



ColBlanc

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

TOUS COLS BLANCS RÉUNIS

Page 6



Équité salariale Entretien avec Lise Simard

Pages 8 - 9



Conciliation travail-vie Un enjeu de société

Page 11



Formation des directeurs Mission accomplie !

Rêver les yeux grands ouverts

Pour une fonction publique et parapublique efficiente

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



eu de citoyens et de nos membres sont conscients qu'au cours des huit dernières années, une multitude d'activités découlant de la mission de la Ville de Montréal ont été, soit carrément abandonnées, privatisées, dispersées au sein des 19 arrondissements ou se sont grandement détériorées.

Bien que de tout temps nous ayons eu à lutter pour la sauvegarde des services publics municipaux, nous sommes actuellement aux prises avec un problème de taille : l'appauvrissement de la fonction publique et parapublique Montréalaise, découlant directement de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Charte de la Ville de Montréal* (le 18 décembre 2003) et de l'hyper décentralisation qui s'en est suivie. Malgré nos multiples démarches, actions et dénonciations, il est devenu urgent de renverser la vapeur pour nos membres, pour la population Montréalaise et... Québécoise.

SUITE EN PAGE 3



La Journée internationale des femmes

C'est ENSEMBLE que nous tenons à souligner cette journée qui nous fournit l'opportunité de nous rassembler pour échanger et partager sur des sujets qui nous préoccupent. Le 8 mars prochain, le SFMM en sera à la 6^e édition de sa soirée-événement réunissant sur scène des artistes et des militantes. Cette année le volet spectacle a été confié à l'artiste multidisciplinaire Isabelle Cyr qui nous présentera son spectacle intitulé «Le large en dedans». Venez aussi voir l'exposition d'œuvres de nos membres aux multiples talents!

Pour en savoir plus www.sfmm429.qc.ca.

«Les femmes ont raison de se rebeller contre les lois parce que nous les avons faites sans elles.»

Montaigne

À l'intérieur

Monsieur Trent

- «Enough is enough» !p. 4
- Julie Poulin tire sa révérencep. 4
- Des avancées au SIM.....p. 5
- Entente - Bibliothèque.....p. 5
- SPVM : le SFMM veille.....p. 5
- Une stratégie qui paie.....p. 5
- Entrevue avec Lise Simardpp. 6-7
- Une Col blanc retraitée à l'honneurp. 7
- Travaillons ensemble.....p. 7
- À la recherche du tempspp. 8-9
- Non à la ligne éthique...
- oui à l'enquête publiquep. 10
- Le Charest des beaux joursp. 10
- Formation des directeurs.....p. 11
- Formation en 2009 : un bilan positif ...p. 11
- La prévention du suicidep. 12
- Francine Burnonville tire sa révérence .p. 12
- Actualités.....p. 13
- Légende urbainep. 14
- Des mots qui font suer.....p. 15
- Chronique CRIC.....p. 15
- Curiosités de la langue française.....p. 15
- Rencontre avec Serge Mongeau....pp. 16-17
- Commentaire de Léopold Lauzon.....p. 18
- Prendre soin des enfantsp. 19

Calendrier syndical

8 mars 2010

Journée internationale des femmes,
Soirée spectacle du SFMM

21 mars 2010

Journée internationale pour
l'élimination de la discrimination
raciale

2 et 5 avril

Jours de congé fériés, vendredi Saint
et lundi de Pâques

22 avril 2010

Jour de la Terre

28 avril 2010

Jour de deuil pour les travailleuses
et travailleurs tués ou blessés au
travail

3 au 5 mai 2010

Colloque en santé-sécurité du SFCP-
Québec, Trois-Rivières

Nouvelle directrice syndicale

Maryse Chrétien

Service des infrastructures, du transport et de l'environnement (SITE) à l'exception des Directions de l'environnement et de l'épuration des eaux usées. Elle est nommée par interim en remplacement de Nathalie Lapointe.



Nominations au «429»

Frank Mazza

Agent de griefs



Christian Coallier

Agent des régimes de retraite



Jean-René Usclat

Agent d'information

Un soutien qui fait toute la différence Les employés du SFMM



Le SFMM compte 17 employés syndiqués CSN, dont la majorité (15 femmes) occupent des emplois de bureau et de comptabilité, auquel s'ajoutent aussi le soutien informatique et l'entretien.

Dirigés par France Valour, notre directrice des opérations, tous mettent à leur façon l'épaulement à la roue dans la livraison des services à nos quelque 10,000 membres répartis sur l'île de Montréal. Que ce soit au FSMA ou en matière de relations de travail, de SST, de griefs, d'administration, etc., les employés du SFMM travaillent avec l'Équipe en place à la bonne marche de notre Syndicat. N'hésitez pas à les saluer lors de votre passage à nos bureaux ou à les remercier lorsque l'occasion se présentera. Ils ont à cœur de bien vous servir!

Date de tombée des textes pour le prochain
numéro du **ColBlanc** :
le vendredi 19 mars 2010



Les Cols blancs de Westmount en deuil



Le 29 décembre dernier, à l'âge de 50 ans, est décédé soudainement Mark Bibeau, commis au Service de l'aménagement urbain de la ville de Westmount. Salarié de cette municipalité depuis près de 30 ans, il a passé les 22 dernières années au Service de l'aménagement urbain. Mark a consacré sa vie à son travail ainsi qu'à sa mère. Passionné de musique classique, il était organiste à l'église St. Andrew's United Church de Lachine. Tristes de cette annonce, nous garderons un doux souvenir de Mark. Il était de ces personnes toujours prêtes à rendre service, à donner un coup main. Aux membres de sa famille, ses collègues et amis, nous offrons toutes nos condoléances.



Mark en compagnie de Julie Poulin



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 : Line Marcotte, Jean-René Usclat et Christine Vallée

Caricaturiste : Jean-François Biron

Mots croisés : Gilles P. Charron

Photographes : Stéphane Armstrong, Raynald Asselin, Michèle Blais, Gérald Brosseau, Édith Cardin, Line Lachapelle, André Lalonde.

Infographie : Marcel Huot (Legris Service Litho inc.)



Rêver les yeux grands ouverts

Pour une fonction publique et parapublique efficiente



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

SUITE DE LA PAGE 1

Un portrait accablant

Sur le maintien de son Service de la Sécurité du Revenu, l'administration Tremblay a cavalièrement conclu qu'il ne faisait pas partie de sa mission et qu'il n'était plus de sa responsabilité d'intervenir auprès des plus démunis de ses citoyens. Elle a donc mis fin à plus de 30 années de partenariat avec le gouvernement du Québec, privant ainsi les Montréalais d'une riche expertise acquise au fil du temps dans le soutien, l'intervention et les services d'aide en matière d'aide sociale et d'emploi.

Du Service de l'approvisionnement, ne reste plus que la Direction. Une parmi les huit que compte le Service des affaires corporatives. Les arrondissements, ces entités quasi-autonomes, ont hérité de l'essentiel : le pouvoir d'acheter (et donc de dépenser!). Tellement autonomes que la Direction de l'approvisionnement s'est donnée pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre des «stratégies» d'acquisition de biens et de services. Elle gère près de 300 ententes d'achat pour des biens et services qu'elle s'évertue à promouvoir auprès des arrondissements. «Maximiser la valeur de chaque dollar utilisé pour acquérir des biens et des services», voilà comment, tant bien que mal, elle tente d'inciter les arrondissements à recourir aux services offerts par des fonctionnaires (avec le soutien indéfectible de SIMON) plutôt que de se précipiter chez *Bureau en Gros* ou tout autre fournisseur privé du coin! Devinez à qui profite cette nouvelle autonomie.

De l'imprimerie, ne reste plus qu'une étroite collaboration avec le Service des communications et des relations avec les citoyens qui compte parmi ses clients le Cabinet du maire et tous les services corporatifs de la ville de Montréal. Les arrondissements — qui sont issus d'ex-villes fusionnées ou de l'ex-Montréal —, ne sont pas du tout obligés de recourir aux services offerts par le *Studio de graphiste et centre d'impression (CINCV)*. Ce service public dorénavant soumis aux lois du marché, doit rivaliser, en matière de coûts, de services et de qualité avec tous les imprimeurs, concepteurs, graphistes, infographistes, etc. du secteur privé de Montréal. Il détient toutefois un avantage sur ces compétiteurs : il est le seul à assurer aux Montréalais *une unité et une cohérence visuelles dans les publications de la Ville*.

Ce service interne doit dorénavant faire des pieds et des mains pour recruter des CLIENTS D'AFFAIRES tout en se délestant, lentement mais sûrement, de ses équipements et de son expertise.

Il en va de même pour le Service des immeubles. Sous l'égide du Service de la mise en valeur du patrimoine et du territoire, une bonne partie de ses pouvoirs d'antan ont, eux aussi, été délégués aux arrondissements. Devenus totalement indépendant, chaque arrondissement possède son propre comité consultatif d'urbanisme (CCU) où siègent élus municipaux, citoyens, gens d'affaires, etc. Les élus de l'arrondissement ainsi que les hauts dirigeants sont autonomes en matière de transactions immobilières, d'achats, de ventes, de locations etc.

Cette nouvelle réalité ouvre cependant toute grande la porte à l'ingérence politique, à la collusion et au copinage. Sans parler des conséquences : l'adoption et la mise en vigueur de réglementations en matière d'urbanisme inégales, inéquitables et multiformes. Et il en va ainsi en matière de culture, de loisirs, de ressources humaines et de bien d'autres activités.

Quand décentralisation rime avec désorganisation

De l'unification des compétences; de la mise en commun des équipements, des matériaux et de l'expertise; de la concertation, de la multidisciplinarité du travail d'équipe, d'une vision cohérente et mobilisatrice nous sommes passés à la décentralisation. Cela s'est traduit par la compétition entre 19 arrondissements, l'éclatement budgétaire, l'appauvrissement de la fonction publique et parapublique, l'effritement des services publics municipaux, le recours à la sous-traitance, au secteur privé ainsi qu'à l'ingérence politique. Cela s'est également traduit par l'éclosion de scandales qui

«Je trouve inacceptable l'ingérence politique du maire et de ses conseillers dans ce comité à cette occasion ainsi que lors de la nomination d'un nouveau membre, a déclaré André Bélisle».

Conseiller municipal de Pointe-aux-Trembles, il était opposé à la construction d'un édifice d'environ 22 millions de dollars devant abriter à la fois la maison de la culture de Rivière-des-Prairies et le bureau d'arrondissement. Alors président du CCU de l'arrondissement, il a remis sa démission le 14 juin 2007¹.

À la Une du *Progrès de Saint-Léonard*, du 12 décembre 2009 : *«Les membres du Comité consultatif d'urbanisme de Saint-Léonard recommandent au conseil d'arrondissement de modifier la réglementation de manière à interdire tout entreposage extérieur d'accessoires ou d'équipements dans les cours avant des résidences, sauf les tables et chaises sur les balcons.»*

ont ébranlé l'Hôtel de ville de MTL et certaines mairies d'arrondissements.

Tout ce qui pouvait donner un sens collectif à notre travail et un enrichissement à notre intervention s'est transformé. Dorénavant c'est chacun pour soi (chicane de clocher) et surtout *«Viens pas jouer dans ma cours»!*

En plus d'occasionner d'importantes conséquences sur les finances de notre Métropole, cette gestion pratiquée à courte vue, sans réel objectif commun ni cohérence — hormis un intérêt électoraliste — a affaibli notre fonction publique et parapublique municipale, l'a réduite en une organisation fragile, sans âme et qui se cherche désespérément.

Alors que nous sommes en manque de véritables plans de carrière, des mesures concrètes de soutien à l'emploi et surtout de valorisation pour maintenir, recruter et enrichir notre expertise publique, il ne semble y avoir personne à bord ou du moins aucune VOLONTÉ POLITIQUE d'y pallier.

Une lueur d'espoir

La venue du nouveau directeur général, Louis Roquet, le quatrième depuis l'ère Tremblay, qui affiche un parcours professionnel impressionnant, peut nous permettre d'espérer des changements. Seulement, saura-t-il redonner à notre fonction publique municipale la place qu'elle se doit d'occuper dans le cœur des citoyens Montréalais et Québécois?

Pour nous, les Cols blancs de MTL, cette récente nomination peut se révéler plus ou moins heureuse selon les intentions et les valeurs autour desquelles sa mission s'articulera.

Chat échaudé craint l'eau froide

Nous savons pertinemment que les expériences vécues au cours de ces dernières années à Montréal, n'ont pas pris en compte les aspirations et les besoins des employés. Nous avons, malgré nos efforts, fait les frais des changements orchestrés par les élus municipaux... et provinciaux!

Le résultat est visible. Démantelés, éparpillés, désorganisés, surchargés, dépassés, investis par le privé, nous ne disposons plus des outils, des ressources, des expertises nécessaires pour nous acquitter de nos tâches efficacement et avec efficience. On nous a réduits. Et on exige de nous de rivaliser avec le privé (alors que ce n'est pas notre raison d'être) tout en nous privant des moyens pour y arriver.

Malgré bon nombre de désillusions et un scepticisme de bon aloi, nous espérons toujours voir naître un projet mobilisateur auquel seront associés les syndicats. Ce projet devra cependant miser sur la protection de nos emplois, la reconnaissance de notre savoir-faire et le respect de notre rôle par rapport à celui des élus et du secteur privé.

Cela passe, entre autres, par un engagement réel et sincère de l'administration dans des mesures de conciliation travail-famille; par l'adoption de processus de dotation équitables pour tous les Cols blancs de MTL, par l'octroi systématique de promotions à l'interne afin de reconnaître le talent, l'expertise et l'engagement des travailleurs qui ont choisi de faire carrière à la Ville de Montréal et favoriser leur avancement professionnel, par la diffusion à TOUS de prévisions d'effectifs (pénurie à venir, etc.) et l'affichage de postes nécessaires pour accéder à ces emplois de qualité. Bref, il est urgent d'implanter de véritables plans de carrière.

Espérer n'est pas naïf

Pour restaurer la situation, il nous faut un réel projet mobilisateur et efficace et un capitaine aux commandes. Pour le SFMM, cela nécessite, préalablement, des modifications à la *Charte de la Ville de Montréal* en matière d'embauche, de mobilité de main-d'œuvre et de sous-traitance.

Croire et miser sur son personnel implique qu'il faille offrir des programmes de formation. Si on veut réellement fournir un environnement mobilisant, efficace et encourageant, il faut rapidement cesser de multiplier les règles, diminuer le degré de complexité des tâches et réduire le nombre d'intervenants. Il faut briser l'isolement ou le cloisonnement pour mettre en lien les travailleurs de mêmes secteurs d'activité ou de secteurs complémentaires.

Il est impératif de se doter de politiques qui concrètement assureront un traitement équitable à chacun des employés et sauront faire en sorte de reconnaître la contribution de chacun d'eux dans l'octroi de services de qualité aux citoyens.

Si le nouveau directeur général compte s'engager dans cette voie et supporter un tel projet que nous voulons porteur de renouveau et d'espoir, nous pourrions alors lui assurer notre entière collaboration. Permettez-nous d'y croire encore!

1. L'Informateur de Rivière-des-Prairies, «André Bélisle démissionne du CCU», article de Vincent Lanctôt, mis en ligne le 30 juin 2007 à 14 :43

ACCIDENT DE TRAVAIL ?

Ne signez rien !

Ne remplissez aucun formulaire !

**Consultez d'abord un de nos
représentants syndicaux !**

Un représentant syndical vous assistera dans toutes vos démarches auprès de l'employeur ou de la CSST. Le traitement juste et expéditif de votre dossier en dépend! Cette assistance est prévue à l'article 279 de la *Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles*.

**Pour toutes questions techniques,
contactez un membre de l'équipe Santé-Sécurité du SFMM.**

**André Lalonde 514 930•1269 (téléav.)
Nancy Nolet 514 842•9463 poste 270
Josée Lacroix 514 842•9463 poste 247**

***Vous avez des questions sur le registre d'accidents
ou le retrait préventif ?***

Nous sommes là pour y répondre !

Monsieur Trent

«Enough is enough» !



Jean-Marc Boucher, vice-président au SFMM (SCFP)



Comme certains d'entre vous, j'ai pris connaissance dernièrement des propos tenus par le maire de Westmount, Peter Trent, qui, prenant à nouveau pour cible les fonctionnaires municipaux et reprenant la vieille rengaine entendue lors de chaque crise économique, prétend que nous sommes la cause principale des problèmes en matière de finances publiques. Entonnant à son tour le vieux refrain sur «les gras durs» et utilisant des statistiques contestées et contestables, il souligne que les employés municipaux sont payés beaucoup trop cher comparativement à ceux du secteur privé. Sans doute obnubilé par les solutions magiques des litanies néolibérales, il oublie que les fonctionnaires ont déjà donné et plus souvent qu'à leur tour!

Un peu de cohérence !

N'en étant pas à son premier mandat, il devrait pourtant se souvenir que les employés municipaux ont plus que fait leur part! Pour lui rafraîchir la mémoire, rappelons que les nombreuses lois dont nous avons fait l'objet, telles la Loi 102 (récupération de 1 p. cent de la masse salariale), la Loi 414 (récupération de 6 p. cent de la masse salariale) et la Loi 170 (fusions municipales à coût nul) ont toutes eu pour effet de réduire sensiblement les conditions de travail des syndiqués de la fonction publique municipale au Québec, sans parler du gel de nos salaires qui nous fut imposé par l'administration Tremblay-Zampino pour respecter le cadre financier de la Ville de Montréal.

Pourtant, le 21 décembre dernier, le même Peter Trent signait une nouvelle convention collective avec notre Syndicat. Soulignons que le nouveau contrat de travail prévoit des augmentations salariales jusqu'à son échéance en 2013. Allez donc y comprendre quelque chose. D'un côté, il mentionne que les fonctionnaires sont trop payés et de l'autre, il signe une convention collective de longue durée où, fort heureusement d'ailleurs, des augmentations de salaires sont prévues. Évidemment, il pourrait s'esquiver en arguant

qu'il ne s'agit pas de SA convention collective puisqu'il n'était pas à la mairie durant ces négociations. Ce serait trop facile! Est-ce que le budget qu'il va adopter pour la Ville de Westmount relève de sa juridiction ou non?

Assez, c'est assez !

Les fonctionnaires municipaux ont assez donné, au cours des 20 dernières années. Nous avons trop souvent été la cible des gouvernements. Nous avons subi lois et gels de salaires. Notre Syndicat, comme bien d'autres dans le monde municipal, a dû faire preuve d'imagination pour trouver des pistes de solutions et obtenir des améliorations à nos conditions de travail.

Ajoutons que tout cela s'est fait sans conflit de travail et alors que le coût de la vie augmente sans cesse. Nous comprenons que, sur la place publique, nous puissions faire l'envie de bien des travailleurs, particulièrement en milieu non syndiqué où les conditions de travail sont difficiles et où les avantages sociaux sont minces voire inexistantes si on les compare à ceux que nous avons obtenus au fil des ans et des batailles menées par le mouvement syndical.

Nul ne peut nier le rôle clé joué par les syndicats dans



Le 21 décembre 2009, notre présidente, Monique Côté et le maire Peter Trent signent la nouvelle convention.

l'amélioration des conditions générales de vie et de travail au Québec. Nous n'avons pas à avoir honte de nos acquis; de nos caisses de retraite, de nos assurances, des congés de maladie ou encore des vacances auxquels les politiciens et les administrations en place ont consenti librement. D'ailleurs, lorsque les mêmes qui nous prennent pour cible obtiennent un emploi avec de bonnes conditions ou qu'ils intègrent nos rangs, curieusement on ne les entend plus!

À nous d'y voir et d'en parler !

Au lieu de s'en prendre à leur fonction publique, les administrations municipales, incluant celle de Westmount, auraient plutôt avantage à nettoyer leur propre cour et joindre ceux qui réclament une enquête publique afin de mettre fin aux pratiques actuelles qui, comme on l'a constaté à travers les récents et nombreux scandales, favorisent la malversation, le copinage, la collusion, la corruption et le gaspillage des fonds publics. On oublie vite les dépassements budgétaires inexpliqués de certains projets, les privatisations qui deviennent des gouffres financiers et les enquêtes policières!

L'heure est venue pour l'ensemble des contribuables que nous sommes d'ouvrir les yeux et de monter aux barricades pour que cesse le gaspillage éhonté de nos taxes. Interpellons les politiciens et les administrations en place, demandons que cesse la sous-traitance et exigeons une fonction publique indépendante, compétente et solide. C'est à nous d'y voir et d'assister aux réunions de conseil, dans nos villes comme dans nos arrondissements.

Bien sûr, pour certains, il est plus facile et moins exigeant de nous dénigrer et de réclamer qu'on sabre dans nos conditions de travail. À nous de nous lever et de répondre à ceux qui, comme monsieur Trent, préfèrent les solutions magiques plutôt que de s'en prendre aux véritables causes des problèmes de finances publiques. De notre côté, soyons fiers du travail que nous accomplissons chaque jour, avec probité et de façon professionnelle.

Westmount

Julie Poulin tire sa révérence



C'est une bien mauvaise nouvelle que j'ai reçue en janvier dernier. Julie Poulin m'a annoncé sa démission à titre de directrice syndicale de cette municipalité, et ce, pour de très bonnes raisons d'ordre familial. Sa démission est effective depuis février.

Julie m'a du même coup annoncé qu'elle est enceinte et attend la venue de son

troisième enfant en septembre prochain. Déjà mère de deux garçons (des jumeaux), elle a pris la décision de se retirer momentanément, j'ose l'espérer.

Il n'en reste pas moins que notre Syndicat y perd une jeune femme dynamique dotée de profondes convictions

syndicales et dont l'implication au sein de notre organisation et dans son milieu de travail nous avaient convaincus que la relève était déjà dans nos rangs!

J'ai sollicité Julie après le départ à la retraite de son père, Michel, lui-même directeur syndical (et après Craig Wright). Julie s'est avérée une militante hors pair et elle a participé activement aux négociations de la première convention collective de la ville reconstituée de Westmount. Comme elle l'a si bien dit au maire



Peter Trent, lors de la signature du nouveau contrat de travail : «Vous avez signé la dernière convention collective avant les fusions avec mon père et vous signez la première convention collective de la Ville de Westmount reconstituée avec sa fille!»

Plus personnellement, je perds une excellente directrice syndicale qui savait veiller aux intérêts de ses membres. Il faut dire qu'à Westmount, c'est une grande famille et tout le monde se connaît. Julie a aussi vécu des moments plus pénibles puisque nous avons dû enclencher des moyens de pression avant de parvenir à une entente. Malgré les difficultés, Julie a su orchestrer de main de maître nos actions et elles ont porté fruits.

Chère Julie, je te souhaite tout le bonheur

possible dans ta vie familiale et qui sait, un jour peut-être reviendras-tu? Tes collègues devront bientôt élire celle ou celui qui te succèdera. Ce ne sera pas chose facile. Merci, Julie, mon amie, pour ta personnalité unique, pour ton travail, pour ton dynamisme, ta fougue et ton implication. T'avoir côtoyée m'a donné espoir que des jeunes sont là pour prendre la relève de vieux «bucks» comme moi!

— Jean-Marc Boucher



Au SIM en 2009 Des avancées



Michel Bergeron, directeur syndical au Service de la sécurité incendie de Montréal



u Service de la sécurité incendie de Montréal (SIM), l'année 2009 a été une année fort mouvementée et pleine de rebondissements. Au cours de celle-ci, de nombreux griefs ont été déposés. Ainsi, que ce soit pour du travail de Col blanc accompli par des cadres, du harcèlement psychologique, une mauvaise attribution de travail supplémentaire, la non livraison de pièces d'uniforme, avis disciplinaire ou suspension plus que douteuse ou encore le non comblement de postes vacants... la liste est longue!

Au cours des dernières années, le SIM a procédé à de multiples modifications administratives : déménagements de personnel, fermeture de locaux, aménagement de nouveaux locaux, nouvelle structure administrative, etc. Toutes ces modifications nous ont imposé de revoir notre propre structure syndicale afin de mieux répondre aux besoins de nos membres. Un nouvel organigramme a donc été adopté pour notre directorat syndical.

Des décisions sources de mécontentement

Certaines décisions de l'employeur, ou parfois son inaction, ont provoqué le mécontentement de nos membres : agents de prévention et membres du personnel de bureau. À titre d'exemple, mentionnons les tristes événements de Montréal-Nord à la suite desquels vos représentants syndicaux ont dû réagir rapidement et intervenir avec vigueur auprès de la Direction du SIM pour que nos membres œuvrant dans certains secteurs de cet arrondissement soient protégés par des mesures de sécurité au moins équivalentes à celles des pompiers et autres intervenants de ce secteur.

Que dire de la saga entourant la livraison (ou plutôt la non-livraison) de pièces d'uniforme qui durait depuis quelques années. Il aura fallu que nos membres se mobilisent et démontrent leur ténacité par des moyens de pression pour que l'employeur respecte la convention collective et la lettre d'entente concernant la livraison annuelle desdites pièces. Au moment d'écrire ces lignes, la majorité des membres concernés ont reçu ces pièces d'uniforme.

Des membres solidaires et mobilisés

Le mécontentement des membres a atteint son apogée lors de la «Semaine de prévention des incendies», l'employeur ayant décidé de suspendre certaines dispositions relatives aux horaires flexibles sous prétexte de combler ses besoins particuliers lors de cette «semaine». Pourtant, au cours des années passées, l'horaire de travail n'avait jamais été modifié lors de celle-ci.

Tout au long de cette année difficile, nous avons pu compter sur la solidarité de nos membres. Nous avons donc été en mesure de signifier clairement à la Direction du SIM «qu'assez c'est assez». Cela nous a permis, si besoin était, de saisir toute l'importance de nous mobiliser dans les moments difficiles.

En 2009, malgré les contraintes parfois importantes, nous avons tenu des rencontres en soirée, des diners syndicaux avec les membres et utilisé d'autres modes de communication afin de mieux les renseigner.

SST : un comité productif

Bien que du côté des relations de travail la qualité des communications ait été fort discutable, mentionnons que tel n'a pas été le cas avec le comité mixte de SST. De ce côté, je n'ai que des éloges à faire à l'employeur. Depuis les incidents de Montréal-Nord, la qualité des travaux de ce comité a produit plusieurs effets positifs. La fourniture de gants anti-perforation et la mise en place d'un programme de formation et d'information concernant les clientèles agressives et membres de gangs de rue auxquels certains sont confrontés ou encore l'ajout d'une lampe de poche adaptée aux outils de travail des agents de prévention en sont des exemples probants. Nous profitons de l'occasion pour souligner l'initiative personnelle de l'agent de prévention Jonathan Leclerc qui s'est investi et a préparé un dossier à cet effet.

Que nous réserve 2010 ?

Difficile de prédire quoi que ce soit, au SIM. On est avare d'information. Cependant, nous avons appris que la prévention des incendies sur l'île de Montréal devrait enfin prendre son envol après plusieurs années de désorganisation et de manque d'uniformité. Il faut dire que le schéma de couverture de risque impose certains délais. Nous croyons qu'avec les efforts qui sont déployés par l'employeur, l'année 2010 sera un bon millésime pour l'ensemble de nos membres en matière d'accomplissement professionnel.

Quant à nous, en plus de voir au respect de notre convention collective et à la défense des intérêts de nos membres, nos priorités pour l'année 2010 porteront la communication avec les membres, la mobilisation ainsi que l'organisation d'événements à caractère sociaux afin que tous et chacun puissent fraterniser, mieux se connaître et s'apprécier, question de solidarité!

Arrondissement Mercier - Hochelaga-Maisonneuve Les membres satisfaits



n novembre dernier, André Racette jr, conseiller SCFP, Alain Fugère, vice-président et Jocelyne Chicoine, directrice syndicale ont présenté aux syndiqués œuvrant dans les bibliothèques de l'arrondissement un projet de lettre d'entente sur l'octroi des heures dans ce secteur.



Satisfaits, les membres ont entériné l'entente qui vient s'ajouter aux autres déjà signées et en vigueur dans certains arrondissements. Rappelons que cette entente concerne les aide-bibliothécaires et les bibliotechniciens auxiliaires précédemment assujettis par la lettre d'entente 96-94 (banque d'heures).

SPVM – Projet M-IRIS : le SFMM veille

Le 21 janvier dernier, Daniel Bélanger et André Dollo, respectivement vice-président et secrétaire général, accompagnés des directeurs syndicaux Nadine Latouche et Normand Leclaire ainsi que de Lyne Lachapelle, agente de griefs ont rencontré les membres touchés par le projet M-IRIS déployé au SPVM.



L'implantation de ce projet a plusieurs conséquences dont l'abolition d'emplois. Notre Syndicat, en pourparler avec l'employeur au moment d'écrire ce texte, s'assure que cette réorganisation se fera en limitant au maximum les conséquences susceptibles d'affecter les membres impliqués et veillera particulièrement à ce que les dispositions de l'article 11 de la convention collective (Abolition d'emplois et de postes) soient appliquées de sorte que tous les droits de l'ensemble des membres touchés par ce changement soient respectés.

L'évaluation des emplois Une stratégie qui paie



Martin Larose, agent de griefs au SFMM (SCFP)



Le comité d'évaluation des emplois travaille sans relâche pour tenter de régler des dossiers qui sont en cours depuis fort longtemps. La charge de travail est colossale et il faut, plus souvent qu'autrement, faire preuve de patience.

La partie patronale ne semble pas toujours faire preuve de diligence pour traiter les dossiers prioritaires du Syndicat, préférant plutôt mettre l'accent sur les nombreuses demandes de création d'emploi des arrondissements et des Services centraux.

Nous avons bien tenté de sensibiliser les membres patronaux du comité à l'importance de traiter les dossiers, peu importe de quelles parties ils proviennent. Mais, faute d'ouverture, nous avons dû modifier notre stratégie.

Nous avons donc signifié à l'employeur que faute d'accueillir nos griefs ou de nous faire un retour rapide, nous signifierions systématiquement une mésentente et demanderions à un arbitre de griefs de trancher le dossier. Après tout, si l'employeur ne dit pas oui aux griefs, c'est qu'il dit non.

À partir du moment où les dossiers de griefs déposés ont été dûment étudiés et que leur analyse démontre une réelle contravention à notre convention collective, nous devons nous montrer confiants d'obtenir gain de cause devant l'arbitre.

À cet effet, au cours des dernières années, nous

avons étudié à nouveau l'ensemble des dossiers déjà actifs et nous avons retenu strictement ceux qui s'avéraient probants. Par ailleurs, lorsque les membres font une demande, nous mettons l'accent sur l'étude exhaustive du dossier, et ce, afin d'éviter le dépôt d'un grief sans fondement.

Ainsi, depuis septembre 2009, des dates d'audition ont été fixées. Devinez quoi? Des règlements sont intervenus avant même de procéder à l'arbitrage! En effet, nous avons obtenu un règlement fort intéressant dans le dossier des quatre nouveaux emplois aux maisons de la culture après une seule et très courte journée d'audition. La Ville a finalement offert un règlement de plus de 100 000 \$ que se partageront des dizaines de nos membres.

Nous avons aussi obtenu le dépôt de nouveaux descriptifs pour deux emplois reliés à des griefs d'évaluation ainsi que deux autres règlements concernant des membres dont l'assignation n'était pas conforme. Dans chaque cas, les dates d'arbitrage approchaient.

Lorsque l'employeur est forcé d'analyser les dossiers de plus près, il s'aperçoit le plus souvent que nos revendications ne sont pas frivoles. Nos vis-à-vis patronaux commencent à comprendre que nous ne déposons pas des griefs simplement pour le plaisir de la chose. Un grief déposé se doit d'être fondé.

Lise Simard

Engagement, expertise et dynamisme (partie 1)



eux qui, depuis la formation du comité, s'intéressent à l'important dossier de l'équité salariale au SFMM (SCFP) et qui ont pu s'informer sur le déroulement des travaux, que ce soit en prenant connaissance des *Fonctionnaires express*, en visitant le site du SFMM ou encore à travers les articles publiés régulièrement dans le *ColBlanc*, savent que Lise Simard, conseillère en évaluation d'emploi et responsable du dossier de l'équité salariale au SCFP, est LA conseillère syndicale attitrée à notre Syndicat en matière d'équité salariale. Malgré un emploi du temps fort chargé, Lise a généreusement accepté de me rencontrer et de répondre à mes questions. Je l'en remercie au nom des membres qui auront ainsi l'opportunité de mieux connaître cette militante engagée au riche vécu. Voici donc la première partie de notre entretien.



Fille du Saguenay

Questionnée sur ses origines, Lise Simard m'a répondu, avec une lueur de fierté dans l'œil, «Moi, je suis une fille du Saguenay, je suis née à Kénogami, maintenant devenu Saguenay mais antérieurement Jonquière et j'ai passé ma petite enfance à Arvida, la ville de l'Alcan, mon père travaillait à l'Alcan. Chez nous on est huit enfants, j'ai quatre frères et trois sœurs. Mes parents sont décédés tous les deux, depuis quelques années, d'ailleurs tous mes frères, mes sœurs et moi nous retrouvons ensemble chaque année au chalet familial, c'est ça le Saguenay! On demeure proche, c'est des gens qui sont très proches.» Ajoutons que Lise est aussi mère d'une belle grande fille, Sandra, qui lui a donné trois beaux petits enfants : Jade-Olivia, Virginie et Félix-Antoine.

C'est aussi dans cette belle région que Lise complètera ses études primaires et secondaires. Elle étudiera ensuite en relations industrielles à l'Université Laval à Québec non sans avoir d'abord travaillé en relations publiques à l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), là où débutera pour elle son expérience de militante syndicale.

Une riche expérience syndicale

C'est donc dans les années '70, alors que les conditions de travail des employés de l'UQAC sont régies par un protocole dont Lise dira qu'il était «très réducteur, plus réducteur que ça, ça se peut pas!», poursuivant, elle ajoute «c'est là que, compte tenu de la situation des autres universités au Québec, entre autres de l'Université Laval, de l'UQAM et de l'Université de Montréal, qui étaient déjà syndiquées au SCFP, nous avons appelé le SCFP, on leur a dit qu'on voulait se syndiquer et on a commencé à faire signer des cartes.» S'en suivra la négociation de leur première convention collective... à Montréal! Lise m'explique qu'il s'agissait d'une première (et d'une dernière) négociation provinciale dans les universités : «Le SCFP a tenté, et c'était intéressant, d'obtenir les conditions de travail déjà

établies dans les endroits déjà syndiqués... c'est finalement un grand négociateur, Pierre Dupuis, qui nous a menés à bon port.»

Au sein de sa section locale, qui comptait alors quelque 150 membres, Lise a ensuite occupé diverses fonctions : déléguée, directrice en évaluation d'emploi, directrice aux griefs et finalement présidente. De plus, ayant suivi le cours de formateur-formatrice de la FTQ, elle devient formatrice pour la grande région du Saguenay—Lac-Saint-Jean, ce qui couvrait un large territoire et de nombreux secteurs comme elle le précise «Quand on avait des cours, ça couvrait des employés d'Hydro-Québec, de la construction, de la santé, c'était pas seulement de l'Université, mais de partout.»

C'est aussi à Chicoutimi que Lise connaîtra ses premiers conflits de travail importants, dont une grève de tout près d'un mois à l'UQAC. À ce sujet, elle dira «Ça a été ma première expérience, nous avons fait la grève, une grève portant sur le normatif, aussi bizarre que cela puisse paraître, mais on avait rien. On a eu un retour au travail avec la récupération des jours de congé, la récupération de tout, on a absolument rien perdu, au contraire, alors ce fut vraiment une grève où l'on pouvait crier victoire. Les gens étaient tellement militants après ça... c'était vraiment intéressant».

Militantisme politique

Après avoir travaillé à l'UQAC, Lise fera ses études universitaires en relations industrielles à l'Université Laval. Parallèlement, elle milite au PQ et s'y verra offrir un poste de conseillère politique en relation de travail. Embauchée par Denis Lazure, alors ministre des Affaires sociales, Lise a la responsabilité de toutes les tables de négociation du point de vue politique : «Ça voulait dire tous les ministres qui avaient des tables de négociation ouvertes dont ils avaient la responsabilité, on peut parler de la fonction publique, de l'éducation, de la santé, il y avait aussi Hydro-Québec, la SAAQ, etc. À toutes les semaines, parfois deux fois par semaine, nous nous réunissions au restaurant Continental, au comité de stratégie présidé par Jacques Parizeau, président du Conseil du trésor à l'époque, d'interminables soirées à discuter pour faire avancer les négociations. Ça se passait en 1979, c'était la négociation où les femmes ont obtenu le congé de maternité puis les congés parentaux, le salaire hebdomadaire de 265\$ et des augmentations salariales importantes». Après son mandat auprès du Ministre Lazure, Lise est devenue conseillère politique aux relations de travail et ensuite,

directrice de cabinet de Pierre Marois, ministre du travail et de la sécurité du revenu.

Retour aux sources syndicales

Après quelques années de politique, il était sans doute temps de passer à autre chose. Lise revient alors au sein du monde syndical. En 1990, elle est embauchée à la CSQ (auparavant la CEQ), elle y restera 10 ans. On lui confiera les dossiers de relativité salariale et d'équité salariale : ceux du personnel de soutien, de l'éducation, de la santé et l'important dossier des enseignants, qui fut pour elle une expérience très enrichissante. À ce propos, Lise me fait remarquer que «Ce fut très intéressant, il fallait convaincre même les enseignants que leur emploi était, comme tout autre titre d'emploi, évaluable. Avant que j'arrive, ils avaient eu des rencontres avec le Conseil du trésor au niveau politique et ils avaient mis en place un comité de travail pour examiner si ce dossier-là pouvait être évalué en relativité salariale comme tous les autres dossiers. Et la conclusion du comité, ça a été non! J'ai repris ce dossier à ce moment-là, et il a fallu que je les persuade que les enseignants étaient évaluable. Le seul élément qui faisait problème était de comparer la durée du travail des enseignants par rapport aux autres employés de l'état. La durée du travail était définie dans les conventions collectives pour les autres employés, alors que pour les enseignants, surtout dans les commissions scolaires, tout ce qui était défini c'était le temps de prestation en classe.

C'était pas évident, il a fallu faire, en plus d'une étude sur la complexité des tâches, une autre étude sur la durée du travail. Lorsqu'on eut terminé les travaux, le Conseil du trésor et la CEQ ont engagé chacun quatre experts différents pour valider ou invalider l'étude sur la durée du travail et tous l'ont validée en soulignant que c'était la plus exhaustive jamais produite et que nul ne pouvait mettre en doute ses résultats. Ensuite le tout s'est poursuivi au niveau de la négo et les enseignants en ont profité, eux qui avaient un salaire en fonction de leur scolarité. C'était discriminatoire, tous ne pouvaient pas se scolariser, les gens en régions éloignées, les couples enseignant-enseignante où souvent c'était l'homme qui allait se scolariser et obtenait un salaire supérieur. La phrase choc que j'avais trouvée pour déclencher la réflexion, c'était : les enseignants sont payés pour ce qu'ils sont, alors que les autres sont payés pour ce qu'ils font!»

Retour aux anciennes amours

Lise sera ensuite sollicitée pour œuvrer,

côté syndical, au sein de la Commission de l'équité salariale. En 1999, deux ans après l'adoption de la loi, le dossier des enseignants terminé, elle décide de relever le défi : «Je suis allée à la Commission de l'équité salariale et ce fut un choc. Il faut se rappeler que la présidente, à ce moment-là, était très réservée par rapport à toute la notion de l'équité salariale. Donc, ça n'avancait pas rapidement, à peu près tous les écrits que nous produisions finissaient dans la filière 13. Comme je m'ennuyais et qu'on m'avait demandé de donner des cours en équité salariale et en rémunération à l'Université Laval, j'ai demandé de partir tôt deux soirs par semaine pour donner les cours et on m'a dit oui. Alors j'ai donné des cours pendant un an et demi, la période où j'étais à la commission.»

C'est en 2001 que Lise reviendra à ses anciennes amours. Elle est alors embauchée au SCFP pour traiter les mêmes dossiers, dans son domaine de prédilection et bien sûr ceux concernant l'équité salariale et son maintien.

Une passion qui mène à tout !

J'ai demandé à Lise si l'évaluation d'emploi et l'équité salariale, relevaient d'un intérêt particulier ou des hasards qu'emprunte parfois la vie professionnelle, ce qu'elle m'a répondu est fort révélateur : «C'est un intérêt, il faut se rappeler qu'à mes débuts, dans les années '70, le SCFP nous a fait former, quelques personnes... je me rappelle fort bien que Serge Perreault était de la même école que moi. Le SCFP était chef de file en évaluation des emplois, donc pour lui c'était important de faire la gestion des emplois, ce qui allait à l'encontre de ce que pensait la CSN, d'ailleurs dans beaucoup de campagne d'organisation, la CSN dénonçait la cogestion qu'on faisait avec les employeurs en faisant de l'évaluation des emplois ; ce débat a pris fin avec la Loi sur l'équité salariale qui oblige à l'évaluation des emplois à prédominance féminines et masculines. Comme on n'était pas encore habilités, le SCFP nous a fait former par COSE (Centre d'organisation scientifique de l'entreprise), qui était un spécialiste dans le domaine, et qui n'était ni du côté syndical, ni du côté patronal, donc assez neutre. C'est Marcel Guilbert, arbitre aujourd'hui, qui possédait cette maison d'enseignement et c'est lui qui nous a enseigné dans un premier temps l'évaluation des emplois. Après trois semaines de formation, sur l'évaluation de base, l'arbitrage en évaluation, la rémunération, le SCFP souhaitait qu'on transmette la formation, la connaissance... en plus, l'implantation de plans





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

d'évaluation avait été négocié. Il y a eu ensuite un immense travail à faire, un débroussaillage parce que, par exemple, dans les universités, à l'époque, il n'y avait pas de descriptions, il n'y avait rien. Il fallait se fier au marché! Je me rappelle qu'à cette négociation-là, les augmentations ont été faramineuses, dont un emploi, entre autres, qui a reçu 87 p. cent d'augmentation, c'est vous dire combien nous n'étions pas payés! Ça a été une époque passionnante, et moi j'ai toujours dit, pour revenir à ta question, quelqu'un qui fait de l'évaluation des emplois connaît à peu près tout de l'organisation syndicale. La première chose qui intéresse nos membres c'est ce qu'ils font, alors quand on s'intéresse à ce qu'ils font, eux s'intéressent aussi à nous. En plus, le fait de devoir comprendre comment ça marche nous oblige à fouiller dans la convention, à savoir pourquoi l'employé a ce statut, qu'est-ce qui a été négocié pour cela, donc ça nous amène à une connaissance très élargie du syndicalisme. J'ai toujours dit, la journée où tu t'intéresses à ce que tes membres font et où tu valorises ou exiges la valorisation de ce qu'ils font auprès de l'employeur, tous y gagnent et c'est très mobilisateur. Ensuite, la Loi sur l'équité salariale sanctionnée en 1997 est venue renforcer mon intérêt, car l'évaluation des emplois est au cœur de la démarche que nous devons élaborer afin d'enrayer la discrimination systémique que nous retrouvons dans la rémunération accordée aux emplois féminins.»

Voilà qui dénote bien toute la passion qui

anime Lise dans sa pratique, même s'il s'agit aussi d'un travail aride. Il n'y a qu'à voir tous les fichiers, les tableaux et les grilles avec lesquels, elle jongle quotidiennement, cela semblerait rébarbatif à nombre d'entre nous. Mais comme elle l'a si bien souligné «la partie la plus intéressante c'est de voir, et d'apprendre et de comprendre toutes les jobs et de voir les différences entre elles... Quand tu t'en vas en arbitrage, que tu essaies d'obtenir une coche de plus pour les employés, c'est sûr que c'est toujours intéressant et stimulant.»

Elle me confiera d'ailleurs qu'elle se prend parfois au jeu dans la vie de tous les jours, comme par réflexe, «Je vais chez le boucher et je regarde ce qu'il fait, ses gestes, je suis curieuse par rapport à ce que les gens font, et ça aide, si tu vas à l'hôpital et tu vois la préposée aux bénéficiaires faire tel geste ou tel autre, quand je lui parle, c'est inévitable, j'aborde ce sujet-là, je lui demande est-ce courant? Ah, je savais pas que vous faisiez cela! Au fond, c'est ça notre société, une société de travailleurs, de ce qu'ils font, de comment ils le font, de combien on les paie pour le faire, est-ce que c'est juste, pas juste? Et c'est tout cela qui est passionnant en évaluation d'emploi!»

Voilà qui dénote bien toute la passion de cette femme généreuse, cette militante engagée et au dynamisme contagieux. Si comme moi vous désirez lire ce que Lise Simard a à nous dire sur l'important dossier de l'équité salariale, ne manquez pas la prochaine édition du ColBlanc pour la suite de ce passionnant entretien.

Pour l'emploi des personnes handicapées Travaillons ensemble

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



n ces temps de pénurie de main-d'œuvre (1,3 millions de postes de 2007 à 2016, selon les données du MESS), seulement 34,8 pour cent des personnes handicapées en âge de travailler occupent un emploi. Pourtant, ces personnes (plus de 10 pour cent de la population Québécoise, soit plus de 750 000 personnes), malgré leur incapacité, représentent un apport essentiel au marché du travail et peuvent répondre aux multiples besoins de main-d'œuvre des entreprises ou des fonctions publiques et parapubliques.

Quand la différence fait peur

Trop souvent les employeurs se privent de ces travailleurs par manque d'information ou de volonté. La méconnaissance des personnes handicapées et les préjugés véhiculés à leur sujet suscitent trop souvent des sentiments de malaise, d'incompréhension, une forme de pitié ou encore des attitudes infantilisantes. Sans compter que dans nos milieux de travail où il faut toujours en faire plus avec moins, où tout est contrôlé et normalisé, bon nombre de gens (tant employeurs que syndiqués) voient d'un mauvais œil le fait de devoir travailler avec une personne handicapée. Pourtant, seulement 54 pour cent des personnes ayant une incapacité en emploi ont besoin d'aide, de service ou d'aménagement adapté pour travailler!

C'est donc pour sensibiliser et informer les milieux de travail — tant employeurs que syndicats —, que la FTQ et le regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) se sont associés afin de mettre en œuvre le projet «Travaillons Ensemble».



Ville de Montréal : employeur incontournable

C'est dans cette optique, que le 18 janvier dernier, Monique Côté, présidente du SFMM, accompagnée de Serge Leblanc (personne handicapée) et Marc Thomas, tout deux chargés de ce projet à la FTQ, ont rencontré Mance Bacon, conseillère principale à la direction de la main-d'œuvre et du développement de la gestion, Accès à l'égalité en emploi au Service du capital humain. Se sont joints à eux, Marilou Lamoureux et Michel Martin, représentants syndicaux des Cols bleus regroupés de MTL et moi-même.

Partageant les objectifs prônés par ce projet, le SFMM était soucieux de s'enquérir de la situation en matière d'accès et de maintien en emploi des personnes handicapées cols blancs à la Ville de Montréal. Généreuse de son temps et de ses explications, Mme Bacon a dressé un portrait exhaustif du travail effectué par elle et son équipe. Elle nous a également présenté le plan d'action déployé afin d'éliminer les risques de discrimination systémique en cette matière. Maîtres d'œuvre, le Service du capital humain outille et conseille les Services et les arrondissements de MTL qui sont responsables de l'embauche et du maintien du personnel. Soulignons également que ce plan d'action concerne strictement les groupes visés par la Loi d'accès à l'égalité en emploi, soit les femmes, les autochtones, les minorités visibles et ethniques et les personnes handicapées. En ce qui a trait à celles-ci, ce n'est qu'en 2006 qu'elles ont été ajoutées et intégrées au plan d'action montréalais. Les données officielles ne seront donc disponibles qu'au printemps, lorsque le bilan 2009 sera soumis au comité exécutif de la Ville. Toutefois, selon l'inventaire réalisé, sur les 24 868 employés que comptait MTL en 2008, 531 se sont déclarés volontairement comme étant une personne handicapée selon la définition adoptée par MTL.

Du principe à l'action

Toute société qui se veut inclusive doit reconnaître pleinement l'apport des personnes handicapées et s'appuyer sur leur contribution pour se développer. Voilà qui est noble. Mais concrètement, dans les faits, nous connaissons les difficultés auxquelles les personnes handicapées doivent faire face pour se décrocher un emploi et travailler à la ville de MTL.

Marc Thomas a commenté la définition de *personne handicapée* utilisée par la Ville de MTL, la trouvant beaucoup trop restrictive. Il a cité l'exemple d'Hydro-Québec qui s'est dotée d'une définition moins complexe et tout aussi respectueuse de la loi. Il a ensuite sensibilisé Mme Bacon aux problèmes de rigidité vécus lorsqu'il s'agit d'apporter certains changements pour permettre à une personne handicapée d'effectuer sa tâche tout en tenant compte de son incapacité pour arriver au résultat souhaité par le gestionnaire. Il a aussi encouragé notre employeur à travailler en collaboration avec les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées. Que ce soit pour répondre aux besoins de la personne afin de l'accommoder en termes d'outils ou de méthode de travail, de revoir l'environnement de travail (stationnement, cabinet de toilette adapté, rampe d'accès et autres), les heures de travail, les services d'accompagnement de la personne, etc. ou encore pour s'informer de l'aide gouvernementale octroyée, il s'agit là d'un partenaire incontournable.

Pour de meilleurs résultats

Notre présidente a réitéré l'appui et la collaboration de notre Syndicat afin que nous puissions TOUS ENSEMBLE mettre l'épaule à la roue en vue d'accueillir dans nos milieux de travail et de maintenir en emploi ces personnes qui, malgré leur différence, sont toutes aussi désireuses de s'accomplir par le travail et d'atteindre leur autonomie financière. Il y a toujours une solution lorsque la volonté y est!

Relais de la flamme olympique Une Col blanc retraitée à l'honneur !

C'est à Victoriaville, le 5 décembre 2009, que madame Renée Desautels, Col blanc et retraitée depuis peu de l'arrondissement de Saint-Léonard, a eu l'honneur de transporter à son tour la flamme olympique. Entourée d'une équipe de relayeur, celle-ci a couru le kilomètre prévu et a eu le privilège de porter le flambeau sur une distance de 50 mètres.

Nul doute que les Cols blancs de l'arrondissement de Saint-Léonard, où Renée a œuvré aux achats ainsi qu'au capital humain, seront fiers de leur ex-collègue.

Encore bravo à Renée Desautels pour son implication et merci à Frank Mazza, agent de griefs au SFMM (SCFP) et directeur syndical à Saint-Léonard de nous avoir transmis l'information.



Conciliation travail-vie

À la recherche du temps...



Les 11 et 12 novembre derniers, à Montréal, la FTQ a tenu un colloque sur la conciliation travail-famille. Sous le thème «*Des milieux de travail essoufflés du temps à négocier*», des centaines de femmes et d'hommes, représentants et dirigeants syndicaux issus des syndicats affiliés de la FTQ – dont une délégation du SFMM – ont été sensibilisés aux enjeux que représente le TEMPS. Parce que l'harmonisation entre le travail et les responsabilités personnelles des syndiqués est loin d'être facile et parce que le temps est au cœur du conflit entre ces deux sphères de la vie des syndiqués, les syndicats ont un rôle à jouer.

Le SFMM a une longueur d'avance

Déjà préoccupé par ces problèmes, le SFMM a réussi à faire des avancées lors du renouvellement des différentes conventions collectives, dont l'acquisition, pour bon nombre d'entre nous, d'une banque globale de temps (pour s'occuper d'un enfant à charge ou pour une préretraite) ou encore de l'horaire flexible de travail.

Nous sommes encore trop nombreux à souffrir du manque de temps. Les effets en sont multiples, coûteux et nous sommes inégaux face à cette problématique. D'ailleurs, nous sommes loin de bénéficier d'un véritable système de droits et de faits en matière de conciliation travail-famille. C'est pourquoi notre comité exécutif a décidé d'offrir, lors de la formation aux nouveaux directeurs syndicaux, un volet détaillé sur les sujets discutés lors du colloque et de dresser un portrait de la situation qui prévaut chez les Cols blancs de l'île. Comme vous pourrez le constater, nous avons du chemin à faire TOUS ENSEMBLE si nous voulons devenir maîtres de notre temps!

Concilier le travail et la vie ou le travail et la famille ?

La FTQ a opté pour la conciliation travail-vie personnelle, dans toutes ces dimensions (responsabilités de l'individu au travail, à la maison, dans la communauté) plutôt que sur la conciliation travail-famille (terme plus restrictif).

Selon Ressources Humaines Canada (RHC), la conciliation travail-vie (CTV) a un sens beaucoup plus large que la conciliation travail-famille (CTF). Il sous-entend la capacité à équilibrer et à intégrer le travail dans tous les aspects de la vie sans négliger les responsabilités personnelles (formation, engagements citoyen, communautaire, syndical, loisirs; etc.) ainsi que toutes les priorités qui peuvent ou non concerner la famille (enfants, conjoint, membre handicapé de la famille, parents, etc.). Il est donc possible de concilier travail et famille sans nécessairement atteindre l'équilibre travail-vie.

Travaillons-nous plus ou moins ?

Au Québec, au cours de la décennie 1990, le temps alloué au travail et aux déplacements des personnes actives a connu une diminution constante. Ce sont près de cinq heures de moins par semaine qui ont été dégagées (semaine de 40 heures versus semaine de 35 heures). Bien que les heures

travaillées soient moins nombreuses que dans d'autres provinces du pays, nous sommes encore loin de la société des loisirs annoncée dans les années '70!

Récemment en Allemagne et en Belgique, des tentatives patronales vers un retour à la semaine de 40 heures ont fait surface et animé le débat.

Source : Le Monde du travail, www.itinerant.qc.ca (2009).

En 2005, les tendances se sont renversées : le temps alloué au travail s'accroît sensiblement et celui consacré aux loisirs diminue presque proportionnellement. Selon les statistiques disponibles, le temps total de travail quotidien ou hebdomadaire (incluant les déplacements) est en légère hausse au Québec, au Canada, aux États-Unis et en Europe.

Portrait FTQ des temps de travail	
Années	Nombre moyen d'heures travaillées hebdomadaires au Québec
1976	39,1
2008	35,9
Source : Statistique Canada	

Lorsqu'on s'attarde aux résultats, on constate que :

- le temps de travail a surtout diminué chez les jeunes à cause de la hausse des jours d'étude;
- le temps partiel touche davantage les jeunes et les personnes plus âgées (préretraite ou retraite);
- le temps partiel, longtemps considéré comme le moyen de CTF par excellence pour les couples et les familles, n'a plus la cote aujourd'hui;
- même si les heures de travail diminuent, pour une bonne proportion de travailleurs, les heures hebdomadaires sont plus longues;
- l'économie québécoise a bénéficié «gratuitement» de 40 p. cent de plus d'heures de travail par semaine (heures supplémentaires non rémunérées, travail sur les temps de pause ou de lunch, bénévolat, etc.).

Le travail supplémentaire : une exception

Avant, les employeurs recouraient au travail supplémentaire dans des situations exceptionnelles. D'ailleurs pour le limiter, les syndicats ont négocié les primes de 50 p. cent



Photo : Martine Doyon

ou plus lorsque les travailleurs sont appelés à rester après les heures normales de travail. Aujourd'hui cela fait partie des pratiques courantes de certains employeurs (SPVM avec le 9-1-1, etc.). La situation suscite des débats chez les syndiqués lorsque le travail supplémentaire (TS) s'ancre dans la culture de l'employeur. Il devient difficile pour certains membres de se départir des avantages financiers qu'ils en retirent et qui constituent un apport à leur salaire, même si cela peut nuire à leur santé ou à leur vie personnelle.

Nos conventions collectives ont prévu des mécanismes d'attribution équitable du TS et, si on n'est pas intéressé, on peut sauter son tour. Mais, dans un contexte où l'employeur a recours au TS fréquemment, bon nombre de nos membres ne peuvent refuser (plusieurs conventions ne disposent pas d'une clause qui permet aux syndiqués de refuser le TS, outre ce qui est prévu à la *Loi des normes du travail*), alors que cela peut occasionner des problèmes de CTV. Le travail supplémentaire n'est donc plus volontaire mais bien imposé!

Les temps de travail... éclatés !

La mondialisation, les politiques néolibérales, la déréglementation, l'apparition des technologies de l'information et des communications (TIC), la financiarisation de l'économie mondiale, etc. sont autant de facteurs qui expliquent que les employeurs sont de plus en plus soumis aux diktats d'actionnaires (rendement des dividendes) et, pour le secteur public, on assiste à la privatisation des services, aux restructurations, fusions, etc.

Ajoutons la mondialisation des échanges commerciaux de biens et de services, les déficits gouvernementaux et le dégraissage de l'État, l'implantation du «juste à temps» (*just in time*) ou encore la déclaration de service au citoyen qui fait en sorte que tous les services sont devenus «essentiels», voilà autant de facteurs accroissant la pression sur la compétitivité des organisations et la productivité des travailleurs. À l'ère de l'instantanéité, tout doit fonctionner 24 heures sur 24, 7 jours sur 7!

Conjuguer les contraintes du temps

Évoluant dans le secteur public ou parapublic, on peut se croire à l'abri. Pourtant, bon nombre de nos membres sont

aux prises avec les effets néfastes du manque de temps. Les uns ont un conjoint qui travaille selon un horaire atypique, les autres ont un conjoint malade ou en perte d'autonomie, certains sont parents de jeunes enfants ou encore font partie de la génération *sandwich*, coincée entre les soins des enfants et ceux de parents vieillissants.

Qui d'entre nous n'a pas jonglé avec les contraintes des horaires de travail, du transport scolaire, du service de garde, des classes ou

avec la hausse du temps de transport, les visites chez le médecin, au le dentiste, etc.? Plusieurs couples ne peuvent même pas prendre leurs vacances annuelles ensemble!

Position des employeurs

Bien que nous ayons négocié des congés fériés, des heures de maladie, des vacances, des congés mobiles, les pratiques patronales limitent notre capacité à bénéficier du temps ainsi obtenu.

Comment? La réduction de postes, l'attrition, l'incitation à la retraite, l'étendue des heures de service (soir, weekends, jours de congé fériés), la gestion trop serrée des effectifs ou trop rigide du temps ont limité notre capacité à bénéficier de ces gains syndicaux. Il devient difficile d'utiliser nos congés aux moments qui nous conviennent lorsqu'ils nécessitent l'autorisation du supérieur immédiat et impliquent le respect de certains délais prévus aux conventions collectives. Nous avons des droits (dans nos conventions collectives ou dans la LNT), mais dans les faits, il est difficile pour certains d'entre nous d'en bénéficier au moment voulu.

Pratiques discriminatoires

C'est ainsi que certains gestionnaires locaux (ou *petits boss*) – et pas tous nous tenons à le souligner – vont exercer leur petit pouvoir et profiter de la situation pour «punir» les salariés qui leur déplaisent, qui



sont trop revendicateurs ou au contraire ont peur de s'affirmer ou encore qui s'absentent trop souvent à leur goût. Certains voudront tout simplement asseoir leur autorité et opéreront pour le favoritisme (diviser pour mieux régner). Ces gestionnaires gèrent les imprévus de la vie de leur personnel à coup de privilèges qu'ils accordent ou refusent selon leur bon vouloir.

C'est arrivé en février...

Le 5 février 1833, les charpentiers et les menuisiers de Montréal font la grève pour l'obtention de la journée de travail de 10 heures. Plus tard, dans les nouvelles usines, les syndicats font campagne pour plus de temps libre. Leur revendication type était : «8 heures pour travailler, 8 heures pour dormir et 8 heures pour faire ce que nous voulons!»



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

Passer d'un système de privilèges à un système de droits

Même si une disposition est «conventionnée», l'employeur garde la main mise sur le temps parce que la gestion en est une INDIVIDUALISÉE et laissée à la discrétion du supérieur immédiat. Nous devons **refuser la gestion au cas le cas** — à l'exception des cas d'urgence — pour éviter les problèmes précités. Il faut négocier pour repousser les limites du droit de gérance et utiliser notre rapport de force pour passer d'un système inadéquat (favoritisme et privilèges) à un système ÉQUITABLE pour l'ensemble des membres! La discrimination et le favoritisme créent des tensions dans nos milieux de travail, divisent nos membres et détériorent le climat. Il faut en être conscient et ne pas jouer le jeu des gestionnaires.

Restreindre les justifications excessives

Nous devrions avoir le droit de ne pas travailler pour protéger notre vie personnelle et pouvoir l'exercer sans justifications EXCESSIVES. Cela ne veut pas dire sans justification du tout. Nuance!

C'est pourquoi les employeurs et les gestionnaires doivent remettre en cause certains de leurs droits et accepter de revoir l'organisation du travail. Ils doivent cesser de pointer du doigt la situation individuelle de leur personnel et arrêter de nous prendre pour des voleurs de temps ou des incapables de s'organiser. Ils devront aussi justifier leurs demandes pour un temps de service de plus en plus étendu. En définitive, le pouvoir final ne doit pas se retrouver entre les mains du gestionnaire local parce que cela favorise des pratiques très différentes, voire discriminatoires.

Une question sociale avant tout

«Toutes les questions de CTF sont une question de SOCIÉTÉ. Il faudrait qu'on arrête de dire que c'est une affaire de femmes ou de parents (...). Si une société veut des enfants, elle a à fournir aux gens qui en font les meilleures conditions possibles pour qu'ils puissent en prendre soins. La société doit avoir la capacité de soutenir tous les choix, et ce, autant pour les HOMMES que pour les femmes, LES DEUX PARENTS. Ce n'est pas une question de femme, C'EST UN CHOIX SOCIAL.»

Micheline Lanctôt, émission
Chritiane Charrette, Radio-Canada,
25 novembre 2009



Il y a un constat que nous devons tous faire : le monde du travail a été mis en place à une époque où les rôles sociaux (féminins et masculins) étaient clairement définis. Quand les femmes sont entrées sur le marché du travail, on a gardé les mêmes structures sans tenir compte de la double identité de parent et de travailleur, ce qui explique que nous soyons à la recherche de solutions pour concilier les responsabilités découlant du travail et de notre vie personnelle. Voilà, entre autres, ce que montre Marie-Pierre Duval, réalisatrice du Film *Entre CV et bébé*.

Individu versus société

Il faut faire attention de ne pas généraliser les besoins en temps. Comme nous sommes inégaux face au temps (certains en ont plus que d'autres), les syndicats ne doivent pas chercher des solutions sur mesure, mais plutôt tenter d'obtenir un éventail de mesures ou de moyens pour leurs membres, selon leurs besoins. Cela doit aussi convenir au plus grand nombre possible, que ce soit aux jeunes travailleurs qui continuent d'étudier, aux jeunes parents d'enfants âgés de moins de six ans, aux hommes comme aux femmes, aux mères comme aux pères, aux grands-parents qui veulent prendre soins de leurs petits-enfants, aux personnes qui ont des proches en perte d'autonomie ou un conjoint malade ainsi qu'à ceux qui veulent s'impliquer syndicalement ou civiquement.



La chasse aux préjugés

Syndiqués, cadres, employeurs, nous avons tous des préjugés en matière de CTV, comme sur bien d'autres sujets. C'est pourquoi il faut bien comprendre que la recherche d'équilibre entre le temps de travail et le temps pour soi (ou la famille) est un défi SOCIAL ET COLLECTIF. Il ne faut pas perdre de vue que concilier le travail et la vie, ce n'est pas une bataille individuelle mais plutôt un problème de société qui n'a rien d'individuel ou de personnel. Malgré le rôle des pères qui est en train de changer alors que les hommes s'investissent de plus en plus auprès des enfants, *il reste qu'il y a un pays pour les hommes et un autre pour les femmes en matière de travail et de temps libre!*

La chasse aux préjugés devient une activité importante dans l'implantation de mesures de CTV. Un gars qui promène son enfant en poussette, ça pogne, il a des multipoints! Alors que pour une femme, c'est juste tout à fait normal. Un gars qui affiche la photo de ses enfants à son poste de travail est considéré comme un homme responsable, alors que pour une femme, cela peut signifier qu'elle place sa famille avant son plan de carrière! Dans certains milieux de travail, les pères préfèrent dire qu'ils s'absentent pour aller au garage faire réparer leur véhicule plutôt que de révéler qu'ils accompagnent un enfant chez le médecin! Un gestionnaire déclarera à son employé : *«au salaire que je te paie, pourquoi ta femme travaille? Elle pourrait rester à la maison pour s'occuper des enfants?»*

Conclusion

Il faut ne pas perdre de vue que notre responsabilité sociale est d'assurer une éducation convenable aux enfants qui sont la richesse de la société de demain. En ce sens, nous devons, en plus de revendiquer des mesures dans nos contrats de travail, exiger

de nos gouvernements l'adoption de réelles politiques familiales, incluant de véritables mesures incitatives auprès des employeurs, peu importe leurs coûts. Il s'agit d'un investissement essentiel pour notre société puisque ces enfants, qui seront instruits et épanouis, travailleront à leur tour, paieront des impôts et assureront la survie de notre société Québécoise. C'est un débat auquel l'ensemble de la société doit participer, peu importe que nous soyons parents ou non.

1. Gilles Francoeur, sociologue, conférencier invité au colloque de la FTQ, novembre 2009
Source : *Des milieux de travail essoufflés, du temps à négocier* - Cahier de la FTQ - novembre 2009



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 non utilisés en maladie 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

Non à la ligne éthique... oui à l'enquête publique !

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



Ceux qui ont la mémoire longue, et j'en suis, se souviendront que c'est en décembre 2008, après une année marquée par les scandales (voir les pages centrales du *ColBlanc*, décembre 2008), que Claude Dauphin, alors président du comité exécutif, annonçait que la Ville de Montréal avait l'intention de se doter d'une ligne téléphonique dite «éthique» qui devait permettre aux employés de la Ville et à ses partenaires d'affaires de dénoncer confidentiellement des actes non éthiques ou suspects au sein de l'administration municipale.

Transparence et partenariat : mon œil !

Bien que l'objectif de la ville fût en soi louable, le SFMM (SCFP), lors d'une rencontre tenue en janvier 2009 avec Claude Léger et Pierre Reid, respectivement directeur général et directeur du Service du capital humain, a insisté pour que ce projet se fasse de façon conjointe, en toute transparence et avec la participation de représentants des autres syndicats ou associations de la ville. C'était pour notre Syndicat LA condition incontournable si l'on souhaitait œuvrer réellement de concert pour une fonction publique municipale imputable et responsable socialement, condition non remplie même si le vérificateur général a invité subséquemment notre Syndicat à une présentation de ladite ligne. Notre présidente, Monique Côté, avait alors émis de sérieuses réserves et réclamé qu'un organisme indépendant soit responsable de cette ligne, et non l'administration municipale.

C'est donc par le biais des médias, et sans plus de consultation avec les représentants syndicaux, qu'au printemps 2009 le maire Tremblay faisait l'annonce de l'appel pour la réalisation du projet de ligne éthique. Dans un communiqué émis par le SFMM, Monique Côté appelait les membres au boycott de cette ligne tant et aussi longtemps que les représentants syndicaux ne se seraient pas entendus avec l'administration municipale sur la réelle portée de cet outil de contrôle, sur la garantie d'anonymat et l'assurance que les élus municipaux, principales cibles des allégations de

malversations, soient également visés par cette mesure. Elle déclarait alors : *«Pour nous il est clair que le maire utilise ce projet pour faire diversion et tenter de redorer son image. Mais pour notre part, tant et aussi longtemps que nous n'aurons pas reçu les garanties demandées, il n'est pas question que nous encouragions nos membres à recourir à une telle ligne éthique, et ce, d'autant plus que ce ne sont pas eux qui sont à l'origine des multiples scandales qui entachent la crédibilité de l'administration Tremblay»*. Ce en quoi elle avait raison puisque nous savons tous que le processus d'appel d'offres ainsi que l'octroi de contrats, que ce soit en matière de gestion (compteurs d'eau), de construction (Faubourg Contrecoeur), de rénovation (site de la Gare Viger) ou de contrats de déneigement ou de réfection des rues, relèvent des élus et de la haute direction et non des Cols blancs!

Un cadeau empoisonné

C'est en décembre 2009, alors que beaucoup d'entre nous digéraient avec peine les élections municipales, que certains débattaient de la division du vote et que d'autres constataient la «fracture montréalaise», que le maire Tremblay saisisait la balle au bond et profitait de l'occasion pour redorer l'image de la Ville de Montréal, et surtout de faire diversion autour du débat entourant la tenue d'une enquête publique dans le monde municipal, pour annoncer la mise en service de la ligne éthique.

Notre Syndicat ne s'est évidemment pas privé de dénoncer vivement cette initiative et déplorer toute la poudre lancée aux yeux des contribuables qui, au cours des premiers jours d'utilisation et pour la petite histoire, ont été accueillis d'abord en anglais sur cette ligne. Ce qui est compréhensible puisque c'est à une firme privée ontarienne, sise à Bay Street, qu'on a confié le mandat... et l'argent des citoyens pour sa mise en place. Avouez qu'il s'agit-là d'un beau cadeau, pour cette firme évidemment!

Pour moi, comme pour l'ensemble des travailleurs de la

fonction publique montréalaise qui accomplissent chaque jour leur travail avec probité et professionnalisme, il s'agit plutôt d'un cadeau empoisonné. Je ne peux, pour ma part, m'empêcher de trouver ironique que ce soit celui-là même qui, face aux scandales et aux malversations, ne semblait pas savoir, qui nous l'offrait pour Noël!

Non à la délation

Cette ligne marque l'avènement d'une culture de suspicion et de dénonciation qui ne peut que pourrir nos milieux de travail. C'est pourquoi il faut continuer à dénoncer ce système de délation. Car s'en est bien un.

Il ne s'agit pas ici de dénoncer des malversations, des copinages et des croisières ou des contrats douteusement attribués. La dénonciation à laquelle on nous incite ici, comme le notait fort justement Pierre Foglia, *«est celle entre petits employés municipaux. genre: Mme X a encore pris son vendredi après-midi sans que son chef de bureau signale son absence. D'ailleurs, lui aussi a pris son vendredi après-midi. Ou encore: M. Y. vole du papier pour son imprimante. Ou encore: j'ai surpris M. Z en train de se faire une ligne de coke dans les toilettes»*.¹ Et pour cause, puisqu'aucun de nos membres cols blancs n'a été impliqué dans les scandales et malversations dont les médias ont largement fait état. C'est pourquoi je ne composerai jamais ce numéro!

Car il est clair pour moi que cette ligne, qui n'a d'éthique que le nom, ne changera rien à la façon dont sont gérés les fonds publics auxquels nous contribuons comme payeurs de taxe. La véritable solution réside plutôt, comme le SFMM l'a souligné à maintes reprises, dans la tenue d'une enquête publique et surtout dans la revalorisation du rôle essentiel que doit jouer une fonction publique indépendante, compétente et solide. Il en va de l'intérêt des citoyens de Montréal.

1. Les nouvelles, Pierre Foglia, Cyberpresse, 17 novembre 2009



Le Charest des beaux jours

Martin Larose, agent de griefs au SFMM (SCFP)



ue ce soit l'entêtement à faire le CHUM en PPP malgré l'avis des spécialistes qui demandent de revoir la décision ou encore le refus total de procéder à une enquête publique dans le secteur municipal, Jean Charest, maintenant majoritaire à l'Assemblée nationale, se permet de revenir à son attitude arrogante des beaux jours.

Il avait pourtant déclaré avoir saisi le message lorsque les québécois l'avait élu avec un gouvernement minoritaire. Il semble que la mémoire soit une faculté qui oublie, particulièrement dans son cas! On comprend mieux maintenant pourquoi il voulait avoir les deux mains sur le volant. Allez savoir, peut-être s'agit-il du volant d'un bateau. Souhaitons qu'il ne s'agisse pas de celui d'une Toyota. J'ose espérer que vous et moi aurons une meilleure mémoire lors des prochaines élections.

Et vous là-dedans ?

Avez-vous fait des résolutions pour l'année 2010. Il n'est pas trop tard. J'en ai une à vous proposer. Que diriez-vous de vous occuper de vos affaires? J'entends déjà des cris, des hurlements, des soupirs, des protestations et le son de vos pas qui s'éloignent rapidement. N'ayez crainte. Revenez. Il

ne s'agit que de quelques heures de votre temps durant l'année.

En prime, pour ce petit effort, vous pourrez aller prendre un verre après le travail ou aller souper tranquillement. Vous serez de retour à la maison en milieu de soirée, c'est promis. Si vous êtes seul ou si vous n'avez pas d'endroit où aller, je vous accueillerai volontiers à ma table ou vous suggérerai des petits restaurants à découvrir.

Cette résolution est toute simple : venez donc participer aux assemblées de votre Syndicat. Découvrez à quoi servent vos cotisations syndicales, quels sont les dossiers que l'on traite, où en sont ceux de l'équité salariale, des négociations en vue de l'harmonisation des caisses de retraites, etc. Venez rencontrer les gens qui vous représentent.

Deux ou trois fois par année, il doit bien y avoir un moyen de vous payer un souper entre collègues de travail, voire un 4 à 6. Il suffit après tout d'enregistrer vos émissions favorites et de les écouter le lendemain, sans pauses publicitaires! En prime vous laisserez le soin à votre conjoint de s'occuper du souper, des devoirs, et des bains. Au pire, vous devrez accepter de ne voir que la fin d'un autre match soporifique de nos Canadiens.

Mais surtout, vous constaterez que lorsqu'on s'occupe de ses affaires, on y prend vite goût.

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.



Formation syndicale

Pour une vision cohérente et solidaire

Michèle Blais, agente d'information avec la collaboration de Benoît Méthot, responsable du comité du journal



du 25 au 28 janvier dernier inclusivement, les directeurs syndicaux, dont bon nombre sont nouvellement élus depuis octobre 2009, ont suivi un programme intensif et détaillé de formation portant sur leurs rôles et obligations au sein du plus important syndicat du secteur municipal au Québec : le SFMM(SCFP).

Entièrement immergés dans un milieu propice au travail d'équipe, aux jeux de rôle ainsi qu'au partage des expertises, ils se sont pleinement investis afin d'acquérir des notions que ce soit en matière de sous-traitance, de dispositions légales, d'assurances, de harcèlement psychologique, de SST, de conciliation travail-vie, d'information, etc. et de parfaire leurs habiletés pour défendre les droits de nos membres, le respect de nos conventions collectives et mieux représenter nos intérêts.



Une équipe chevronnée

Sous la coordination de Daniel Bélanger, vice-président responsable de la formation syndicale au comité exécutif, ces trois jours ont été bien remplis. Soutenu par Nadine Latouche, membre du comité syndical de formation et de Michel Bouliane, conseiller au SFMM, rien n'a été négligé pour que, de cette formation, naisse un réel esprit d'équipe, une solidarité, une vision commune des enjeux qui nous attendent pendant ce mandat qui prendra fin en octobre 2013.

Planifiée au «quart de tour», toutes les ressources et les énergies ont convergé vers l'atteinte des objectifs que s'étaient fixés Daniel et son équipe.



Contre la sous-traitance

Pour lancer cette formation, le SFMM a invité Pierre-Guy Sylvestre, économiste de formation et conseiller SCFP affecté au dossier de la sous-traitance, qui a présenté un exposé pertinent et a sensibilisé nos

représentants syndicaux sur les dangers des PPP et de la privatisation des services publics et sur la nécessité d'être vigilants.

Avant sa conférence, nous avons eu le privilège de l'aborder et de connaître ses motivations, comme jeune économiste, quant à son implication syndicale? Voici ce qu'il

nous a répondu : «*Le sujet de ma maîtrise a porté sur le partenariat public privé (PPP). Mes recherches m'ont permis de constater que les coûts des services étaient moins élevés et beaucoup plus stables lorsque les services étaient offerts par le secteur public que par le privé. Bien que syndiqués, les travailleurs du secteur public sont une option moins coûteuse pour l'ensemble de la population. Lorsque le privé offre ces mêmes services, la facture peut être jusqu'à trois fois plus élevée. Il ne faut pas perdre de vue que la raison d'être du privé est de réaliser des profits. Plusieurs pays, dont le Royaume-Uni, avaient décidé de*

laisser aller une bonne part de leurs services publics à des entreprises privées. Aujourd'hui 30, voire même 40 ans plus tard, certains de ces services ont été repris par l'État mais dans un état lamentable. Il a alors fallu que le gouvernement réinvestisse d'importantes sommes d'argent pour les moderniser. Tout ça, évidemment avec les taxes de la population, dont évidemment font partie les travailleurs mis au chômage lors de ces privatisations. Il ne faut pas non plus négliger le fait que l'expertise publique s'est étiolée et qu'elle est difficilement renouvelable ce qui cause une perte immense à la population.»

Vigilance et information pour contrer les PPP

Pierre-Guy Sylvestre nous a entretenus sur l'importance, comme citoyens, d'être vigilants dans nos différentes structures sociales pour être en mesure d'agir rapidement lorsque nous avons connaissance qu'un projet d'arène, de bibliothèque ou de complexe sportif est en voie d'être réalisé par des intérêts autres que les nôtres.

Il ne faut pas se laisser bernier par les différents groupes communautaires, tels les organismes à but non lucratif (OBNL) et les organismes lucratifs (firmes privées) sollicités par les municipalités ou les gouvernements et qui promettent des résultats mirobolants. Nous devons TOUS être aux aguets, surtout dans nos milieux de travail, puisque c'est ensemble que nous réussirons à contrer les PPP ou tout autre type d'impartition ou de privatisation de nos services publics. Nous pourrions ainsi éviter de payer plus cher pour obtenir de moins bons résultats.

En conclusion, après ces quelques jours de formation intense, nous sommes repartis avec de nouveaux outils dans nos coffres, prêts à mieux servir nos membres et mieux armés pour défendre nos emplois.

Pour en savoir plus sur les PPP : www.nonauxppp.com



Daniel Bélanger, vice-président responsable de la formation syndicale au SFMM.

Formation en 2009

Un bilan positif



L'année 2009 s'est révélée particulière en regard de la formation. En effet, en raison des élections syndicales en octobre et novembre derniers, nous avons dû mettre en veilleuse les inscriptions aux séances de formation qui ont habituellement lieu. C'est donc sur une période d'un peu plus de six mois, si on exclut la période estivale, que des formations ont été offertes.

Des représentants bien formés

Encore cette année, le comité d'éducation a le sentiment du devoir accompli puisqu'un grand nombre de représentants ont pu assister aux diverses formations offertes par le SCFP.

Au total, 12 directeurs nouvellement élus ont pu profiter de la formation *Rôle des*

dirigeantes et des dirigeants syndicaux, neuf représentants syndicaux ont suivi le cours *Travail en prévention* tandis que 25 prenaient part à la formation *Introduction en santé sécurité du travail* et huit autres assistaient à la formation *Enquête et accident*. Ajoutons que 11 nouveaux représentants ont suivi la formation *La déléguée et le délégué syndical*.

Je m'en voudrais de ne pas souligner également la participation de 70 nouveaux membres aux séances de formation



Initiation à la vie syndicale qui ont eu lieu entre janvier et mai 2009. Rappelons que cette formation est offerte par notre Syndicat, dans ses locaux, au 429 de La Gauchetière Est.

Nous sommes très fiers du succès qu'ont connu ces séances qui, en plus de permettre aux nouveaux membres de mieux connaître notre Syndicat, sont également une belle occasion de fraterniser avec leurs représentants syndicaux. Cette formation reprendra en février 2010. Avis aux nouveaux membres détenant moins de deux ans d'ancienneté, surveillez les dates de ces formations et inscrivez-vous.

Le comité a aussi, pour la deuxième année consécutive, fait la grande tournée estivale des piscines extérieures et des pataugeoires et a pu ainsi rencontrer des centaines de

nouveaux membres pour leur faire connaître le SFMM.

À l'horizon pour 2010

Cette année les formations reprendront à la fin de février pour les nouveaux représentants syndicaux élus en novembre 2009 ainsi que pour ceux qui n'ont pas encore suivi de formation. Vos représentants seront donc invités à s'inscrire à ces formations afin de comprendre leur rôle de représentants syndicaux et ainsi mieux vous représenter et défendre vos droits. En terminant, je tiens à souligner le bon travail accompli par tous les membres du comité d'éducation dont la responsabilité au comité exécutif est assumée par Daniel Bélanger, vice-président. Merci donc à Benoît Audette, Sylvie Beauchamp, Édith Cardin et Nadine Latouche.

La prévention du suicide

«Y avez-vous déjà pensé?»



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

Ce qui fait qu'une personne ne voit plus de solution à ses problèmes, ce n'est habituellement pas le problème en soit, mais bien la perception qu'elle a du problème.»

Vous savez, il n'est pas toujours facile pour une personne qui vit de grandes émotions de les manifester. Il est encore moins facile pour la personne qui écoute de déceler la profondeur ou l'étendue de cette souffrance à moins que celle-ci ne soit connue ou manifestée d'une quelconque manière.

Il est une chose qu'il ne faut pas taire non plus, c'est notre peur de réagir, notre peur de ramasser une information qui pourrait bouleverser notre quotidien. Et que dire de nos préjugés! N'oubliez pas que chacun d'entre nous gère ses émotions et son vécu selon sa capacité à absorber. Ce qui pour nous pourrait sembler anodin, peut s'avérer d'une importance capitale pour une autre personne et avoir un impact plus grand sur une autre.

Que faire?

Surtout ne pas minimiser la souffrance d'autrui.

Soit on n'écoute pas et on passe à autre chose en se disant que ça va lui passer. Soit on entend. On ouvre alors grandes les oreilles et les yeux. Car voyez-vous, certains facteurs peuvent expliquer ce phénomène. Ainsi des facteurs prédisposants comme : abus, violence, problèmes de santé mentale, etc., des facteurs contributants comme : abus de substance, manque de ressources, idéations suicidaires antérieures, etc. ; des facteurs précipitants, soit la goutte qui fait déborder le vase comme par exemple : peine d'amour, échec, rejet ou tout autre événement de vie difficile et récent et des facteurs de protection qui réduisent l'impact des facteurs précités comme disponibilité de ressources dans l'entourage, présence de modèles sains, etc. sont autant d'éléments pouvant expliquer le recours à un tel geste et doivent être pris en considération.

Plus de lumière

Avant de poser un geste suicidaire, une personne va

essayer tous les moyens qu'elle connaît pour diminuer sa souffrance et tenter de régler ses problèmes. Seulement, moins ces moyens fonctionnent et plus l'idée du suicide commence à prendre toute la place. Pour imager le processus et mieux comprendre ce qui se passe alors, c'est comme si la personne souffrante entre dans un tunnel. Plus elle avance et moins il y a de lumière, la personne n'entrevoit donc pas la manière de mettre fin à sa souffrance, qui est devenue intolérable.

Pour renverser le processus du suicide

Lorsqu'une personne trouve une solution à ses problèmes, sa souffrance diminue et par conséquent, ses idées suicidaires se résorbent.

Écouter, comprendre et agir

Ainsi, il arrive qu'un ami, notre adolescent, un parent ou encore un collègue de travail nous ouvre son cœur et nous lance des messages indirects. Dans le doute, poser la question est la voie la plus certaine. Si la réponse est un NON catégorique, c'est qu'il n'y a pas de problème immédiat.

Par contre, si la réponse est évasive du type : pas spécifiquement, pas dernièrement, je n'ai pas encore décidé du comment ou du lieu ni du moment, pas vraiment, etc., Ça veut dire que la personne y a pensé ou qu'elle y pense. Relevez-le. Reformulez «tu me dis pas vraiment, donc je comprends que tu y as déjà pensé, explique-moi». C'est là que

Quoi faire si je ne vais pas bien ?

La meilleure façon de m'aider à m'en sortir, c'est d'en parler.

- Ne restez pas seul avec vos problèmes.
- N'attendez pas d'être au bout du rouleau.
- Agissez.
- Parlez à quelqu'un en qui vous avez confiance
- Appelez au 1 866 APPELLE (1 866 277-3553).

Quelqu'un est là, 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

- Ajoutez votre voix au www.ajoutermavoix.com en signant la déclaration de solidarité de l'AQPS!
- Visitez le site de l'Association québécoise de prévention du suicide à www.aqps.info.
- Suicide-Action Montréal peut vous venir en aide : 514 723-4000.

nous pouvons faire toute la différence entre la vie ou la mort, entre le sentiment d'avoir aidé ou le regret de ne pas avoir été là, à l'écoute.

Vous me direz n'être pas outillé pour aider. Rien n'est plus faux. Demandez à cette personne de s'engager envers vous à ne pas attenter à sa vie jusqu'à ce que vous trouviez de l'aide. Et n'hésitez pas à contacter un organisme spécialisé en cette matière.

Un fléau social et non un problème individuel

Cette année, c'est du 31 janvier au 6 février que s'est tenue la Semaine de prévention du suicide, partout au Québec. Soulignant son 20^e anniversaire, cet événement annuel est une opportunité de jeter un regard sur l'évolution des mentalités vis-à-vis du suicide.

Selon l'association, depuis la fin des

années 60 et le début des années 70, les taux de suicide ont grimpé en flèche au Québec. Ainsi nombreuses sont les personnes — beaucoup trop de personnes — ont été touchées. Longtemps, nous avons cru que le suicide, cet intrus qui était entré chez nous sans notre permission, disparaîtrait par lui-même. Malheureusement, les années nous ont prouvé le contraire. Pour renverser la tendance (le nombre de personnes préoccupées par le problème est en hausse) il est sécurisant de constater que bon nombre de personnes désireuses, à leur manière, de contribuer à cette lutte est sans cesse grandissant. Le suicide est de moins en moins perçu comme un problème individuel mais bien comme un problème collectif. Nous sommes de plus en plus nombreux à dire qu'ensemble, nous pouvons mettre un frein à ce fléau.

Réseau des délégués sociaux

Francine Burnonville tire sa révérence

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

Le 15 janvier dernier, après plus de 14 années de travail au Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain (CRMMFTQ), Francine Burnonville, coordonnatrice du Réseau des délégués sociaux, sociologue, conférencière et militante convaincue et convaincante a pris sa retraite. Une retraite plus que méritée.

Cette femme dotée d'une intelligence d'esprit et de cœur a su tracer la voie en matière d'aide aux travailleuses et travailleurs syndiqués de la FTQ.

Invitée par le SFMM à plusieurs reprises afin de fournir aux membres, entre autres, des outils pour faire face à la détresse psychologique au travail, l'Équipe témoigne ici de sa sincère reconnaissance pour le travail, la collaboration et l'expertise que cette femme a su si généreusement apporter aux Cols blancs de Montréal. Elle s'est révélée un soutien constant pour nos responsables au PAM depuis toutes ces

années (Pierre Courtemanche, Manon Charlebois, Josée Lacroix, France Dubois, pour ne nommer que ceux-là et pour les délégués sociaux qui l'ont côtoyée).

Avant de quitter, elle a publié ce texte dans le bulletin d'information du CRMMFTQ que nous jugeons à propos de reproduire dans l'intérêt de nos lecteurs.

«Coordonner le réseau était une tâche stimulante et variée. Parfois, nous vivions des moments très difficiles comme des pertes d'emplois collectives ou des suicides de travailleurs ou de travailleuses. Le soutien moral que nous apportons au milieu a cependant souvent permis, à ceux et celles qui devaient faire face à ces difficultés, de rassembler leurs forces pour que la vie continue.

Bien sûr, je n'étais pas seule, mon



collègue Daniel Champagne a été un compagnon de route compétent et chaleureux. Stéphane Legault a pris la relève avec intelligence et toute l'implication qui le caractérise. J'ai aussi bénéficié du soutien de mes collègues.

Je suis très fière de la force du réseau des déléguées et délégués sociaux et de l'indéfectible solidarité de ses militantes et militants, j'ai été privilégiée de travailler au cœur du cœur du mouvement syndical.

Depuis quinze ans, le filet de sécurité des travailleuses et des travailleurs qui vivent des difficultés d'ordre personnel s'est agrandi, c'était ma tâche d'y contribuer. Nous avons renforcé nos liens avec les syndicats, les ressources externes et les professionnels. Nos déléguées et délégués sociaux, toujours avides de

formation ont rempli leur coffre à outils et sont de mieux en mieux équipés pour faire face à tous les nouveaux problèmes qui surgissent dans leur milieu. À chaque initiative de formation, nos militantes et nos militants ont répondu présents.

Le réseau, c'est avant tout, le travail d'équipe de celles et ceux qui se sont mobilisés, se sont parlés, ont développé et partagé leurs compétences, pour offrir à leurs confrères et leurs consœurs une aide empreinte de respect et de compassion. J'assure, tous ceux et celles qui croient à une vie plus agréable et plus stimulante dans un milieu de travail où chacune et chacun trouve sa place, que leurs actions ont porté fruits. À toutes les personnes qui s'impliquent dans notre grand réseau des déléguées et délégués sociaux, MERCI! J'ai partagé avec vous des moments de grande solidarité humaine et ensemble nous sommes devenus meilleurs. Au revoir!»



Un nouveau directeur au SCFP-Québec

Le 6 janvier dernier, les dirigeants nationaux du SCFP ont nommé Michel Fontaine au poste de directeur régional pour le SCFP au Québec. Il succède à Michel Poirier qui a pris sa retraite. Du même coup, le confrère Fontaine accède à la vice-présidence de la FTQ.

Employé de la STM, Michel Fontaine milite syndicalement depuis bon nombre d'années, dont 25 ans à titre de conseiller syndical. De 1989 à 2007, c'est aux côtés des cols bleus regroupés de Montréal qu'il œuvrera pour ensuite être transféré au bureau de Sherbrooke du SCFP où il poursuit son travail dans les secteurs municipal et universitaire. Toute l'Équipe du SFMM le félicite de cette nomination et lui souhaite la meilleure des chances dans ces nouvelles fonctions!

Grève rotative chez les Cols bleus de Montréal

Sans contrat de travail depuis plus de deux ans et demi, nos collègues cols bleus ont entamé, le 25 janvier dernier, une grève rotative d'une durée de 40 jours afin de dénoncer l'immobilisme de l'employeur à la table de négociations.

Comme la ville compte 19 arrondissements et des services centraux, c'est à tour de rôle que débrayent les syndiqués pour un cycle de 20 jours qui sera répété deux fois pour se terminer le 5 mars prochain. Selon Michel Parent, cette stratégie — une première sur l'île de Montréal —, a pour avantage de maximiser *«l'impact sur l'administration municipale tout en minimisant les conséquences pour les citoyens»*.

L'enjeu principal porte sur le recours abusif à la sous-traitance alors que dans certains arrondissements, comme à Ville-Marie, 70 p. cent du déneigement des rues est effectué par le privé, ce qui coûte 30 p. cent de plus que les services internes.

Pour les syndiqués cela représente la confirmation du statut de permanent pour 600 d'entre eux qui travaillent à temps plein depuis des années alors qu'ils ont toujours le statut d'auxiliaires, une bataille tout à fait légitime. Souhaitons que leur lutte ne soit pas vaine et qu'un règlement puisse intervenir rapidement!

Privatiser la collecte des ordures ménagères à Québec : jamais !

C'est ce que les Cols bleus de la capitale nationale ont répondu au maire Labeaume. Et, depuis le 20 janvier, une campagne médiatique diffusée sur les ondes de plusieurs radios de Québec, émet une publicité de 30 secondes qui dénonce la privatisation à 100 p. cent, à compter du 1^{er} avril prochain, de la collecte des ordures ménagères. Plus d'une cinquantaine d'emplois sont menacés. Toutefois, c'est la population qui fera les frais de cette décision puisqu'une fois que la ville se sera départie des employés et de la machinerie, elle sera à la merci des entrepreneurs avides de profits. La campagne vise à informer la population des conséquences d'une telle décision. Parallèlement, le 8 février prochain, un arbitre entendra le grief que le syndicat (SCFP — 1638) a déposé en vertu des dispositions de la convention collective actuellement en vigueur qui ne permet pas cette privatisation. À suivre!

Les Cols bleus de Châteauguay évitent la grève

Le 15 janvier dernier, c'est dans une proportion de 96 p. cent que les syndiqués ont entériné l'entente de principe intervenue afin de renouveler leur convention collective annulant par le fait même la grève qui devait être déclenchée à minuit.

D'une durée de trois ans, leur contrat de travail prévoit des hausses salariales globales de 6,5 p. cent, la hausse du plancher d'emploi, l'instauration d'un quart de soir et l'amélioration du boni de vacances. Le syndicat a aussi conclu une lettre d'entente fixant à l'avance les hausses salariales annuelles (entre 2,5 p. cent et 3,5 p. cent selon l'IPC) et l'augmentation du plancher d'emploi jusqu'en 2015. Cependant, cette entente est conditionnelle à l'obtention d'un règlement sur la hausse de la participation de la municipalité au régime de retraite des syndiqués.

Règlements à Terrebonne

Les Cols bleus et les concierges-appariteurs ont finalisé le renouvellement de leur contrat de travail. Pour ces derniers, le règlement vient mettre un terme à la grève de huit semaines. Entérinée à 78 p. cent, l'entente prévoit un rattrapage salarial de 6 à 17 p. cent selon les fonctions. Une bataille qui a porté fruit.

Pour les Cols bleus, dans une proportion de 90 p. cent, ils ont accepté l'entente d'une durée de cinq ans qui prévoit des hausses de salaires de 8,75 p. cent. Leur régime de retraite a été transformé en régime à prestations déterminées, un gain majeur pour ces syndiqués.

Source : communiqués publiés par le service de l'information du SCFP-Québec et diffusés sur le site www.scfp.qc.ca

Un an dehors pour les employés du Journal de Montréal



Le 24 janvier dernier, cela faisait un an que 253 employés du *Journal de Montréal* étaient sur le trottoir depuis que leur «boss», Pierre Karl Péladeau (PKP) a décrété un lock-out. Au moment d'écrire ces lignes, les discussions étaient toujours au point mort. PKP attend que les syndiqués aient vidé leur fond de grève.

Pourtant la bataille que livrent ses travailleurs de l'information est majeure. Ils revendiquent *« une meilleure information et une information indépendante »* (sic. Pierre Foglia, 3 février 2010), ce qui coûterait trop cher, selon le baron des médias, Pierre Karl Péladeau.

Mais qu'attendent de nous les lockoutés du *Journal de Montréal*? Surtout de ne pas acheter ce journal tant qu'il ne sera pas produit par eux. Un peu de courage... Soyons solidaires! On s'en portera tous mieux.

PKP un anti-syndicaliste notoire !

En parlant du loup. Vous avez sans doute entendu parlé de la charge que Pierre Karl a lancé par le biais d'une lettre publiée dans ses propres journaux, contre *« le déséquilibre des forces qui favorise, selon lui, les organisations syndicales au Québec »*.

Cette déclaration, dont je vous épargne les détails, en plus de coïncider avec la rencontre économique de 2010 de notre premier ministre Jean Charest, à laquelle il n'a pas été invité, s'est tout de même produite le 24 janvier, alors qu'il y a un an, il mettait les employés du *Journal de Montréal* en lock-out!

Appelé à commenter les propos de PKP, le président de la FTQ, Michel Arseneault a déclaré *«M. Péladeau est préoccupé par le cash et pas par les relations humaines. Diriger une entreprise, c'est des relations humaines à tous les jours et lui, ça semble que ça le fatigue (...) Il se négocie au-delà de 98 p. cent des conventions collectives au Québec sans conflit de travail, mais regardez les conflits de travail des dernières années, c'est toujours avec M. Péladeau. Est-ce que ça se pourrait qu'il y ait un problème dans sa cour?»* À vous de tirer vos propres conclusions.

GBQ : un record de popularité Des emplois cols blancs supprimés

Depuis son ouverture en 2005, trois millions de visiteurs ont franchi les portes de la Grande bibliothèque du Québec (GBQ) en 2009! Et dire qu'alors, les prévisions les plus optimistes annonçaient 1,5 million de visiteurs par année. Rappelons que le SFMM représente les intérêts d'une vingtaine de syndiqués transférés à la GBQ lorsque Montréal a cédé au gouvernement du Québec ses activités de la bibliothèque centrale.

Depuis, plusieurs salariés municipaux affectés par cette situation travaillent pour ce nouvel employeur alors que ceux qui restent ne souhaitent qu'une chose : réintégrer le réseau montréalais. La perte de ces emplois s'ajoute à ceux de la Sécurité du revenu. Au final, sur plus d'un millier de cols blancs, il n'en reste que quelque 400, nombre, qui d'année en année, est appelé à diminuer par attrition. Une aberration lorsque l'on pense que Montréal est la ville québécoise qui compte le plus grand nombre d'assistés sociaux (une personne

sur 10 y vit de l'aide sociale) et qu'elle se targue de vouloir faire une place de choix à la culture!

Un autre bel exemple de l'érosion d'une précieuse expertise.

Fermeture de la raffinerie Shell 500 familles à la rue ... minimum !

La fermeture de la raffinerie de l'Est de Montréal va occasionner la perte de 500 bons emplois, fragiliser l'approvisionnement du Québec en pétrole, contribuer à la hausse des coûts et menacer la survie de l'industrie pétrochimique au Québec. Plus de 2000 emplois indirects sont également appelés à disparaître dans un avenir plus ou moins rapproché. Plusieurs intervenants syndicaux — dont le SCEP et la FTQ — et municipaux travaillent afin de préserver les emplois et cette industrie. Ce dossier est à suivre.

20 mars 2010 – Manifestons Pour une société plus équitable et solidaire

Le Front commun des employés de l'État (FTQ, CSN et SISF), présentement en négociation avec le gouvernement, s'apprête à faire monter la pression et organise une manifestation nationale dans les rues de Montréal le 20 mars prochain. Soyons-y!

Pour soutenir ces travailleurs qui sont au cœur de notre quotidien et loin d'être les «gras durs» que l'on prétend; pour démontrer notre attachement à nos services publics; pour

Saviez-vous que c'est grâce à la création de la fonction publique que les ingénieurs Québécois francophones ont pu trouver du travail à une époque où les portes des firmes anglophones leur étaient fermées?

préserver notre fonction publique professionnelle, ce précieux rempart contre l'arbitraire; pour dire que la propagande persistante sur l'image négative du fonctionnariat n'a pas prise sur nous et surtout pour appuyer ma tante, mon beau-frère, mon ami, ma sœur, mon père et tous ces fonctionnaires Québécois, professeurs, infirmières, employés de bureau, professionnels, etc. aux prises avec un employeur intransigeant.

Au cours des dernières années, les augmentations salariales dans le secteur public Québécois n'ont pas suivi celles octroyées ailleurs dans la société. Même l'inflation a augmenté beaucoup plus rapidement. Conséquence : les salaires des quelque 475 000 travailleurs de l'État accusent un retard inacceptable de 8,7 p. cent par rapport à ceux versés dans les autres secteurs de l'économie pour des emplois comparables. Le Front commun demande une augmentation de 11,25 p. cent sur trois ans, ce qui représente environ un dollar de l'heure. De son côté, le gouvernement offre 5 p. cent d'augmentation sur cinq ans, ce qui est bien en dessous de l'inflation et accentuerait encore davantage le retard compte tenu des augmentations prévues dans le secteur privé pour la même période.

Portrait de l'État Québécois

- Les travailleurs de l'État = 12,4 p. cent de la population active du Québec;
- ils se répartissent quatre secteurs : la fonction publique, les commissions scolaires, la santé et les services sociaux ainsi que les cégeps;
- 74 p. cent sont des femmes, 26 p. cent des hommes;
- en 2006, le revenu moyen d'emploi était de 41,298\$ par année alors que le revenu individuel (la totalité de la masse salariale divisée par le nombre total d'individus au service de l'État) chute à 34,761\$;
- cela s'explique par le fait que 52 p. cent des travailleurs des services publics sont des travailleurs à temps partiel ou à contrat!

Source : Pierre Vallée, article publié dans *Le Devoir*, samedi 6 février 2010

Les nouvelles technologies et l'environnement

Légende urbaine



Josette Lalande, membre et collaboratrice au comité du journal



J'entends parfois parler d'une croyance qui circule concernant les «nouvelles technologies» (NT), à savoir que leur utilisation serait écologique puisqu'elles permettraient de réduire l'utilisation du support papier.

En fait, les NT, dans les croyances et les discours, semblent régulièrement associées au virage vert, comme si elles en étaient garantes. Il faut dire que le «vert» est au cœur des préoccupations : c'est d'un bon capital politique et il serait presque blasphématoire de ne pas l'invoquer dans les discours sur nos pratiques quelles qu'elles soient.

S'il est vrai que l'investissement dans les NT nous permet de développer des outils pour réaliser des alternatives plus «propres» à nos pratiques de consommation polluantes, cela veut-il dire que leur utilisation a réellement un impact moindre sur l'environnement? Oublie-t-on que les appareils issus des NT sont faits de matière plastique et de métaux lourds qui contribuent autant sinon plus que le papier à créer une bioaccumulation de déchets nocifs dans l'environnement? Il suffit d'un simple petit tour sur notre bon vieux Net pour s'en assurer.

Or et papier : dommages et intérêts dans le support de l'information

Parlons donc de ces forêts que l'utilisation des NT pourrait sauver. En tant que piliers d'une économie plus verte, le rôle et le sort des forêts sont bien connus sur la scène publique : on reconnaît leur utilité primordiale dans la séquestration du carbone, l'alimentation en eau et la protection des sols, le phyto-assainissement, la protection de la nature et de l'habitat des espèces menacées et contre l'érosion, les avalanches, les inondations, le bruit, le vent, etc.; d'où l'importance de rationaliser son exploitation autant pour la qualité de notre environnement que pour ne pas épuiser la ressource.

La production de papier est une des causes d'une exploitation excessive du secteur sylvicole : 2 à 3 tonnes de bois sont nécessaires pour la fabrication d'une seule tonne de papier. «Au niveau mondial, 42 p. cent du bois exploité commercialement sert à fabriquer du papier et 17 p. cent du bois utilisé provient de forêts vierges.»¹

De plus, le papier pollue doublement par sa production : celle-ci nécessite d'importantes quantités d'eau pour extraire la cellulose ; demande jusqu'à 5 000 kWh d'énergie pour sécher une tonne de papier ; émet des polluants et des composés soufrés responsables notamment des pluies acides ; contamine l'eau utilisée avec des matières organiques souvent cancérogènes qui persistent dans l'environnement et s'accumulent dans les chaînes alimentaires ;

et son utilisation génère inévitablement d'importantes quantités de déchets.

Du côté des NT, si le support semble préserver les forêts, il est tout de même constitué de plastique et de métaux lourds qui ne sont pas moins polluants et dévastateurs pour notre environnement. Ainsi, «un ordinateur nécessite 240kg de combustibles fossiles (l'équivalent de rouler 12 000km avec une voiture à consommation moyenne), 1,5 litres d'eau (surtout dans les procédés d'extraction des métaux dont il est formé) et 22kg de produits chimiques dans sa conception. Ces produits chimiques regroupent une soixantaine de substances nocives»²

Une de ses composantes-clé, le coltan — souvent qualifié d'or gris—, est indispensable au fonctionnement du matériel de haute technologie, soit des appareils allant des téléphones cellulaires, ordinateurs, téléavertisseurs, magnétoscopes à cassettes, caméscopes, chaînes stéréophoniques et lecteurs de jeux vidéo aux turboréacteurs, missiles, navires et systèmes d'armement. Avec plus d'un milliard de cellulaires utilisés quotidiennement et une demande croissante de la part d'autres technologies utilisant le coltan, cette ressource a maintenant une grande valeur. Mais sa récolte se fait en grande partie en République du Congo, dans des mines à ciel ouvert souvent illégales qui dévastent le territoire et réduisent dramatiquement l'aire d'habitat des gorilles des plaines, une espèce en voie d'extinction.³

Ensuite, lorsque ces appareils se retrouvent au rebut, ils menacent la nappe phréatique et provoquent la biocontamination de la chaîne alimentaire. «Ces métaux lourds, s'ils s'accumulent en trop

importante quantité dans les plantes, animaux, insectes ou bactéries peuvent entraîner de nombreuses maladies, cancers, lésions et ultimement la mort... La planète croule sous les déchets électroniques. On en génère chaque année de 20 à 50 millions de tonnes dans le monde, d'après les chiffres du Programme des Nations Unies pour

l'environnement. Et ces montagnes de rebuts vont continuer de grossir à mesure que la durée de vie des appareils raccourcit: celle des PC est passée de six ans à deux ans en une seule décennie!»⁴

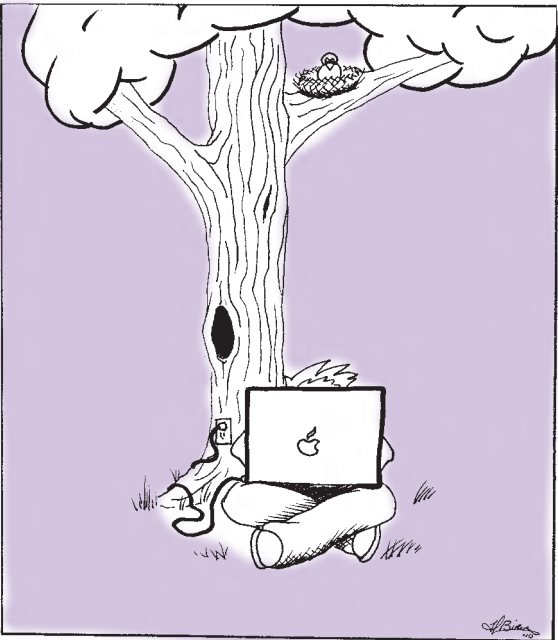
Mot d'ordre : recyclage

Tout comme il y a un coût environnemental à nos habitudes de consommation, quelles qu'elles soient, il y a également des solutions pour en minimiser l'impact, dont le développement à grande échelle du recyclage dans nos sociétés occidentales.

Depuis l'essor de la conscientisation environnementale et le virage vert, il y a eu de forts investissements pour réaliser la mise

en place de structures permettant la récupération et le recyclage du papier dans plusieurs pays industrialisés.

Selon Forêts Canada, le recyclage du



papier requiert 43 p. cent moins d'énergie qu'il en faut pour produire du nouveau papier à partir de la fibre de bois. Par ailleurs, le recyclage d'une tonne de vieux papiers procure l'équivalent en fibre de 11 à 24 arbres selon la taille et l'essence.⁴

Mais le papier ne se recycle pas éternellement : il faut un moment donné y intégrer du bois neuf. Et si l'impact environnemental est moindre, il reste que le recyclage aussi produit une certaine pollution.

Qu'en est-il pour les NT? C'est plus compliqué en ce qui concerne les appareils tant pour la difficulté d'en recycler les composants à coût raisonnable que pour leur nombre croissant au rebut. On les récupère, on les reconditionne voire on les désosse pour récupérer les métaux...mais cela coûte plus cher que ça ne rapporte. Dans notre économie de marché, pour qu'une entreprise soit viable, elle doit être rentable. Ce qui fait que le plus gros de nos déchets informatiques se retrouve embarqué sur des cargos à destination de l'Asie.

Bien que bannies par la convention de Bâle en 1989, l'exportation de déchets informatiques dans les pays du Tiers Monde reste une pratique importante : «Il a récemment été découvert qu'une grande quantité des déchets informatiques générés en Amérique du Nord étaient envoyés illégalement dans des villes d'Asie ... camouflés sous des intentions de dons. Ainsi, de 50 à 80 p. cent des déchets informatiques états-uniens se retrouvent sur des cargos à destination de la Chine. Cela est fait car les coûts alliés au recyclage sont grandement inférieurs là-bas...ce qui arrive, c'est que des gens (et souvent des enfants) vont brûler, concasser ou faire fondre à l'acide le matériel informatique afin d'en recueillir les différents métaux (et vont) inhaler toutes les substances nocives. De plus, toutes ces substances toxiques se retrouvent à être déversées dans

l'environnement, contaminant l'eau, les sols, l'air, et tous les êtres vivants»²

On peut rapidement se rendre compte que, dans un premier temps, l'utilisation des NT n'a rien à voir avec le virage vert. Dans un deuxième temps, elle pourrait même être plus nocive pour l'environnement que la production de papier ne l'est, soit-elle considérée comme une des industries les plus polluantes.

Par ailleurs, l'utilisation du papier ne se serait pas vraiment amoindrie avec l'arrivée des NT : nous n'avons pas tous des ordinateurs portables et les documents d'information doivent le plus souvent être encore imprimés et distribués.

Les NT ne sont pas la solution mais des outils

Il reste, dans un troisième temps, que le développement des NT peut aider à diminuer l'impact sur l'exploitation des forêts et la contamination de l'environnement : «Domtar compte en effet implanter une toute nouvelle technologie qui lui permettra de produire des papiers fins à partir de vieux cartons ondulés, une approche qui entraînera une baisse substantielle des coûts de production... Une fois implanté aux deux usines, le

nouveau procédé éliminerait virtuellement les 700 000 tonnes de bois que celles-ci utilisent annuellement. La nouvelle technologie mise à l'essai permettra aussi de ramener de 25 à

6 p. cent les boues résiduelles par rapport aux procédés habituels de désencrage des vieux papiers, un avantage environnemental et économique non négligeable.»⁴

Les NT nous permettent de découvrir et développer d'autres façons de faire en accord avec le virage vert. Mais elles ne sont que des outils et ce sont d'abord nos comportements de consommateurs des ressources et des espaces qui auront l'impact décisif sur l'état et l'avenir de notre environnement, ainsi que les décisions que nous prendrons dans la gestion des déchets que nous produisons. Mais cela est un autre dossier autrement complexe.

Finalement, la protection de notre environnement et de sa biodiversité restera toujours un choix de société et non pas la conséquence d'une technologie particulière malgré certains discours démagogiques. Ce ne sont pas les outils qui font le travail, mais ceux qui les manient. Sauf que les enjeux grossissent à la mesure des progrès technologiques...Et il faut espérer que la connaissance véritable des enjeux environnementaux mette les capacités des NT au service d'une rentabilité responsable à long terme et du développement durable sans que les déchets électroniques n'en annulent les bénéfices.

1. http://www.notre-planete.info/actualites/actu_g10_papier_recycle.php
2. <http://technoecolo2008.communautique.qc.ca/html/pollutioninformatique.html> (Index de la planète techno, extrait d'un article publié dans Québec-Science. Portant sur la pollution informatique.)
3. Exposition «Gorille» présentée le 21 avril 2009 à l'Écomusée du Fier Monde; extrait du synopsis Quand la vie ne tient qu'à un fil.
4. <http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/Collection-R/LoPBdP/BP/bp356-f.htm>



Des mots qui font suer Augmenter la productivité !



Gérald Brosseau, délégué syndical et responsable du comité du journal

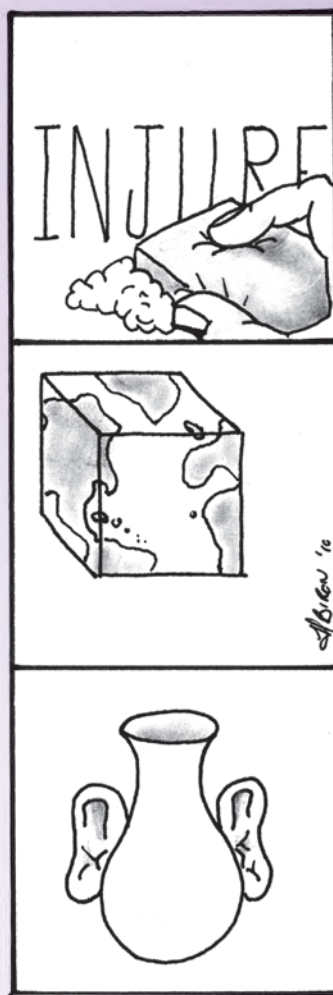


Comme si on fabriquait des objets, comme si nous vendions des autos. Nous on rend des services à la population. Et la population ne cesse d'augmenter et le nombre d'employés de diminuer alors comment faire pour être plus productifs? En remplissant encore plus de rapports? En participant à encore plus de réunions? En étant soumis à encore plus de mesures de contrôle? Comment comparer quelqu'un qui vend quelque chose à quelqu'un qui rend service? Depuis quand rendre un service doit rapporter quelque chose? Depuis quand l'entreprise privée, qui n'a d'intérêt que le profit, peut rendre un service à moindre coût que le secteur public qui vise seulement un déficit nul? Comment comparer un secteur des services mis en place par la population et pour la population à un secteur privé mis en place par des investisseurs et pour des actionnaires? C'est vrai que bien souvent ces mêmes investisseurs demandent et reçoivent l'aide des gouvernements et

souhaitent en plus faire des profits, alors comment cela peut coûter moins cher à la population? A moins que les investisseurs par bonté d'âme veuillent redonner tous leurs profits aux citoyens? Mais je ne crois pas que cela soit le cas, juste à regarder les montants de taxes et d'impôts que les corporations payent pour se rendre compte que ces montants n'égale même pas les montants des subventions qu'elles reçoivent. Alors pourquoi augmenter la productivité des travailleurs du secteur public, tant municipal, provincial ou fédéral? Pour donner encore plus d'argent aux sociétés privées, pour qu'elles puissent faire encore plus de profits? Pour qu'elles obtiennent encore plus de subventions? Comme ça la «productivité» de ces sociétés ne sera plus comparable au secteur public et il faudra encore faire plus de réunions et de rapports pour être encore plus productifs!

Curiosités de la langue française !

- On remercie un employé quand on n'est pas content de ses services.
- On passe des nuits blanches quand on a des idées noires.
- Pourquoi dit-on d'un pauvre malheureux ruiné qu'il est dans de beaux draps ?
- Pourquoi, lorsque vous dites à quelqu'un : «Je ne partage pas votre avis», il peut répondre «Les avis sont partagés» ?
- Pourquoi un bruit transpire-t-il avant d'avoir couru ?
- Quand un homme se meurt, on dit qu'il s'éteint et quand il est mort, on l'appelle «feu».
- Pourquoi lave-t-on une injure et essuie-t-on un affront ?
- Pourquoi parle-t-on des quatre coins de la terre, puisque la terre est ronde ?
- Comment distinguer le locataire du propriétaire lorsque ces deux personnes vous disent à la fois : «Je viens de louer un appartement» ?
- Comment peut-on faire pour dormir sur nos deux oreilles ?
- Pourquoi appelle-t-on coup de grâce le coup qui tue ?
- Pourquoi lorsque l'on veut avoir de l'argent devant soi, faut-il en mettre de côté ?
- Le pot a des oreilles et nous disons pourtant : «sourd comme un pot».



Fonds de secours maladie-accident

Il est temps d'y voir !

Avec la fin de l'année qui approche, le temps est venu de penser à réclamer vos frais médicaux, professionnels et dentaires encourus au cours de l'année 2008. Ces réclamations DOIVENT ÊTRE REÇUES à nos bureaux AVANT le 1^{ER} MARS 2010.

Pourquoi attendre ?

Plus vite elles nous sont acheminées... plus vite vous serez remboursé!



Chronique CRIC

Les blues de l'hiver



Christine Vallée, membre du comité du journal



Je sais pas si c'est la même chose pour vous, mais on dirait qu'à ce temps-ci de l'année, j'ai les blues de l'hiver. Comme si je vivais une grosse *écoeurantite* saisonnière aiguë. Oui, c'est exactement ça. J'ai l'impression d'être prisonnière de la saison du pas assez ou du trop. Pas assez de lumière, pas assez d'énergie, trop de froid, trop de foulards, de mitaines et de bottes que nous sommes forcés d'enfiler un nombre incalculable de fois, tout ça parce qu'il n'y a pas assez de soleil pour nous tenir les pieds au chaud! Pendant ce temps... moi, je m'ennuie de mes pantalons courts et de mes sandales!

Là, j'entends déjà les amoureux de l'hiver me critiquer, crier haut et fort que la neige et le froid sont ce qui leurs permet de faire du ski, de la planche à neige, de glisser, de patiner et que sais-je encore. Ils ajouteront que sans cette magnifique saison, les Jeux olympiques se tiendraient ailleurs qu'au Canada. Et ils ont raison! Ils sont en droit d'aimer l'hiver et même d'afficher leurs couleurs en portant de superbes chandails arborant des slogans du genre «l'hiver c'est pas pour les nuls» ou «si vous aimez pas l'hiver, vous pouvez tous manger de la ... neige»

Mais remarquez qu'à l'inverse de certains, je ne déteste pas l'hiver. Je trouve ça beau un Noël blanc, des sentiers de neiges ou la cabane à sucre. Par contre, mon amour de la saison hivernale fond rapidement lorsque je dois me lever à 4 h 30 le matin, une demi-heure plus tôt qu'à l'habitude, pour déglacer mon auto. Idem quand je sors de la maison avec un café chaud et que le temps de me rendre au stationnement, il s'est transformé en *popsicle* caféiné. J'ai la rage et le juron facile quand y'a tellement de gadoue sur les bords de trottoir que j'hésite entre nager jusque chez-moi ou y aller en canot. Je sens la dépression m'envahir lorsqu'il fait nuit le matin quand je pars travailler ainsi que le soir quand je reviens chez-moi. Pourtant, je crois que ce qui m'énerve le plus, c'est de devoir passer deux heures à déneiger une place de stationnement dans ma rue pour me la faire piquer par un voisin paresseux qui préfère de loin se faire des ennemis au lieu de s'acheter une pelle et faire comme tout le monde, c'est à dire : SE DENEIGER UNE PLACE.

Je sais pas pour vous, mais on dirait que plus les semaines avancent, plus j'ai hâte que le beau temps revienne parce qu'à la longue, la déprime hivernale adhère à moi comme une sangsue et ne me donne qu'une seule envie, celle de prendre ma pelle et de donner d'agressifs cours de pelletage à ce charmant voisin qui, s'il recevait le *ColBlanc*, se reconnaîtrait j'en suis certaine!

C'est pas grave, je prends de grandes respirations et je me dis qu'il ne reste plus que quelques semaines avant que tout cela ne soit derrière nous. Puis, nous pourrons enfin troquer nos manteaux doublés, nos tuques, nos parkas, nos bottes et tout ce qui est fait de laine piquante pour des vêtements doux fait de coton léger, des shorts, des sandales et surtout pour nos maillots de bain. D'ici là, gardons le moral tout le monde!

christine.vallee@sympatico.ca

La décroissance conviviale : moins de biens, plus de liens

Rencontre avec Serge Mongeau



Il y a un dogme implicite, non-dit, sous-jacent, au fonctionnement de notre économie: la croissance économique est impérative, obligatoire et permanente. C'est ce pré-supposé irréaliste que remet en question l'idée de la décroissance conviviale, car il est absurde, si l'on y pense bien qu'il y ait une croissance illimitée sur une planète limitée.

L'idée de la croissance économique perpétuelle appartient à l'ère industrielle, ère que nous quittons progressivement, selon le manifeste international intitulé *À la croisée des chemins*, publié en français en 1984 dans le livre *Alternatives d'ici et d'ailleurs*, éditions du Fleuve. Nous y apprenons que nous sommes en transition rapide, universelle, profonde, peu médiatisée, vers une autre ère encore à définir, par participation démocratique, pendant laquelle nous aurons la possibilité et la capacité de co-crée un futur positif. Le

passage se fera en quelques décades à comparer à la transition de l'ère de la chasse à l'ère agricole réalisée en quelques millénaires et celui de l'ère agricole à l'ère industrielle, en quelques siècles. Feu Robert Théobald, initiateur du collectif d'écriture de ce document, la nommait l'ère de la compassion, dans son dernier livre *Turning the Century*.

La décroissance conviviale est peut-être, en réalité, une très belle question au lieu d'être une réponse; un arrêt, un regard que l'on porte sur ce que nous devenons et sur notre contexte. Au Québec, c'est le docteur Mongeau qui en parle le plus. Un collectif dont il fait partie a fait un livre sur la question : *Objecteurs de croissance*. Pour sortir de l'impasse : la décroissance. La décroissance conviviale est à la simplicité volontaire ce que la pratique collective est à la pratique individuelle.

C'est pour savoir davantage ce que cette bibitte, bien vivante, mange en hiver, que j'ai

interviewé Serge Mongeau, écrivain, activiste social, éditeur, jardinier, cycliste invétéré, père de la simplicité volontaire et de trois enfants. Il a été le premier directeur du CLSC de Saint-Hubert. Il a cessé d'exercer la médecine après deux ans de pratique pour se consacrer, le mot est juste, à la promotion de la santé, à aider les gens à créer leur santé et à la conserver, par des écrits, des conférences, la critique sociale lucide, franche et directe, et l'engagement social, que l'on peut suivre dans son autobiographie.

Voici la première partie de cette entrevue.

« Cette société consumériste nous amène au gaspillage, les citoyens ont été réduits à un rôle de consommateurs. Nous avons besoin de décroissance ».

Ainsi s'exprimait Carlo Pétrini, le fondateur du mouvement *Slow Food*, pour lutter contre l'uniformisation du goût et pour enrayer la disparition des traditions gastronomiques locales.¹

Source : Cyberpresse, 27 octobre 2008.

Vous avez écrit: Peu de gens lisent ce qui concerne l'être. Pouvez-vous commenter ?

On est effectivement dans une société utilitariste, où quand on veut se renseigner on cherche des choses concrètes; je pense qu'on est dans une société où on ne réfléchit pas assez. C'est dans cette optique là qu'on a lancé les Éditions Écosociété, en disant : si on veut changer les choses, il faut d'abord comprendre comment elles sont arrivées, qu'est-ce qui les explique, qu'est-ce qui nous mène à tels comportements, pour qu'on change vraiment sa pensée d'abord. Je me rends compte qu'on est dans une société où on est choyé, où on ne veut pas remettre en question les choses même si elles vont nous remettre en questions. La situation est en train d'évoluer de telle façon qu'on ne pourra pas continuer à bêtement consommer comme nous le faisons actuellement. Si on réfléchissait à notre consommation, on se rendrait compte que, déjà et depuis longtemps, elle n'a aucun sens parce qu'elle se fonde sur une exploitation d'une partie de l'humanité qui, elle, ne consomme même pas pour satisfaire ses besoins essentiels de base de survie. Notre surconsommation dans les pays industrialisés repose sur l'exploitation de ce monde-là. De plus, la crise environnementale qui se précise de plus en plus nous montre qu'on ne peut plus continuer comme ça car nous dépassons de 30 p. cent la capacité de la planète. Nous mangeons notre capital social. Nous continuons à augmenter cette consommation et ce sera bientôt 50 p.cent; cela ne peut durer indéfiniment. La mer se vide de poissons, des espèces disparaissent; cela ne peut aller en s'améliorant si on ne change

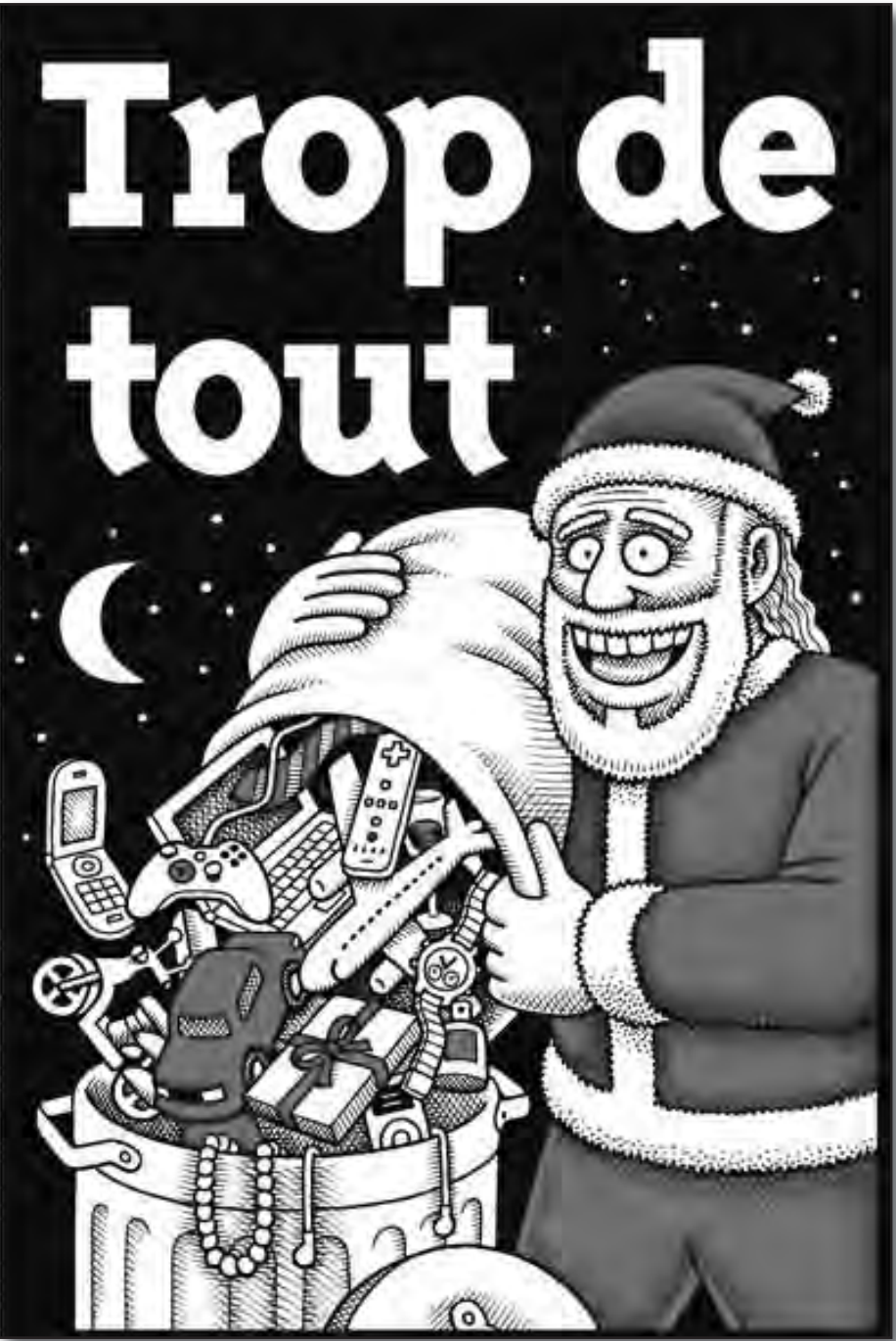
pas des choses fondamentales.

J'ai remarqué que dans vos écrits, vous avez en estime l'intelligence, la réflexion, la créativité, la conscience, vous les valorisez, ce qui est rare.

J'ai toujours dit que ce qui nous distingue dans la nature, c'est la conscience. Il y a de la vie dans les autres règnes, mais on a la conscience qu'ils n'ont pas. Il faudrait en faire profiter la planète. Comprendre et agir en conséquence.

Comment s'est fait le passage de la simplicité volontaire à la décroissance conviviale ?

La simplicité volontaire est arrivée par une préoccupation au sujet de la santé tandis que la décroissance conviviale est arrivée par une préoccupation écologique. Je réalisais que si l'on veut vivre en santé, il faudrait vivre selon les conditions pour lesquelles nos organismes ont été faits, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. On ne mange pas comme on devrait manger, on ne fait pas travailler nos corps comme il devraient travailler et ce pour quoi ils ont été faits. Ce qui nous a permis de survivre dans l'histoire finalement, c'est quand même qu'on avait des corps qui étaient faits de telle façon, mais aujourd'hui les conditions ont tellement changé qu'on n'a plus besoin de vivre de la même façon, mais en même temps on se rend compte qu'on commence à être malade parce qu'on ne répond pas aux besoins essentiels du corps qui n'a pas changé, lui. Donc, je me suis rendu compte qu'on devrait vivre autrement si l'on veut vivre en santé et cet autrement c'est la simplicité volontaire. Arrêter d'avoir des machines qui font tout pour nous autres et donc qui font qu'on travaille de moins en moins physiquement alors que nous avons besoin de travailler physiquement pour bien développer notre corps et le faire fonctionner comme il faut. La dimension écologie s'est rajoutée plus tard pour moi. Il y avait des signaux d'alarme indiquant qu'on ne peut plus continuer comme ça. Il était évident que nous devrions moins consommer. Mais la simplicité volontaire est un mouvement individuel. La personne se rend compte qu'elle devrait changer des choses dans sa vie et elle commence à changer ses comportements, mais on se rend compte que c'est difficile à faire dans notre société parce que nous sommes de plus en plus dépendants de diverses technologies, nous sommes influencés par cette publicité omniprésente, et par la mode. Donc notre société nous amène à adopter des comportements qui sont nocifs pour notre santé et qui vont de pair avec la consommation. Il faut bien se rendre compte que même si l'idée de la simplicité volontaire fait son chemin, d'autre part, l'idée de la consommation progresse aussi de plus en plus. On nous la facilite de plus en plus et dans le monde il y a de plus en plus de gens qui aspirent à consommer comme nous... et donc c'est un combat inégal. Il est alors évident que pour l'environnement, les gestes de simplicité volontaire arrivent trop tard, sont insuffisants pour régler les problèmes. Il faut faire autre chose. C'est une remise en question complète de notre société qui est actuellement fondée sur la croissance





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

économique. Il faut qu'on cesse cette accumulation de biens, cette surconsommation et refonder notre société sur d'autres bases que celles sur lesquelles elle est maintenant fondée.

Je n'ai pas inventé ça. Comme je lis pas mal, j'ai vu qu'on commençait à parler de décroissance en Europe en particulier. Je suis alors retourné à mes vieux livres et j'ai constaté que ces idées d'aujourd'hui, on les voyait dans les années 1970 avec Herman Daly, avec Illich, Pierre Rabhi, René Dumont, et bien d'autres qui remettaient en question notre société de consommation. Ce que moi je découvre dans la décroissance aussi, c'est que la remise en question n'est pas seulement pour l'avenir de la planète. Notre société avec ses artefacts actuels nous amène à perdre notre nature humaine. On est des gens sous influence qui n'ont plus de pensée propre, qui sont pris dans un système qu'on contrôle de moins en moins, et qui deviennent des demi-humains qui n'utilisent pas leurs facultés, leur conscience, qui sont diminués, je crois.

J'ai lu votre livre sur votre expérience du Chili. C'est de là que vient votre désir de réformer la société?

Tous les événements que j'ai vécus m'ont amené à ça. Quand j'étais étudiant en médecine à l'Université de Montréal, on a lancé le mouvement des Chantiers de Montréal, qui travaillait avec les milieux les plus défavorisés de Montréal. Déjà à ce moment-là, on avait la volonté de changer la société et de faire en sorte qu'il y ait moins d'injustices et un meilleur partage. Je constate qu'on n'avance pas beaucoup, la situation ne s'améliore pas tant que ça.

Ce que vous souhaitez, c'est plus de liens, l'augmentation de la générosité, moins de matériel?

C'est ça. Je pense que notre société de consommation repose sur le fait que nous sommes des individualistes et elle tend à nous rendre de plus en plus individualistes et à faire que, lorsque tu as besoin de quelque chose tu sais que tu as besoin d'argent et tu te l'achètes tout simplement. Ce n'est pas ça une société humaine, les humains sont des êtres sociaux qui ont besoin de contacts, d'échanger avec les autres, de partager, de donner un sens à leur vie, d'être acceptés dans leur milieu parce qu'il sont reconnus comme étant des gens qui ont un apport à faire à la collectivité. C'est une partie essentielle de l'être humain qui disparaît de plus en plus; on est chacun dans sa bulle.

Une vraie communication humaine se fait en face. On peut se voir, voir les réactions de l'autre, on peut se toucher, ressentir les émotions. Les instruments de communications ne le font pas très bien. Par exemple, une téléconférence que j'ai faite en France pour économiser du transport, a été ardue pour moi car je ne savais pas comment les gens réagissaient. Je parlais seul à une caméra. Une conférence, c'est humain, il y a une communication avec son auditoire. Il aurait mieux valu qu'ils prennent quelqu'un de là-bas.

Dans votre chapitre du livre l'«Objecteur de croissance», vous y parlez de la maison de la santé. Qu'est-ce?

Moi, ce que je souhaiterais, ce serait qu'il y ait dans chaque quartier, un endroit où on se préoccupe de la santé des gens avec des conseillers et des instruments pour être capables de se prendre en charge. Par exemple un bon centre de documentation, un centre pour donner des cours, par exemple comment contrôler l'hypertension artérielle avec le moins possible de

médicaments. Regrouper les gens qui ont la même maladie pour qu'ils s'entraident, qu'ils partagent leurs connaissances. Il pourrait y avoir ce que moi j'appelle des «conseillers de santé», qui aideraient les gens à voir ce qui ne va pas dans leur vie et qui les amène à être malades. Les maladies chroniques se préparent de longue date. Dès l'apparition de symptômes, — et si possible avant, — la vraie prévention serait de se dire : qu'est-ce qui, dans ma vie, fait que je m'en vais vers une maladie? C'est aussi d'aider les gens à être en santé. Si leur organisme fonctionne bien, s'il est en santé et s'il reçoit ce dont il a besoin, il va bien se débrouiller lors d'un possible déséquilibre qui se traduit par une maladie, et rétablir les bonnes conditions.

Est-ce que vous voyez une Maison de la santé dans un quartier en transition dans le cadre des Villes en transition?

C'est une des actions des Villes en transition. C'est de récupérer les savoirs traditionnels et partout où ça avance un peu, après avoir travaillé sur l'alimentation, sur les déplacements, on arrive vite à la question : comment prendre sa santé en charge plutôt que d'être dépendants de toute la technologie moderne.

Est-ce que votre proposition également dans ce livre d'un Conseil des sages a été réalisée?

Non. J'ai écrit plusieurs livres. Je ne m'attends pas à ce que ce soit tout adopté. Ça fait longtemps que les choses auraient changé si on lisait mes livres et si on adoptait les choses que j'ai écrites. Donc il faut les répéter constamment. Les gens ne veulent pas savoir et ne veulent pas chercher. Les livres où on essaie de trouver les solutions pour améliorer la société ne sont pas les plus populaires.

Pourquoi ne veulent-ils pas savoir ?

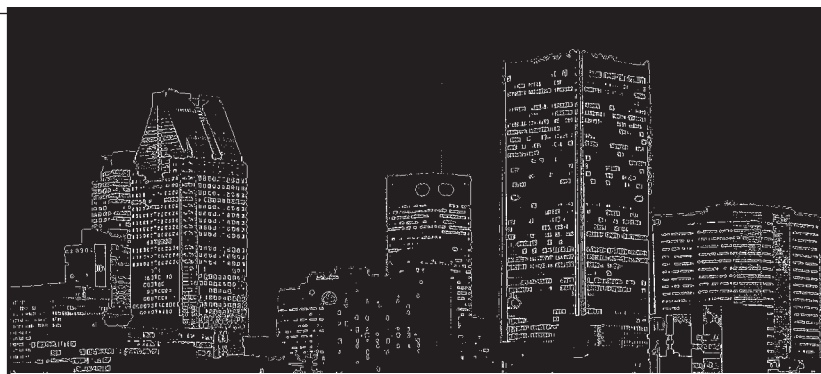
Parce qu'ils sont essentiellement paresseux. On ne change pas si on n'a pas besoin de changer, ils se disent. On ne voit pas les conséquences de ce qui nous facilite la vie. Par exemple, le *fastfood*, c'est facile, on n'a qu'à payer, mais les gens ne voient pas les conséquences sur leur santé.

La notion de «retraite progressive», est-ce qu'il y a eu des progrès ?

Moi je ne vois pas beaucoup de choses qui changent. On recule de ce côté-là. Avant notre actuelle crise économique où on produit moins, on disait que 20 p. cent des Canadiens travaillaient 50 heures par semaine ou plus et que c'était en augmentation constante. On force les gens à travailler plus longtemps et plus intensément. Ce qui était proposé dans les livres de 1970 ne s'est pas arrangé et au contraire, ça empire.

Ça contredit l'esprit d'une politique du temps libéré ou du revenu de citoyenneté n'est-ce pas?

Il faut qu'on comprenne qu'à la base de notre société et de ce qui ne va pas, c'est cette éthique de produire toujours plus et qu'il faut qu'on travaille plus pour produire plus. Moi je pense que si on veut changer la société, un des secteurs où il va falloir qu'on intervienne le plus c'est le secteur du travail. Cesser de vouloir être si productifs et faire que le travail retrouve son sens. Actuellement, le sens du travail, c'est la paie qui permet de consommer après. Le travail devrait être une activité valorisante, une activité qui permet de développer notre créativité, une activité dans un lieu de socialisation. Ce n'est pas ce qui se passe actuellement.



Nouveau site Internet

www.desjardinsmunicipal.com

VIDÉOS

CONSEILS FINANCIERS

NOUVELLES

ÉVÉNEMENTS À NE PAS MANQUER



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

Le CN américain

L'article est paru dans le journal Métro le 7 janvier 2010

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



e Canadien National fut privatisé en 1995 par le gouvernement libéral. Cela faisait suite aux autres privatisations de joyaux

publics qui ont eu lieu sans débat public et sans référendum, comme cela est obligatoire dans de nombreux pays. Ailleurs, la population serait descendue dans la rue pour s'y opposer. Nos ressources naturelles appartiennent en vaste majorité à des étrangers. Même que Harper et Charest vendent régulièrement à des étrangers des pans économiques entiers comme les autoroutes, l'éolien, les barrages, les pharmaceutiques, les télécommunications, etc.

Lors de la privatisation du CN en 1995, le gouvernement Chrétien n'avait imposé aucune limite au contrôle étranger, ce qui fait qu'aujourd'hui plus de 70 p. cent de la compagnie est détenue par des Américains. Le Canadien National n'a plus de canadien que le nom. Avec 6 p. cent des actions, l'américain Bill Gates, l'homme le plus riche au monde, est le principal actionnaire individuel du CN. Si on s'était limité à privatiser les trains, cela aurait été un moindre mal. Mais non, nos élus, avec le silence de la population, ont également cédé les voies ferrées, les ponts, d'immenses terrains, etc.

Désormais, nos trains de passagers collectifs, que l'on veut supposément encourager, doivent demander la permission au CN d'utiliser leurs rails, leur payer des millions en frais d'usager et, bien évidemment, doivent obligatoirement passer après les trains de marchandises. Ça limite ainsi le nombre de trains de banlieue quotidiens qui doivent, en plus, se taper de nombreux arrêts afin de laisser le chemin libre aux trains de

marchandises. Le marché avant les services collectifs et le transport de marchandises avant le transport des gens. En novembre 2008, le ministre fédéral conservateur des finances Jim Flaherty a

dit que les Canadiens seraient étonnés d'apprendre que la tour du CN appartient au gouvernement fédéral. Les Canadiens seraient encore plus surpris de savoir que le CN est maintenant détenu à plus de 70 p. cent par des Américains.

Tiens, tiens, dans *La Presse* du 20 septembre 2003 on a appris que la société avait ordonné à ses employés de ne plus utiliser le mot «Canadien» dans l'ensemble de ses

communications, ce qui avait mis hors de lui l'ex ministre libéral David Collenette. Une autre crissette hypocrite pour épater la galerie. Comme le CN est maintenant américain, l'assemblée annuelle des actionnaires des deux dernières années a évidemment eu lieu à Memphis et à Chicago. Puis, il y a le siège social de Montréal qui n'est plus qu'une coquille vide et le pont de Québec, un chef-d'œuvre historique collectif, qui appartient dorénavant aux Américains, étant la propriété du CN. Idem pour le Château Frontenac, que l'on voit partout dans la publicité touristique de la province, qui est propriété étrangère. Lors de la privatisation du CN, le gouvernement s'est approprié la Tour du CN à Toronto. Pour nous déculpabiliser un peu, faisons-nous accroire que c'est la faute aux anglais du Canada qui nous ont supposément contraints à vendre à l'étranger des sociétés étatiques québécoises.



Casse-tête

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																

yogi

Horizontalement

- Enrober d'une préparation sucrée battue en neige ; Ceux de Perrault, de Grimm ou d'Andersen.
- Dernière lettre de l'alphabet grec ; Coin de calfat servant à enfoncer l'étope dans les joints d'un navire.
- Zeus la changea en génisse ; Personnes qui utilisent un service public ; Chiffre chanceux.
- Dépassement du temps convenu par contrat de l'affrètement d'un navire ; Ville de Jordanie.
- Désigné par élection ; Saillies arrondies du dos ; Indique que l'on cite textuellement.
- États-Unis d'Amérique ; Arbres résineux ; Gabon ; Avant l'automne.
- Manche d'un match de tennis ; Qui vit dans le sable ; Pronom personnel.
- Quarante jours d'abstinence et de privation ; Chiffres romains.
- Lichens à longs cils ; Deuxième son de la clé d'ut ; Style de jazz né à New-York.
- Imprégna d'empois un tissu ; Pleine de vivacité, passionnée.
- Article défini ; Ancienne unité de mesure d'éclairement ; Aspect du papier transparent ; Pronom personnel.
- Chiffres romains ; Voiture russe ; Munir une monture d'un siège pour le cavalier.
- Mammifère aux mouvements lents ; Ces champs sont une avenue de Paris ; Qui a vu le jour.
- Route rurale ; Disposition à entreprendre sans prudence ; Ancienne unité de mesure de dose absorbée de rayonnements ionisants.
- Du verbe «devoir» ; Qui a la forme d'un anneau.
- Dont les partitions entrent les unes dans les autres ; Vedette de cinéma ; Poésie orale.

Verticalement

- Petite corbeille capitonnée pour bébé ; Arrière-cuisine.
- Diplômée depuis peu de ; Sport nautique pratiqué sur des embarcations.
- Île de l'Atlantique ; Petite rondelle adhésive de caoutchouc ; Italie.
- Orifice naturel creusé à la surface d'un plateau calcaire ; Achat, course.
- Mollusque gastéropode carnassier ; Sans chef, sans tête.
- Autriche ; Métal jaune clair, extrait de la monazite, donnant des sels d'un beau vert.
- Matelot chargé du gréement ; Arrêt ou ralentissement de l'écoulement d'un liquide organique.
- Aiguillonnera, stimulera ; Infection pulmonaire grave et contagieuse.
- Extrêmement rare ; Qui ne brûle, n'éclaire plus.
- Petits socles de départ ; Pronom démonstratif ; *Ante prandium* ; Volcan de la Sicile.
- Ce qui arrive ou est supposé arrivé ; Je, me, moi ; Personne qui fabrique de la bière.
- Marque une transition d'une idée à une autre ; Manière de chanter, de dire les psaumes.
- Idiot, stupide ou un peu fou ; Couvriras de gouttelettes.
- Elle transmet la maladie du sommeil chez l'homme ; Plante bulbeuse à odeur forte.
- Êtres incorporels ou imaginaires ; Demeurera, restera sur place.
- Qui est en forme de soie de porc ; Rivière de France ; Symbole de l' «examètre» (Métrologie).

SOLUTION EN PAGE 19

LAUT'JOURNAL

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

milliardaires. 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





SOLUTION DE LA PAGE 18

[illegible]



Domaine privé Au coeur des Laurentides

Un site exceptionnel
Obtenez votre terrain
à partir **12500\$**
(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

Benjamin Moore
Les experts en couleur et décoration



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

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

clubvoyages™
Pointe-aux-Trembles

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 : jrdcc@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



SPÉCIAL D'OUVERTURE :
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

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@sffmm429.qc.ca
- **Courrier régulier**
Petites annonces du **COLBLANC**,
429, rue de La Gauchetière Est,
Montréal, Québec, H2L 2M7
- **Télécopieur**
514 842-3683