de qualités à ce fumiste de Bernard-Henri Lévy.

Raymond Aron disait à propos de Sartre, son camarade de jeunesse, que le génie se permet parfois de dire des sottises. Lanzmann n'a pas le génie de Sartre, mais ses quelques égarements ne méritent pas que son livre soit rejeté. L'ensemble est globalement positif, comme disaient les maolâtres. Et puis, quelqu'un que Simone de Beauvoir a tellement apprécié et aimé ne peut pas être vraiment mauvais.

Le lièvre de Patagonie, Claude Lanzman, Édition Gallimard

Pourquoi un programme d'assurances groupe automobile ou habitation de chez Burrowes ? Pour...

Le prix - Ça vaut la peine de vérifier. De plus, vous bénéficiez de la « prime garantie deux ans », aucune augmentation de prime, même si vous avez été victime d'un sinistre.

La qualité du produit - Avec le temps, les besoins changent. Afin de s'assurer de vous offrir les meilleures protections, nous vous proposons une révision de vos besoins.

Le service personnalisé - Nous croyons en la relation de confiance qui s'établit entre notre personnel et nos clients. Chez Burrowes, vous faites toujours affaires avec le même courtier et non un centre d'appels.

Le service après vente - Nous sommes votre intermédiaire auprès de l'assureur. Nous pouvons intervenir peu importe votre besoin pour vous satisfaire.

Le mode de paiement - Optez pour la déduction de votre prime sur votre paie. Facile, sans frais, répartissez le montant total de votre prime en 24, 26 ou 52 versements. Tout pour simplifier votre budget!

La diversité de nos services - Nous offrons des produits spécialisés pour un véhicule récréatif (tout-terrain, motoneige, motocyclette ou un motorisé) ou encore des marchés non standards en cas de difficulté avec votre assurance en raison d'une fréquence élevée de sinistres ou une résiliation pour non paiement de la prime.

Des petites gâteries juste pour vous, membres du SFMM - Tirages offerts tout au cours de l'année, pour tous les membres éligibles même si vous nous contactez seulement pour une demande de soumission.

Pour la ligne téléphonique dédiée : 514-905-SFMM (7366) et la force d'un groupe !

GAGNANTS concours

Seulement pour vous !



Félicitations aux gagnants du tirage du 31 janvier 2010

Heureux gagnant d'un chèque-cadeau pour une virée magasinage d'une valeur de 250\$



David Desmier de Burrowes, courtiers d'assurances et Edouard Diotte, membre du SFMM (SCFP)

Heureux gagnant d'un chèque-cadeau pour une virée magasinage d'une valeur de 250\$



Christian Cyr, membre du SFMM (SCFP) et Jeanne Coderre de Burrowes, courtiers d'assurances

Heureuse gagnante d'un chèque-cadeau pour une virée magasinage d'une valeur de 250\$



Jeanne Coderre de Burrowes, courtiers d'assurances et Lyne Faltraut, membre du SFMM (SCFP)

Heureuse gagnante d'un chèque-cadeau pour une virée magasinage d'une valeur de 250\$



Jeanne Coderre de Burrowes, courtiers d'assurances et Céline Lefebvre, membre du SFMM (SCFP)

Nouveau concours

FAITES VOS PROVISIONS !

Découvrez la force du groupe

PROGRAMME D'ASSURANCES AUTOMOBILE ET HABITATION

Offert en exclusivité aux membres du SFMM et leur conjoint(e)

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SFMM-SCFP)



DATE DES TIRAGES : 31 mai 2010 • 30 septembre 2010 31 janvier 2011

Un simple coup de fil peut vous faire **SAUVER BIEN DES SOUS !**

Une ligne téléphonique directe pour vous !

BURROWES
COURTIERS D'ASSURANCES
514-905-SFMM(7366)



Il vous suffit de :

- renouveler votre assurance,
- devenir un nouveau client ou
- obtenir une soumission (sans obligation de votre part).

Dans le but d'alléger le texte, le masculin inclut le féminin.

Péladeau, Ménard et les syndicats

(texte paru dans le journal Métro)

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



écemment, Pierre Karl Péladeau faisait une virulente sortie contre les organisations syndicales. Le 22 janvier, *Le Devoir* titrait : « Le baron des médias sonne la charge contre les syndicats tout puissants ». S'il subit la « dictature » des syndicats, où a-t-il puisé le pouvoir de mettre ses employés du *Journal de Montréal* en lock-out depuis plus d'un an? Il a fait de même au *Journal de Québec* et au *Réveil* de Chicoutimi. Pour lui, un bon syndicat se soumet à ses diktats.

Appelé à commenter la crissette de PKP, Jacques Ménard, président de la *Banque de Montréal* au Québec, mentionnait : « Moi je n'ai pas de bibittes ou d'appréhensions existentielles à l'égard du monde syndical. Ça fait partie de la toile sociale qu'est le Québec ». La toile est plus grande dans les pays scandinaves, qui ont un taux de couverture syndicale supérieur à 80 pour cent, contre 39 pour cent au Québec, ce qui ne les empêche pas d'être les plus compétitifs au monde, selon le Forum économique mondial. Parlant de bibittes, faut dire qu'il n'y pas de syndicat à la *Banque de Montréal*, à l'instar des autres grandes banques canadiennes.

Absence de syndicat rime avec « flexibilité » accrue pour l'employeur, comme la fois en 2007 où la *BMO* supprimait 1000 postes afin « d'améliorer son service à la clientèle et donner un coup de pouce à ses résultats



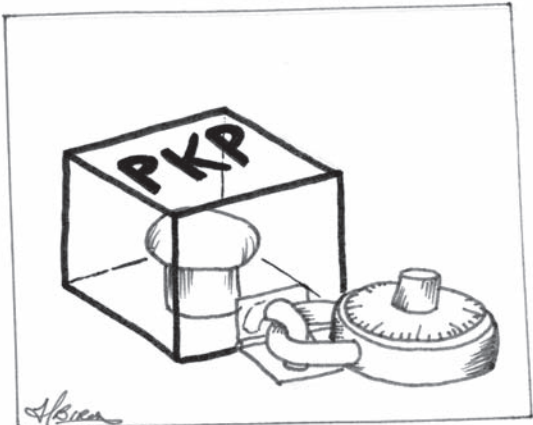
financiers après avoir connu en 2006 une de ses années les plus profitables » que signalait l'article. Puis, deux ans plus tard, *Le Devoir* du 27 mai 2009 titrait : « La BMO licenciera plus de 1000 personnes » additionnelles, afin « d'énergiser » davantage ses profits dodus. Les licenciements sont évidemment plus expéditifs

sans « contrainte » syndicale.

Il y a aussi ce recours collectif de plusieurs centaines de millions intenté en 2007 par des employés de banques canadiennes pour des heures supplémentaires non rémunérées. Un syndicat aurait exigé le paiement des heures supplémentaires, ce qui aurait « déprimé » leurs énormes bénéfices et les dividendes des banques et réduit la rémunération des dirigeants, mais au profit des travailleurs.

Enfin, dans un article du journaliste « lockouté » Michel Van de Walle paru dans le *Journal de Montréal* du 19 septembre 2006 intitulé : « Les employeurs sabrent dans les avantages sociaux », Ellen Whelan, de l'importante firme en ressources humaines Mercer, a affirmé que : « Les grandes banques canadiennes ont été parmi les premières à sabrer dans les protections d'assurance de leurs employés puisque ces derniers ne sont pas syndiqués ». En interprétant ses propos, monsieur Ménard n'aurait donc pas d'objection à la syndicalisation des banques?

—Léo-Paul Lauzon



LE BANQUER: PKP EDITION



Chaire
d'études
socio-économiques
de l'UQAM

L'AUT'JOURNAL

Les grands journaux appartiennent à quelques familles multi-millionnaires et sont financés par la publicité d'entreprises multi-

millardaires. Pas étonnant que nos intérêts n'y soient pas défendus!

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

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

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

Nom : _____ Organisme : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Tél. : _____ Courriel : _____

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

www.l'autjournal.info

Chronique CRIC

Ce n'est qu'un Au Revoir!



Christine Vallée, ex-membre du comité du journal



chers lecteurs assidus du *ColBlanc*, Comme vous le savez, j'écris dans notre journal syndical depuis plusieurs années déjà. J'ai écrit de nombreuses chroniques, sur toutes sortes de sujets. Certaines drôles, d'autres

loufoques ou simplement anodines. J'ai essayé, au fil du temps, de partager avec vous mes humeurs, mes coups de cœur ainsi que mes joies et parfois même mes frustrations quotidiennes. À chacune des publications, j'espérais sincèrement que mes chroniques vous décrocheraient un sourire parce que j'ai toujours cru qu'il y avait assez d'événements fâcheux dans la société et qu'il était bénéfique de pouvoir rire un peu.

Si j'ai pu contribuer de façon si active au *ColBlanc*, je le dois d'abord et avant tout à Josette Lalonde. C'est elle qui m'a initiée à la grande famille médiatique du Syndicat. Jamais je ne la remercierai assez de m'avoir approchée et d'avoir piqué ma curiosité à un point tel que je ne pouvais faire autrement que de m'impliquer. Pour cela, je te dis merci publiquement Josette car j'ai adoré mon expérience au sein du *ColBlanc* et, au fil des ans, j'y ai fait des rencontres extraordinaires. Je pense entre autres à Marcel Huot, notre infographiste, à Gilles Lemieux, notre imprimeur, à Jean-René Usclat, Gérald Brosseau, Michèle Blais, Benoit Méthot, Daniel Morin et j'en passe. Grâce à notre journal syndical, j'ai pu côtoyer des gens qui, je l'espère, sont également devenus des amis.

Malgré tout, il est temps de se dire *Au Revoir*. Croyez-moi, je n'ai pas pris cette décision à la légère. J'y ai pensé et repensé. C'est pourquoi cette dernière chronique, je l'écris le cœur gros. J'adore le *ColBlanc*. J'adore le lire et continuerai à le faire même si je ne suis plus membre du comité. J'adorais lui consacrer du temps, mais les temps et les choses changent, la vie aussi... et me conduit vers d'autres chemins. Peut-être un jour, j'y reviendrai avec de nouvelles idées de chroniques. Mais pour le moment, j'accroche ma plume!

Merci de tout cœur de m'avoir lue, de m'avoir soutenue et même à quelques occasions de m'avoir répondu. Merci à vous tous qui m'avez donné envie de diversifier mes chroniques et de ne pas avoir peur d'écrire ce que j'avais envie de dire. Merci également à toute l'équipe du *ColBlanc* de m'avoir encouragée et inspirée, et ce depuis mon arrivée au journal.

Si je dois, chers membres, vous laisser sur quelques mots, ce seraient ceux-ci n'ayez pas peur de vous impliquer. Lorsque vous avez quelque chose à dire, écrivez et partagez vos idées par le biais, entre autres, du *ColBlanc*. Vous avez une opinion et nous voulons la lire... N'hésitez pas! Moi, je l'ai fait et je ne regrette rien... Si ce n'est que toute bonne chose a une fin!

SOLUTION
DE LA
PAGE 12

16	K	E	R	R	A	S	I	N	I	N	E	S	T			
15	C	L	O	T	R	E	O	G	R	A	I	N	E	S		
14	O	B	S	U	D	I	A	V	A	M	E	T				
13	D	I	E	S	E	L	I	S	T	E	C	I	M	E	T	
12	C	H	I	L	I	N	A	F	O	U	L	E	R			
11	E	S	C	A	P	E	A	R	T	I	S	T	E	S		
10	T	A	P	M	E	L	O	N	I	S	I	S				
9	U	R	E	E	R	E	C	I	T	E	N	O	N	E		
8	O	I	L	R	E	G	A	L	E	T	E	N	D			
7	R	S	E	L												
6	U	S	E	E	R	E	C	I	T	E	N	O	N	E		
5	A	E	T	I	T	E	B	A	L	T	O	I	S			
4	T	A	R	I	N	E	S	A	S	E	L	E	S			
3	S	I	R	E												
2	E	M	U	R	C	A	L	I	T	E	M	S	L	O	A	S
1	R	O	C	H	A	S	S	I	E	R	V	O	I	E		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16



Route des Gerbes d'Angélica

Horticulture et action communautaire font bon ménage

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



ous vous intéressez à l'horticulture? Vous êtes un amoureux de la nature? Alors laissez-moi vous présenter une compagnie sans but lucratif et

à vocation humanitaire : *Route des Gerbes d'Angelica* (RGA). Dirigée par un conseil d'administration composé de membres dont l'âge varie entre 40 et 77 ans, ayant différentes formations professionnelles mais qui sont tous des autodidactes passionnés en horticulture, RGA est un producteur en floriculture établi à proximité de Montréal, plus précisément à Mirabel.

C'est en septembre 1998 que cet organisme a acquis 94 acres de terre agricole ainsi que des bâtiments. Pour permettre la mise en place de son projet, RGA est devenue membre du MAPAQ ainsi que de plusieurs autres organismes. Des années pour concevoir ce projet et la Charte de la Terre de l'ONU et de l'UNESCO a été une source d'information et d'inspiration pour les initiateurs du projet. Impressionnée, la Chambre de Commerce a souligné le côté



innovateur du projet et la détermination de ses membres en lui décernant le prix Or 2009 — volet innovation et ce n'est qu'un début, l'ouverture étant prévue en juin 2010!

Des objectifs concrets

Plus concrètement, RGA a pour objectif de faire connaître aux organismes ses engagements quant à l'accessibilité des lieux, de façon à participer à une expérience de coopération communautaire où chacun des participants met l'épaula à la roue. L'organisme souhaite également distribuer des denrées alimentaires à partir des potagers pour contrer les effets du contexte économique actuel, mettre en place des services adaptés et des loisirs qui tiennent compte du vieillissement de la population et apporter ainsi un effet bénéfique pour tous les groupes d'âge de personnes à capacité physique restreinte. RGA veut aussi favoriser l'intégration des jeunes en les valorisant par le biais des arts et des échanges intergénérationnels, afin qu'ils profitent de l'expérience des aînés. L'idée étant de tenter, par divers moyens créatifs et éducatifs, d'intéresser les jeunes à la floriculture et à l'agriculture. RGA a aussi pour objectif d'aménager une forêt écologiquement pour la rendre accessible à des fins éducatives, récréatives et environnementales, en plus de profiter des infrastructures établies pour promouvoir et vendre leurs produits.

Il existe d'innombrables visions de la solidarité, mais pour les gens de RGA seulement une solution, soit celle d'implanter

des modèles de culture associés à un espace social, en trouvant des réponses originales aux problématiques comme la pauvreté grandissante, la difficulté d'intégration sociale des jeunes, le chômage et la violence.

Huit jardins thématiques pour le plaisir des sens

Pour réaliser ses objectifs et remplir la mission qu'elle s'est fixée, RGA a conçu huit jardins thématiques qui se démarquent par leur concept et leurs formes. Depuis l'entrée des jardins, vous pénétrez à l'intérieur d'un labyrinthe qui se poursuit d'un jardin à l'autre à travers des sentiers aménagés en asphalté recyclé afin d'en permettre l'accès aux personnes à mobilité réduite. Une haie de 510 cèdres contourne chacun des jardins. À maturité, elle deviendra un pare-vue qui permettra aux visiteurs de découvrir un jardin à la fois. Des pièces uniques provenant du Québec et de l'Indonésie ont été créées pour les jardins et sont exposées en permanence. Une musique d'ambiance appropriée et choisie par de jeunes concepteurs québécois est diffusée dans chaque jardin.

Les huit jardins thématiques sont : la Roseraie ou Jardin des Amoureux qui comprend 900 rosiers différents, aux couleurs diversifiées, parsemés de digitalis et delphiniums inspiré d'un jardin de Butchart



Garden à Victoria; le Jardin Campagnard, reflet du passé où l'on retrouve plusieurs plants des jardins de nos grand-mères; le Jardin Féérique qui fait place à l'imaginaire avec ses formes d'étoiles et ses fleurs pimpantes; le Jardin des Découvertes ou contemporain moderne par ses formes géométriques; le Jardin Contemporain qui est inspiré d'un des jardins de Versailles; le Jardin des Graminées ou « filles du vent »; le Jardin des

Oiseaux, là où les oiseaux se font entendre et se régaler de petits fruits de plants prévus pour eux et finalement, le Jardin Zen doté d'une cascade de pierres naturelles dont l'eau se déverse dans un étang de 2400 pieds carrés.

Une grande partie des plants des jardins proviennent de leurs serres et des producteurs régionaux. Pour avoir un aperçu des jardins et des activités proposées et puisqu'une image vaut mille mots, nous vous invitons à consulter leur site au www.gerbesdangelica.com. Vous y trouverez toutes les informations nécessaires si vous souhaitez planifier une visite, que ce soit en famille ou en groupe. En terminant, soulignons que l'inauguration officielle aura lieu les 19 et 20 juin 2010.

Des mots qui font suer !

40 % des employés vivent en banlieue !



Gérald Brosseau, responsable du comité du journal



uin pis? Qu'est-ce que ça change dans les faits? Qu'est-ce que ça fait exactement? Des employés moins compétents? Des employés moins travaillant? Les tribunaux ont dit non, ils ont même dit que c'était un droit de choisir son lieu de résidence, alors pourquoi revenir là-dessus? À qui cette déclaration du parti

Projet Montréal profite-t-elle? Pourquoi faire une telle sortie en ce moment? Pour faire oublier que le chef de ce parti évite soigneusement de se présenter lors d'un vote qui va à l'encontre des principes de son parti? Pour faire oublier que le chef d'un parti d'opposition siège avec le parti au pouvoir au comité exécutif? Ou bien est-ce seulement pour nous faire suer?

À chacun ses contradictions !

Comme si le fait d'habiter rue de La Gauchetière rendait inapte un politicien à défendre les citoyens du Plateau Mont-Royal. Comme si le fait d'avoir été membre d'un parti politique provincial empêchait un politicien d'être maintenant membre d'un parti municipal. Comme si un Bergeron ne pouvait pas être récupéré par un Tremblay!



CPE Cœurs de l'Île

La garderie qui accepte en priorité, les enfants des employés et des élus de la Ville de Montréal et qui offre un milieu sécuritaire et riche, à tous points de vue, aux bouts de chou et aux parents pour mieux grandir ensemble.

Bien que toutes nos places aient été octroyées, nous vous encourageons à inscrire votre enfant ou celui à naître à notre liste d'attente. Visitez notre site au

www.cpecoeursdelile.com

et cliquez sur la bulle CPE/fiche d'inscription ou contactez-nous.



2830, rue Gilford
Montréal H1Y 3N2

téléphone :
514 879-1544

télécopieur :
514 879-9416



Domaine privé Au coeur des Laurentides

Un site exceptionnel
Obtenez votre terrain
à partir **16500 \$**
(Rue, élect, inclus)

Accès au lac

Terrains boisés

10 minutes du
centre de ski Morin Heights

Un rêve accessible à tous...
Aussi disponible plusieurs **maisons**.
Choisissez votre **terrain** ou **maison**
avant le 5 juillet 2010
et nous payons vos **frais de notaire**

Pour informations

514 863-3156 514 214-6557



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

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@sfrmm429.qc.ca
- **Courrier régulier**
Petites annonces du **COLBLANC**,
429, rue de La Gauchetière Est,
Montréal, Québec, H2L 2M7
- **Télécopieur** 514 842-3683

Représentante Avon secteurs est de Montréal : Anjou, Mercier, Tétéreaultville, RDP, PAT. Brochure gratuite, produits garantis!
Doris St-Arnaud, Leader d'unité — Avon. Pour vendre ou acheter : 514 354-7745.

Le spécialiste de l'aiguillage vous offre ses services pour l'aiguillage de tous modèles de couteaux, ciseaux (de couture, à bois, de sculpture, à gazon, à haies, etc.); pour sécateurs, taille de haies (électrique et gaz); haches, hachettes, tondeuses rotatives (à tambour); lames de tondeuse; outils (rabots, varlopes, etc.). Pour un service rapide et personnalisé, adressez-vous à Jean-Claude Brunet, agent de stationnement au 514 943-1683 ou visitez le www.aiguillage.com.

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

Service personnalisé et
livraison gratuite de documents



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

Voyages Rêve Évasion inc.

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

Nancy Boivin
Conseillère en voyages



Croisière en Grèces en août 2010
Places disponibles, tarif sur demande
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



A casa sua ciascuno è re
(proverbe italien)

**NICOLA
CORBO
TREMBLAY**
AGENT IMMOBILIER AFFILIÉ

* Franchisé autonome et indépendant de Réseau immobilier La Capitale inc., franchiseur.

La Capitale du Mont-Royal*
Rosemont La-Petite-Patrie
COURTIER IMMOBILIER AGRÉÉ

2339, rue Beaubien Est, Montréal,
Québec H2G 1N1

514 721-2121
nicocorbo@gmail.com