

ColBlanc

Septembre-Novembre 2009 Volume 43, numéro 4

Premier prix des communications SCFP

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

TOUS COLS BLANCS RÉUNIS

Page 3



Élections municipales 1^{er} novembre 2009

Page 4



Villes reconstituées Trois ententes conclues

Page 10



Rencontre avec Charlotte Thibault du Conseil des Montréalaises

ÉLECTIONS

Voter c'est participer au pouvoir

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



'emblée nous tenons chaleureusement et sincèrement à vous dire MERCI. Merci de votre soutien et de la confiance que vous avez démontrée en optant pour l'Équipe AccèsCIBLE.

En nous confiant la barre de notre Syndicat, sachez que vous avez choisi l'expérience, la diversité et le dévouement au service des quelque 10 000 membres de notre Syndicat.

C'est enthousiastes et fiers que nous entreprenons ce deuxième mandat, déterminés à mener à bien les dossiers de l'Équité salariale ainsi que l'harmonisation des caisses de retraite des employés de la Ville de Montréal (MTL 3) — pour ne nommer que ceux-là — et à revendiquer, tant sur la place publique qu'auprès des employeurs, la valorisation et le respect de la fonction publique et parapublique municipale.

Dans la prochaine édition du *ColBlanc*, nous vous présenterons les Cols blancs que vous avez élus aux postes de directeurs syndicaux ainsi que ceux qui occuperont des fonctions spécifiques au sein de notre Syndicat. Nous aurons également terminé la répartition des responsabilités au sein de notre bureau syndical et pourrons alors vous en faire état.

SUITE EN PAGE 3



L'Équipe AccèsCIBLE vous remercie de votre appui !

« On va toujours trop loin pour les gens qui ne vont nulle part »

Pierre Falardeau,
1946 – 2009

Calendrier syndical

1^{er} au 7 novembre 2009

C'est sous le thème *Unis contre le crime* qu'aura lieu la Semaine de prévention de la criminalité

3 et 4 novembre 2009

Le Grand Rendez-vous santé et sécurité du travail

10 novembre 2009

Rencontre biennale en condition féminine, *La crise économique et les femmes*, Hôtel Delta Montréal, Montréal

11 novembre 2009

Le jour du Souvenir

11 et 12 novembre 2009

Colloque FTQ sur la conciliation travail-famille, Hôtel Delta, Montréal

15 au 21 novembre 2009

C'est sous le thème *t'en es où?* qu'aura lieu la Semaine de la Toxicomanie au Québec

20 novembre 2009

Journée mondiale de l'enfance et la Journée de commémoration des personnes transgenres

27 au 29 novembre 2009

Sommet Bleu, venez célébrer le 10^e anniversaire de la campagne *Èaux Aguets*, Hôtel Marriot, Ottawa. Organisé par le SCFP et le Conseil des canadiens

1^{er} décembre 2009

Journée mondiale du SIDA

2 décembre 2009

Journée internationale pour l'abolition de l'esclavage

3 décembre 2009

Journée internationale des personnes handicapées

5 décembre 2009

Fête des enfants des membres du SFMM

6 décembre 2009

Journée internationale de commémoration de Polytechnique et de la violence faite aux femmes

10 décembre 2009

Journée internationale des droits de l'Homme

Une nouvelle recrue au PAM du SFMM

À la suite du départ à la retraite de Manon Charlebois, l'Équipe du « 429 » a recruté, en juin dernier, les services de Denis Beauchemin à titre de co-responsable du PAM.

Chef d'équipe et ex-formateur à la Sécurité du revenu, Denis n'a pas hésité à s'impliquer syndicalement dans le dossier des contrats de service et à mettre l'épaule à la roue. Il jouit d'une longue expérience d'aide auprès de l'humain (que ce soit des démunis, des collègues de travail, etc.).

Père de famille, entouré de filles, fervent sportif (il a d'ailleurs débuté sa carrière à la ville au Service des sports et loisirs) et photographe à ses heures, Denis s'est avéré être LA personne détenant ce qu'il fallait pour occuper ce poste exigeant.

N'hésitez pas à le joindre au 514-842-9463 poste 243!



Campagne Centraide 2010 Crise économique : Encore plus solidaire dans l'entraide !

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



Cette année, plus que jamais, le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal consacre des énergies importantes pour que la campagne Centraide soit un succès. Notre implication, et la vôtre, nous paraissent essentielles, non seulement parce que Centraide offre un soutien financier à des organismes qui s'occupent des plus démunis, mais aussi parce que la crise économique actuelle expose un segment encore plus important de la population à la vulnérabilité économique et sociale, notamment chez les familles de la classe moyenne.

Ils sont de plus en plus rares ceux qui peuvent se targuer d'être à l'abri du besoin. Ainsi et parfois sans qu'on ne le sache, Centraide vient peut-être en aide à nos voisins et à nos amis. Qui sait? Centraide pourrait même un jour aider un membre de votre famille! Donner à Centraide, c'est donc un geste de solidarité avec ceux et celles qui sont dans le besoin, un geste qui signifie que l'on n'est pas indifférent, que l'on croit au partage et à l'entraide!

SVP, donnez généreusement !

Du 5 octobre au 6 novembre 2009, des consœurs et confrères délégués sociaux, aux représentants syndicaux, sillonneront l'île et, sur demande, iront vous rencontrer pour vous parler de l'action de Centraide. Pour recevoir la visite d'une équipe de délégués sociaux vous n'avez qu'à contacter Sylvie Beauchamps, coordonnatrice, au 514-842-9463.

De plus, cette année, c'est Monique Côté, notre présidente, qui assure la coprésidence de la campagne. Son message est simple : « S'il vous plaît, donnez généreusement! »

Comme par les années passées, des solliciteurs iront vous rencontrer sur les lieux de travail et vous demanderont un don. Nous vous encourageons à contribuer par une retenue à la source sur le chèque de paie, ce qui reste la façon la plus facile et la plus avantageuse de contribuer. Rappelez-vous aussi que votre don à Centraide procure une intéressante réduction d'impôt.

Merci !



Centraide
du Grand Montréal

À l'intérieur

Une convention pour Côte Saint-Luc	p. 4
Solidarité concluante à Westmount	p. 4
Nouveau contrat à Beaconsfield	p. 5
Étape longue et cruciale pour l'Équité salariale	p. 5
Débordement à Sécurité du revenu	p. 6
Jours de maladie dans la fonction publique	p. 6
Rencontre avec Luce Charbonneau	p. 7
Uniformes au SIM	p. 8
Salaires minimum « version 9.5 »	p. 8
Tournée estivale des piscines et des plans d'eau	p. 9
Exode des sauveteurs	p. 9
Rencontre avec Charlotte Thibault	pp. 10-11
Été chaud dans le secteur municipal	pp. 12-13
Tour du chapeau pour le ColBlanc	p. 13
Le pic pétrolier, le chaos climatique et nous	p. 14
Adoption du rapport Pronovost	p. 15
Édition 2009 du tournoi de golf du SFMM	p. 16
Lectures et sentiments	p. 17
Chronique CRIC	p. 18
Des mots qui font suer	p. 18
Le point sur la grippe A (H1N1)	p. 18

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du **ColBlanc** :
le vendredi
6 novembre 2009



ColBlanc

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

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

Agente d'information : Michèle Blais

Responsable : Gérald Brosseau

Secrétaire : Benoit Méthot

Membres : Line Marcotte, Jean-René Usclat et Christine Vallée

Caricaturiste : Jean-François Biron

Mots croisés : Gilles P. Charron

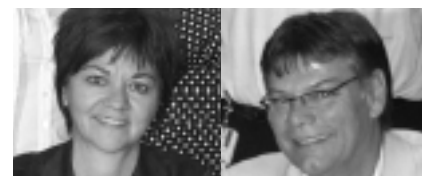
Photographes : Stéphane Armstrong, Michèle Blais, Gérald Brosseau, Édith Cardin, Daniel Guay, Line Lachapelle, André Lalonde.

Infographie : Marcel Huot (Legris Service Litho inc.)



Élections

Voter c'est participer au pouvoir



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

SUITE DE LA PAGE 1

Mais d'ici là, le sujet qui retient notre attention et pour lequel nous voulons vous sensibiliser concerne d'abord et avant tout les élections municipales.

Votons le 1^{er} novembre

Tout comme vous l'avez fait pour élire les personnes à la direction de notre Syndicat, nous vous enjoignons de participer et d'aller voter pour les candidats qui offrent de réelles solutions aux problèmes qui affligent notre Métropole et les municipalités de l'île de Montréal.

Montréal métropole du Québec

Montréal a été, par le passé, LA métropole du Canada et a exercé, à ce titre, un attrait économique, culturel et social sans précédent, tant pour le Québec que pour le reste du pays.

Cependant, depuis quelques décennies, Toronto lui a ravi ce titre. Toronto qui a su prendre les bonnes décisions et qui, par-dessus tout, a réglé depuis belle lurette ses querelles en matière de fusion municipale. Toronto qui va de l'avant et qui bénéficie tout juste d'une nouvelle loi provinciale lui accordant de nouveaux pouvoirs.

Tout comme notre capitale nationale d'ailleurs, qui ne s'est pas retrouvée au lendemain du référendum du 20 juin 2004

avec 15 villes reconstituées sur le dos et une structure bureaucratique démesurée. Plusieurs ont d'ailleurs affirmés publiquement qu'il s'agirait d'un des facteurs expliquant le succès du 450^e anniversaire de la ville de Québec!

Mais pour en revenir à Toronto, cette ville a pris, selon Yves Boisvert de *La Presse* « une sacrée avance dans la réflexion et dans l'action pour que les choses changent. » Tandis qu'à Montréal, nous avons été témoins d'une déresponsabilisation municipale se manifestant, entre autres, par : un recours de plus en plus important au privé et par une diminution des effectifs; par une décentralisation à outrance qui favorise le copinage, la confusion de rôle et l'ingérence politique; par une augmentation des tarifs, que ce soit du stationnement, du prix d'entrée aux Biodôme, Planétarium, etc.; par la judiciarisation des dossiers plutôt qu'à la prévention et à la sensibilisation des citoyens (instauration d'amendes de toutes sortes); par la terminaison, avant terme, des contrats en matière de gestion de l'aide sociale et de certains services d'emploi sur le territoire montréalais mettant ainsi fin à plus de 30 ans de partenariat entre le gouvernement du Québec et Montréal.

Cela sans compter l'abolition du dispositif d'urgence pour les sinistrés et le

désengagement de Montréal vis-à-vis Centraide du Grand Montréal, cet organisme qui vient en aide à quelque 500 000 personnes en difficulté par le financement d'un réseau d'organismes et de projets communautaires au sein de notre propre Ville, etc.

Ajoutons l'étalage des scandales qui ont éclaboussés l'administration Tremblay que ce soit dans les arrondissements Ahuntsic—Cartierville (déménagement de la mairie d'arrondissement, déficit de 4 millions; copinage dans l'octroi de contrats de déneigement, etc.), Outremont (où l'alcool a coulé à flot aux frais des Montréalais et où le dossier du centre communautaire est présentement sous enquête de la SQ pour une analyse des processus d'octroi des contrats, aux dépassements de coûts et à une possible manipulation des élections municipales de 2005), à la SHDM avec le dossier du Faubourg Contrecoeur ou évidemment, en matière de compteurs d'eau.

Voter c'est participer au pouvoir

L'exercice de votre droit de vote aux élections municipales constitue LA démarche la plus importante quant à votre participation à la vie municipale et par le fait même le moyen de doter notre métropole ainsi que les municipalités environnantes de femmes et

d'hommes honnêtes, dévoués, respectueux de la fonction publique et parapublique municipale, soucieux de fournir, de concert avec les salariés municipaux, des services de qualités aux citoyens de manière à offrir des milieux de vie sécuritaires et dynamiques culturellement et économiquement. Il faut élire des femmes et des hommes de milieux diversifiés afin qu'ils puissent prendre les meilleures décisions qui soient. Ils doivent œuvrer à l'amélioration et à la conservation de notre environnement. Il faut aller voter pour des femmes et des hommes dotés de leadership et d'une vision pour faire de Montréal une ville formidable tournée vers l'avenir. Il faut des gens courageux déterminés à gérer dans l'intérêt du bien commun et à veiller réellement au bien-être des citoyens.

C'est pour ces raisons que nous vous incitons à participer nombreux à l'élection du 1^{er} novembre prochain. C'est à nous TOUS d'agir sur le pouvoir. Plus nous serons nombreux à participer à la vie municipale, plus nos opinions, nos besoins et nos intérêts seront connus des élus et pris en considération dans les décisions publiques. C'est à notre portée à tous. Le 1^{er} novembre : aller voter !



Aux fins de l'élection générale à la Ville de Montréal, le cadre électoral sera le même que lors de l'élection générale du 6 novembre 2005, à l'exception de l'arrondissement de Ville-Marie où les électeurs doivent voter pour le maire de la ville (qui à compter de cette élection sera d'office maire de l'arrondissement) et pour l'un ou l'autre des trois conseillers de la ville selon le district électoral où ils exerceront leur droit de vote.

L'élection générale de 2009 vise à pourvoir 103 postes électifs répartis dans les 58 districts électoraux établis sur le territoire de la ville et de ses 19 arrondissements. Les quelque 1 102 000 électeurs montréalais sont donc appelés aux urnes pour élire respectivement: le maire de la ville; 18 maires d'arrondissement également conseillers de la ville; 46 conseillers de la ville et 38 conseillers d'arrondissement. Ce qui fait que chaque électeur votera entre deux et cinq fois selon l'arrondissement où il est inscrit. Les électeurs peuvent connaître le cadre électoral propre à leur arrondissement en consultant le Manuel de l'électeur « *C'est ma ville, je vote* », distribué dans chaque foyer de Montréal au cours des derniers jours ou en consultant le site web d'Élection Montréal (ville.montreal.qc.ca/election).

À la suite de cette élection générale, le conseil municipal comptera 65 membres, soit le maire de la ville (d'office, maire de l'arrondissement de Ville-Marie), les 18 maires d'arrondissement et les 46

conseillers de la ville élus dans l'un ou des districts électoraux visés.

Pour y arriver, 3900 bureaux de vote seront établis dans près de 540 endroits répartis sur le territoire de la ville et, la semaine précédente, lors du vote par anticipation, près de 630 bureaux de vote seront répartis dans quelque 100 endroits de vote.

Pour cette élection, étant donné les ratés du système informatique lors de l'élection de 2005, le vote s'effectuera selon le mode traditionnel et exigera par ailleurs un personnel électoral de première ligne beaucoup plus nombreux, soit au total, un effectif de près de 14 000 personnes, comparativement à 6500 en 2005. Bon nombre d'entre vous et de retraités de notre Syndicat seront à pieds d'œuvre pour assurer le succès de cette élection.

Diffusion des résultats électoraux

Le dépouillement des votes débutera dès la fermeture des bureaux de vote, le dimanche 1^{er} novembre à 20 h, et les résultats seront annoncés au cours de la soirée par le président d'élection, dans le hall d'honneur de l'hôtel de ville de Montréal qui sera alors ouvert au public. Tout citoyen pourra également suivre, en temps réel, l'évolution de la compilation des résultats du vote pour chaque poste électif sur le site web d'Élection Montréal.

Source : communiqué émis par MONTRÉAL, le 18 sept. Bureau des élections de Montréal, ville.montreal.qc.ca/election

Côte-Saint-Luc

Convention collective signée



Jean-René Usclat, agent de griefs et membre du comité du journal



eux qui ont pris connaissance du bilan en forme de rétrospective publié dans les pages centrales de notre précédente parution se rappelleront, qu'en juin dernier, des négociations en vue du renouvellement des conventions collectives se déroulaient dans quatre villes reconstituées, soit Beaconsfield, Côte-Saint-Luc, Pointe-Claire et Westmount. Du nombre, trois ont finalement conclu une entente avec le SFMM (SCFP). Seule la ville de Pointe-Claire, où les négociations se poursuivent, n'a pas encore obtenu d'entente avec notre Syndicat.

Des membres satisfaits !

C'est lors de l'assemblée du 2 septembre 2009 que les Cols blancs de la ville Côte-Saint-Luc se sont vus présenter de façon détaillée l'entente de principe conclue entre la ville de Côte-Saint-Luc et le SFMM (SCFP), qui y représente les membres cols blancs — merci à Dan Patton, délégué syndical et membre du comité de négociation qui a assuré avec brio la traduction simultanée lors

de cette assemblée. Forts satisfaits du résultat, les membres présents l'ont adoptée avec une quasi unanimité (95,6 % en faveur).

D'une durée de six ans, le nouveau contrat de travail, ratifié officiellement le 30 septembre dernier à l'Hôtel de ville de Côte-Saint-Luc, prévoit des augmentations salariales de l'ordre de 2 % à 2,5 % selon les années, incluant une garantie de plein IPC (taux d'inflation) pour 2011 et 2012, sans dépasser 3 %.

Des gains importants

Avec ce contrat de travail, qui couvre la période du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2012, le Syndicat a aussi obtenu la parité entre les salariés à statut précaire et leurs collègues permanents en matière de vacances, d'heures de congé mobile et de



maladie, de jours de congé férié, de même qu'une progression salariale plus avantageuse.

L'entente prévoit aussi le paiement d'une prime pour le travail effectué le soir, la nuit ou les weekends. Fait à souligner, les salariés obtiennent aussi l'ajout de mesures pour concilier le travail et la famille, comme la bonification de congés spéciaux à l'occasion d'un mariage ou d'un décès, l'augmentation des heures de congés mobiles, l'implantation

d'une banque « épargne-temps » et la possibilité d'horaires de travail flexibles.

Des négociations productives

En terminant, mentionnons que les pourparlers se sont déroulées dans un climat cordial ce qui a permis aux parties d'être imaginatifs et de mener à terme des négociations productives comme en font foi les résultats obtenus, plus particulièrement pour les salariés à statut précaire.

Je m'en voudrais de ne pas souligner au passage l'excellent travail accompli par les membres du comité de négociation formé de Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM, Yvon Morin, directeur syndical et Dan Patton, délégué syndical ainsi que du conseiller syndical du SCFP, Bruno Tremblay, et, en toute fin, de la conseillère syndicale du SCFP, Luce Charbonneau.

Ville de Westmount

Une solidarité concluante



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



réunis le 8 octobre dernier en assemblée générale extraordinaire, c'est dans une proportion de 80 % que nos collègues cols blancs ont voté en faveur de l'entente de principe conclue le 22 septembre dernier entre notre Syndicat et la ville de Westmount. Sans contrat de travail depuis le 30 juin 2006, les négociations se sont enclenchées le 16 mars 2007. Après plus d'une vingtaine de réunions de travail et alors que les parties s'étaient entendues sur la totalité des clauses normatives, le 9 septembre, les pourparlers étaient rompus.

Pour une réelle justice Salariale

Le différend qui opposait les parties a porté sur les conditions salariales et le refus de l'employeur de verser des primes aux syndiqués devant travailler en dehors des heures normales, soit le soir, la nuit et les weekends.

Pour notre Syndicat, la position était très

claire : pas question de cautionner un règlement qui s'avèrerait inéquitable pour nos membres. En effet, l'employeur refusait d'accorder aux Cols blancs les mêmes augmentations salariales que celles consenties dans le cadre du règlement conclu précédemment avec les Cols bleus.

Unis et déterminés

Étant donné la situation, le 9 septembre dernier, les membres de Westmount réunis en assemblée générale extraordinaire, n'ont pas hésité, c'est dans une proportion de 96 % qu'ils ont voté en faveur du plan d'action recommandé par leurs dirigeants syndicaux. Ce plan prévoyait une gradation des moyens d'action afin de dénoncer la position de leur employeur. Le soir même, dès la levée de l'assemblée, bien déterminés à obtenir un traitement salarial équitable, ils sont sortis dans la rue et ont manifesté leur mécontentement jusqu'au Victoria Hall, là où plusieurs conseillers municipaux étaient réunis.



Les syndiqués qui n'avaient connu jusque là aucun conflit de travail de leur histoire, ont porté fièrement leur macaron exigeant une réelle justice salariale.

Jusqu'à la grève, s'il le faut !

L'employeur maintenant sa position, les membres se sont réunis à nouveau le 16 septembre. C'est dans une proportion de 84 % qu'ils se sont prononcés en faveur du déclenchement de la grève, au moment jugé opportun. Fort de cet appui, des discussions

ont pu avoir lieu entre notre présidente, Monique Côté, et la mairesse sortante de la ville de Westmount. Résultat : une entente de principe était conclue entre les parties le 22 septembre, l'employeur acceptant de verser les mêmes augmentations salariales que celles consenties à ses Cols bleus.

Faits saillants de l'entente conclue

D'une durée de sept ans, le nouveau contrat de travail prévoit des augmentations salariales de l'ordre de 2 %, versées sous forme de forfaitaire pour 2007 et totalisant, pour les années subséquentes, 14,25 %. Notre Syndicat a obtenu le paiement de primes

pour les salariés affectés à la bibliothèque et qui travaillent le soir ou les week-ends. L'entente prévoit aussi l'établissement d'horaires de travail plus flexibles incluant une banque « épargne-temps » afin de concilier le travail et les responsabilités familiales, ainsi que le versement annuel d'un boni d'ancienneté allant de 175 \$ à 1 375 \$ pour les années 2008 à 2010 inclusivement ainsi que pour les années subséquentes. Le contrat de travail couvre la période du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2013.

Quand détermination et solidarité riment avec succès

Une chose est sûre. Sans le soutien et la solidarité des membres tout au long du processus nous n'aurions pu obtenir un tel résultat. Jamais les membres n'ont cessé d'appuyer leur comité syndical de négociation piloté par Jean-Marc Boucher, vice-président au SFMM; Julie Poulin, directrice syndicale et secrétaire à la ville de Westmount ainsi que le conseiller syndical SCFP, Bruno Tremblay. Une équipe qui a su faire toute la différence.



Jean-Marc Boucher, Julie Poulin et Bruno Tremblay, un trio gagnant !

Beaconsfield

Nouveau contrat de travail pour nos membres



Line Lachapelle, agente de griefs au SFMM (SCFP)



eudi le 24 septembre 2009, c'est dans une proportion de 91 % que les Cols blancs de Beaconsfield ont voté en faveur de l'entente de principe

conclue le 3 septembre dernier avec cette municipalité.

Le nouveau contrat de travail, d'une durée de sept ans (1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2013), prévoit

des augmentations salariales de l'ordre de 2 % à 2,5 % selon les années, incluant une clause de garantie de plein IPC (taux d'inflation) pour 2013, sans dépasser 3 %.

L'équipe de négociation a aussi obtenu la parité entre les salariés auxiliaires et leurs collègues permanents en matière de vacances ainsi que la création de trois nouveaux postes permanents. Ce contrat de travail instaure également une progression salariale plus



avantageuse et le paiement d'une prime pour le travail effectué le soir, la nuit ou les fins de semaine. De plus, pour concilier le travail et la famille, les employés obtiennent l'implantation d'une banque « épargne-temps », soit l'équivalent de la banque globale de temps.

C'est une entente des plus satisfaisante pour l'amélioration des conditions de nos

membres. Les négociations ont été longues et ardues mais la mobilisation et le soutien de nos militants ont permis ces avancées intéressantes. Soulignons également l'excellent travail de l'équipe de négociations piloté par Daniel Bélanger, vice-président au SFMM, du conseiller syndical Michel Bouliane et de Robert Beaulieu, directeur syndical à la ville de Beaconsfield.

L'Équité salariale

Début d'une longue et cruciale étape

Les membres du comité syndical de l'équité salariale du SFMM (SCFP)



près l'affichage effectué en avril dernier, le comité d'équité salariale s'est affairé à préparer l'étape suivante :

recueillir des informations sur les différentes catégories d'emplois qui seront évaluées dans le cadre de l'exercice d'équité.

Le comité a prévu d'administrer le questionnaire d'évaluations des emplois en trois phases. La première a eu lieu au début du mois de juin, pour les catégories d'emplois des annexes « A » et « K » essentiellement.

Plusieurs ont donc reçu une lettre de convocation leur proposant de se présenter à une séance d'information. Une période de trois heures leur était allouée pour remplir le document. Soucieux d'obtenir le maximum d'informations et de mener cette tâche à bien, le comité a établi des critères qui nous

ont permis de cibler les titulaires qui ont finalement composé l'échantillonnage :

- occuper l'emploi à la date du portrait soit le 21 novembre 2005;
- pour chacune des catégories d'emploi, 20 % des titulaires ont été sélectionnés, de façon aléatoire;
- les titulaires d'une même catégorie d'emploi ont été choisis en fonction des différents domaines d'activités de cet emploi, des arrondissements, des villes reconstituées et des Services corporatifs.

Lors des premières séances, le taux de participation nous est apparu alarmant! Sur environ 50 personnes, 16 avaient répondu à l'appel, soit 30 %! Un *Fonctionnaire Express* a donc tout de suite été mis en production pour conscientiser et responsabiliser nos membres. Résultat? Environ 70 % des

personnes convoquées se sont présentées et ont rempli ledit questionnaire. Toute cette opération vise à obtenir des renseignements n'apparaissant pas dans les descriptifs de tâches. Il faut comprendre qu'à la lecture des descriptifs, il serait impossible pour les membres du comité d'évaluer de façon objective, sans avoir à interpréter, le nombre de fois que des poids sont soulevés dans une journée, le nombre de personnes à coordonner ou non, la nature de la

communication qui est la plus représentative et les conditions dans lesquelles le travail s'effectue pour chaque catégorie d'emploi. Travaillez-vous à aire ouverte? Votre environnement est-il bruyant? Subissez-vous des écarts de température?

Si les membres du comité connaissent l'ensemble des catégories d'emplois pour les connaissances qu'ils ont du terrain et pour en avoir lu et relu les descriptifs, vous demeurez les experts de vos emplois! Vous seuls pouvez répondre aux questions soulevées par le nouveau plan d'évaluation!

À la mi-août, nous avons enclenché la phase II de la cueillette d'information en faisant parvenir des questionnaires aux personnes détenant des emplois de l'annexe « C », aux personnes retraitées ou n'étant plus à l'emploi de la ville et à celles qui occupaient un emploi à titulaire unique à la date du portrait.

Pourquoi attendre la fin de l'été pour cueillir des informations sur certaines des catégories d'emploi de l'annexe « C »? Pour permettre aux employés nouvellement en poste (2009) effectué les tâches de l'emploi pour lequel ils ont été sélectionnés, depuis au moins quelques mois, avant de répondre au questionnaire.

Dans plusieurs cas, il fut difficile voire impossible de joindre ces titulaires. Ces derniers n'ayant pas tenu leur adresse à jour; travaillant pour un autre employeur, etc. Pour résoudre ce problème, le comité a décidé de solliciter les employés auxiliaires selon l'ordre suivant :

- en poste au 21 novembre 2005, travaillant toujours à la ville en 2009;
- en poste au 21 novembre 2005 seulement mais dont l'adresse a été

retracée;

- en poste à l'été 2009 dans une catégorie d'emploi dont les titulaires au 21 novembre 2005 sont introuvables.

Cette étape vise, dans plusieurs cas, à compléter des descriptifs d'emplois souvent très succincts ou inexistant. Elle doit se terminer le 16 octobre prochain. Est-il besoin de vous rappeler que nous comptons sur votre participation; autrement, nous serons dans l'obligation de puiser nos informations ailleurs.

La phase III de la cueillette devrait être mise en marche à la fin septembre. Elle concernera entre autres certaines catégories d'emplois du Service de la police de la ville de Montréal qui ont des horaires particuliers.

Avant de débiter l'évaluation d'environ 900 emplois, la partie syndicale du comité devra compiler, éplucher et analyser toute l'information reçue, soit 2000 questionnaires d'évaluation comprenant des informations sur 5 facteurs ou sous-facteurs du plan. Cet exercice s'échelonnait sur plusieurs mois et exigera de nos membres encore un peu de patience.

Nous profitons de l'occasion pour remercier tous ceux et celles qui ont pris le temps de répondre à l'invitation. Nous insistons sur l'importance de votre participation afin d'avoir toutes les données en main lors de l'évaluation des emplois qui débutera d'ici janvier prochain. Entre temps, les membres sont disponibles pour répondre à vos questions. Vous pouvez communiquer avec eux par téléphone au 514-842-9463 ou par courriel à equitesalariale@sfmm429.qc.ca.



De gauche à droite : Diane Chevalier, Dominique Charland, Édith Cardin et Pierre Vandewalle.

Quand ceux qui doivent agir sont démunis

Débordement à la Sécurité du revenu

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



ébordé, épuisé, découragé, un syndiqué a confié son mal-être aux médias. Qui oserait lui en vouloir (à part l'employeur)?

Ce n'est pas d'hier que ce type de situation sévit dans les Centres locaux d'emplois (CLE) de la région montréalaise et que l'employeur semble impuissant à trouver des solutions satisfaisantes.

Préoccupé par l'état de santé psychologique de ses membres, notre Syndicat a initié bon nombre de démarches, dont une enquête scientifique sérieuse, afin de remédier aux problèmes. Partout, à tous les niveaux, nous avons informé, sensibilisé, dénoncé la situation et exigé des solutions. Salles d'attente bondées, le quotidien montréalais titrait **Centres d'emploi de Montréal C'est la cohue!**, le 28 septembre dernier. « *Longue files d'attente, délais et pertes de patience* » (...) « *Depuis juillet, c'est épouvantable* » a confié notre collègue à la journaliste. Un appel au secours que le porte-parole du ministère a rapidement minimisé.

Montréal n'est pas Québec !

Les directeurs syndicaux ont rencontré les décideurs du « régional » sans toutefois réussir à les convaincre d'ajouter des effectifs supplémentaires. Que voulez-vous, c'est le Conseil du trésor qui attribue les budgets sur une base annuelle. Si les ressources financières viennent à manquer, on ne peut rien faire d'autre que de mettre fin aux contrats et de redéployer les ressources. Les gestionnaires étaient pourtant informés du budget à leur disposition, leur a-t-on dit.

Peu importe le taux de chômage élevé, la crise économique, la période d'inscription scolaire, etc. Rien ne peut être fait concrètement, malgré les beaux discours du

ministre Sam Hamad destinés à rassurer l'opinion publique.

Obnubilés par les chiffres et les « stats »

Pourtant, les services publics sont nécessaires pour lutter contre l'appauvrissement de la population et investir dans les services publics représente un investissement salubre. Mais il semble, malheureusement, que les statistiques et les chiffres préoccupent davantage le ministre Hamad et ses hauts fonctionnaires que la souffrance et le désarroi qui affligent et le personnel sur le terrain et les citoyens de la Métropole aux prises avec les affres de la pauvreté.

Le SFMM dénonce

Notre présidente, Monique Côté, n'a pas hésité à prendre la parole sur la scène publique, le mois dernier, afin de porter l'appel à l'aide de nos membres auprès des décideurs et de confirmer les problèmes que les Cols blancs vivent depuis trop longtemps déjà. Et ce n'est pas rien. Quand le travail rend les salariés malades, ce n'est pas RIEN.

Le travail ne doit pas affecter la santé physique ou psychologique des travailleurs et à ce sujet, l'employeur a des obligations. Au lieu de pallier aux difficultés et de fournir les effectifs nécessaires, on tente de minimiser la situation, de rassurer la population et d'abuser encore davantage du personnel en place. Faut-il rappeler au ministre Hamad responsable de notre Capitale nationale, que même s'il rêve de « manger Montréal » avec l'arrivée d'un TGV, il est avant tout — et je cite Patrick Lagacé, dans sa chronique du 21 septembre dernier — *ministre de TOUS les Québécois? Y compris de ceux qui composent la moitié de la population*

Guide de survie

Nous conseillons fortement à nos membres de ne pas prendre sur leur dos la surcharge de travail. Référez-vous à votre gestionnaire afin qu'il vous identifie les priorités quand tout est devenu prioritaire. Respectez vos horaires de travail et investissez-vous dans vos 35 heures par semaine. Sans plus. C'est une question de survie. Surtout, ne vous sentez pas coupable de ne pouvoir en faire plus. Ce n'est pas votre faute si vous ne pouvez pas aider davantage les citoyens. Ne vous en prenez pas à vos collègues de travail surtout. Chacun a ses limites. Ne mangez pas à votre bureau. Socialisez, échangez, sortez, marchez, dehors, sur l'heure du lunch pour vous changer les idées et vous oxygéner. **SURTOUT NE VOUS ISOLEZ PAS.** Et n'hésitez pas à contacter France Dubois ou Denis Beauchemin, au Programme d'aide aux membres, pour obtenir du soutien, le cas échéant.

québécoise et qui habitent dans la région de Montréal. Et qu'à ce titre, il a la responsabilité de trouver des solutions pour fournir les ressources nécessaires en vue de répondre à la demande des montréalais.

Quand la solidarité sociale ne suffit plus

Travailler auprès des démunis, appliquer une loi et des règlements complexes qui nécessitent une vaste connaissance des lois du travail, de l'immigration, de la famille, de Revenu Québec, de la CSST, de la RRQ, RAMQ, etc.; utiliser des outils informatiques complexes, traiter une multitude de dossiers, de renseignements, de documents, être en contact direct quotidiennement avec le public et essuyer, jour après jour, leur mécontentement, leur insécurité, leur désespoir, leur cynisme, n'être pas capable de répondre à leurs besoins par manque de ressources, être obligé de les faire patienter des heures, des jours et même des semaines... N'en jetez plus, la cour est pleine!

Quand vous lirez ces lignes, notre présidente, accompagnée du vice-président responsable, Gaétan Scott, aura fort

probablement rencontré la haute direction à ce sujet. Il faudra alors bien plus que de bonnes intentions pour régler l'offre de service aux démunis montréalais ainsi qu'aux chercheurs d'emploi.

Pour nous, c'est clair; sans ressources financières et surtout sans L'AJOUT DE PERSONNEL formé nous ne pourrions répondre à la très grande demande. Et il n'est pas question de presser le personnel plus qu'il ne l'est déjà! C'est inacceptable. Chaque agent, chaque préposé, chaque chef d'équipe qui doit quitter le travail pour des raisons de santé est un drame humain de trop. Chaque absence représente une charge supplémentaire pour ceux qui restent au travail et contribue à les épuiser à leur tour. Au lieu de pallier aux problèmes pourquoi ne pas prévenir et outiller les travailleurs adéquatement?

La prévention de la détresse psychologique au travail doit également figurer parmi les moyens pour contrer ce type de situation. Et qui sait, peut-être faudra-t-il envisager des « retraits préventifs » si on veut garder la santé!

Maladie en 2007 dans la fonction publique

13 jours de travail perdus



elon un document compilé pour le Conseil du trésor et dont le journal *Le Soleil*, en vertu de la Loi d'accès à l'information, a obtenu copie, la maladie a fait perdre tout près de 13

jours de travail en moyenne par employé dans les ministères et organismes du gouvernement du Québec en 2007. Et la tendance était à la hausse.

Ce document indique que l'absentéisme pour cause de maladie ne cesse d'augmenter chez les fonctionnaires. En 2000-2001, les coûts directs de l'absentéisme ont été évalués à 65 millions \$; en 2002-2003, ils avaient grimpé à 90 millions \$ et en 2004-2005, ils étaient rendus à 98 millions \$, selon le même rapport.

Statistique Canada mentionne que le vieillissement de la main-d'œuvre et les conditions de travail comptent parmi les facteurs potentiels. Le

rapport ajoute que la plupart des organisations dans toutes les grandes sociétés occidentales connaissent elles aussi, depuis plusieurs années, une augmentation du stress au travail et de l'absentéisme.

Emploi et Solidarité sociale : le ministère qui en compte le plus

Toujours selon le même rapport, parmi l'ensemble des ministères québécois, c'est le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui compte depuis des années les plus hauts taux d'absentéisme pour raison de maladie. Voilà qui confirme ce que notre Syndicat affirme depuis longtemps déjà! À quand des solutions monsieur le ministre Hamad?

Source : *jobboum.com*, 04-08-2009

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

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



Rencontre avec Luce Charbonneau

Expérience et enthousiasme au service de notre Syndicat

Jean-René Usclat, agent de griefs et membre du comité du journal



ans le dernier numéro du ColBlanc, nous vous présentons brièvement Luce Charbonneau, conseillère syndicale au SFCF, affectée au SFMM (SCFP) au printemps 2009. Tel que promis et malgré un emploi du temps fort chargé, Luce a généreusement accepté de nous rencontrer. Nous l'en remercions au nom des membres qui auront ainsi l'opportunité d'en savoir plus sur cette militante engagée.

Enfance Lavalloise

Native de Laval, Luce y passera toute sa jeunesse et y fera ses études primaires et secondaires. Son père est avocat généraliste et sa mère, comme bien des femmes au milieu des années 50, demeurera au foyer. Cadette d'une famille comptant trois filles, Luce baigne dans un milieu où il est beaucoup question de droit, son père ayant, en plus de son bureau au centre ville, un bureau à la maison où il reçoit ses clients. Elle me confiera pourtant qu'elle rêvait alors de devenir professeur « c'est certain que le droit m'intéressait, je posais beaucoup de question à mon père, mais quand j'étais plus jeune, je voulais être professeur de français, parce que le français c'est une langue que j'aime beaucoup, aussi parce que je réussissais bien en français, c'était l'une de mes forces, je voulais vraiment enseigner le français, puis ensuite ça a bifurqué. »

Bachelière et mère de famille !

Luce complètera ensuite ses études collégiales au CEGEP Ahuntsic avant d'obtenir un baccalauréat en sciences juridiques à l'UQAM. Pourquoi des études en droit? À ce sujet, elle mentionne que « le droit, même si j'ai pensé à autre chose, c'est ce qui m'attirait le plus. Pas pour faire la même chose que mon père, ni même pour travailler avec lui. J'avais aussi des cousins qui avait fait leur droit, donc quand il y avait des réunions de famille, ça parlait de droit, de leur travail, de leurs confrères, de certaines causes, tout ça m'attirait, j'étais toujours à côté, à écouter, j'aimais ces débats. »

Elle rencontre ensuite celui qui allait devenir son conjoint. À cette époque, son souhait le plus cher est d'avoir des enfants, elle me dira « j'avais toujours voulu avoir des enfants, à l'approche de la trentaine, je me suis dis, c'est le temps! Et j'ai eu des enfants, deux garçons. Je désirais très fortement rester à la maison, avec eux, au moins pour les premières années. Puis un jour, je me suis levée, mon plus jeune avait quatre ans et demi et je me suis dis assez c'est assez... et comme je voulais pas travailler dans le domaine du droit, d'une part ça faisait un bout de temps que j'avais complété mes études et d'autres part c'était pas un domaine où je pouvais travailler à temps partiel »

Le merveilleux monde du travail

Luce tente donc de trouver du travail à temps partiel : « Comme j'adorais lire, que j'étais membre à la bibliothèque, je me suis dit, tiens, je vais aller à la bibliothèque, je vais apporter mon cv et on verra ce que ça

donne. » Luce fait parvenir son curriculum vitae à la Régie intermunicipale des bibliothèques Pierrefonds/Dollard-des-Ormeaux où elle est embauchée deux semaines plus tard pour assurer le remplacement d'une personne en absence-maladie. Elle commence à travailler et apprend les rouages du travail en bibliothèque. Après un certain temps, elle se questionne sur ses conditions de travail, « quand on entrait à la bibliothèque, il y avait une période de probation de six mois, et je me mets à poser des questions, j'entendais des filles parler, elles disaient des choses sur leurs paies, et moi je regardais et je n'avais pas ça, j'ai posé des questions, j'ai posé des questions au président de la section locale, j'ai pas eu les réponses que je voulais avoir, j'ai obtenu une copie exemplaire de la convention collective, j'ai commencé à fouiller et là je me suis dit, il y a quelque chose qui fonctionne pas, je n'obtenais pas certaines choses auxquelles j'avais droit même si j'étais en probation, j'ai posé des questions et je n'ai pas aimé les réponses obtenues du président de mon Syndicat, je suis allée voir la responsable du comptoir du prêt... et j'ai finalement obtenu ce à quoi j'avais droit. »



Engagement syndical

Six mois plus tard, ce sont les élections syndicales, incitée à se présenter par des consœurs de travail, Luce voit sa candidature proposée lors de l'assemblée générale, elle accepte de s'engager et sera élue présidente de sa section locale. Après une belle expérience de négociation, son conseiller syndical de l'époque, qui croit en son potentiel, l'incite à s'impliquer davantage, à ce sujet, elle souligne que : « Ce qui m'a donné le goût de m'impliquer encore plus c'est le SCFP. Au SCFP, à l'époque, c'était en 1993, mon premier conseiller c'est quelqu'un qui a beaucoup cru en moi, il m'a poussée énormément. » Il lui propose de devenir formatrice au SCFP, Luce se laissera finalement tenter et deviendra formatrice.

Elle me confiera avoir vécu de belles expériences comme formatrice, même si ce ne fut pas facile au début, « J'ai suivi une formation pour devenir formatrice, et là j'ai commencé à donner des formations et j'ai vraiment eu la piqure! J'ai trouvé ça extraordinaire. La première formation que j'ai donnée, c'était un cour de délégué sur la Côte-Nord... ça se faisait la fin de

semaine et il n'y avait que des hommes dans la salle, j'étais la seule femme. Selon la formule habituelle au SCFP, on commence par un tour de table pour se présenter et le premier à prendre la parole termine en me disant qu'ici ils n'aiment pas tellement travailler avec des femmes... tout le monde rient, ça se poursuit ainsi, les uns après les autres, là j'ai posé mon crayon et je leur ai dit : vous êtes une vingtaine, vous pouvez tous me dire la même chose, mais vous allez être pris avec moi toute la fin de semaine pareil, ceci étant dit j'ai un excellent sens de l'humour, là les gens ont ri. Finalement à la fin j'étais devenue... un gars de la gang! ».

Elle vivra ensuite pendant trois ans beaucoup d'expériences enrichissantes, dont l'une le lendemain soir, à son retour de la Côte-Nord! Elle donne la formation Mon Syndicat dans une section locale qui est en grève depuis plusieurs mois, il s'agit de Cols bleus de la ville de Mont Saint-Hilaire. Ce fut une soirée marquante pour Luce comme elle le souligne : « la formation se termine vers 23h30, c'était assez déchirant, il y a des choses très dures qui ont été dites pendant cette formation, il fallait vraiment être à l'écoute, regarder, voir les émotions passer sur le visage des gens, pour être capable de comprendre et d'aller chercher ces gens-là. Surtout que notre objectif à nous les formateurs, c'était que cette soirée se termine sur une note de solidarité, une solidarité qu'on sentait vraiment pas au début de la soirée. Et je me rappelle, un monsieur s'est levé et a dit : on vous remercie, vous avez su nous redonner espoir et faire réapparaître la solidarité qu'on avait au tout début... Un mois ou deux plus tard, ils ont réglé et c'était une grosse victoire, j'en ai été tellement émue, c'est la plus belle paie que tu peux recevoir. »

De la section locale au SCFP

Ces expériences lui donnent envie d'aller plus loin, sa formation en sciences juridiques facilitant les choses, Luce est appelée à remplacer un conseiller syndical du secteur municipal en absence maladie. Elle obtient un congé sans solde de son employeur et assure le remplacement : « j'ai plongé, dans ces dossiers-là, j'ai appris énormément pendant près de deux mois. » Elle retourne ensuite dans sa section locale mais demeure très active notamment au Conseil provincial du secteur municipal (CPSM). Puis en 1999, on lui offre un poste de conseillère au SCFP, il s'agit de syndicats d'Hydro-Québec, un gros défi!

Luce nous dira « ce sont des gros syndicats, des syndicats provinciaux, la façon de faire, le fonctionnement sont différents, c'est comme ça que j'ai commencé, trois jours après le début de la grève, la fameuse grève à Hydro-Québec en 1999 qui a débuté début mai pour se terminer fin octobre. » C'est un début pour le moins houleux mais elle apprendra beaucoup à Hydro-Québec, tant auprès des employés de bureau et techniques professionnelles que des technologues. Cela a été selon ses dires « une école extraordinaire. »

Au secteur municipal

C'est en avril 2004 qu'elle passera au secteur municipal, à la demande de Claude Hétu, responsable du secteur municipal. Elle se voit confier principalement des dossiers sur la Rive-Sud, dont celui de Saint-Jean-sur-Richelieu qui avait fait l'objet d'une fusion avec quatre autres villes. Un autre gros contrat puisqu'à l'époque, précisera Luce : « Il y avait deux villes où les relations de travail étaient vraiment pourries, Montréal avec ses Cols bleus et Saint-Jean-sur-Richelieu, heureusement l'arrivée d'un nouveau directeur général a permis de changer les choses, de rétablir un climat de travail acceptable et de conclure une convention collective. »

Elle retourne ensuite s'installer à Laval, un confrère ayant pris sa retraite, elle hérite de dossiers dans des villes des Laurentides, tout en gardant Saint-Jean-sur-Richelieu. Elle arrivera finalement au SFMM (SCFP) au printemps dernier.

Et avec le recul?

J'ai questionné Luce sur l'évolution des relations de travail depuis ses débuts, il y a maintenant 10 ans. Avec le recul, elle pense que « oui, les relations de travail ont évolué, la façon dont cela se fait, je pense entre autres à des façons de faire différentes, par exemple la négociation basée sur les intérêts... le dialogue a remplacé la confrontation. » Par contre, elle ajoute que : « Au début des années 2000 on parlait beaucoup de déjudiciariser les relations de travail, moi ce n'est pas ce que je vivais sur le terrain. Il me semblait qu'on refermait la porte là-dessus, et aujourd'hui c'est l'inverse, on judiciarise les dossiers. Les employeurs font appel aux avocats, impossible de négocier sans que les avocats soient assis à la table. »

Des défis à relever

Finalement, j'ai demandé à Luce quels sont pour elle les défis majeurs auxquels sera confronté le mouvement syndical au cours des années à venir. Selon elle, et sans aucun doute, LE principal défi du mouvement syndical sera d'amener tous ces jeunes travailleurs, de plus en plus nombreux, à intégrer le mouvement syndical. Elle ajoute « qu'il faut qu'on soit en mesure d'attirer les jeunes, qu'on fasse en sorte que le syndicalisme soit tentant pour eux, pour qu'ils aient le goût de s'impliquer, même s'ils n'ont pas toujours les mêmes valeurs ou les mêmes opinions que nous, comme par exemple sur la notion d'ancienneté, ils n'ont pas les mêmes soucis, ils reviennent un peu à des façons de faire du passé, ils insistent par exemple sur la valeur de la compétence, ce qui évidemment fait bien l'affaire des employeurs. Bref, il y aura sûrement un tournant à vivre, mais ce qui est fondamental c'est d'aller les chercher. »

Pour ma part, je suis certain que Luce Charbonneau, avec son enthousiasme et son expérience au sein du mouvement syndical, tant comme militante que comme conseillère, saura apporter sa contribution, non seulement au mouvement syndical mais aussi à notre Syndicat, et ce, au bénéfice de nos membres.

Uniformes au SIM

Solidarité et mobilisation portent fruits !



Michel Bergeron, directeur syndical au Service de la sécurité incendie



eux qui ont suivi l'évolution du long dossier relatif à la fourniture d'uniformes pour nos agents de prévention, officiers de liaison, préposés au centre de communication et préposés principaux de communication du SIM (voir l'article intitulé *Négligence au SIM le SFMM sonne l'alarme* publié en page 6 du numéro de juin-août 2009 du ColBlanc), seront heureux d'apprendre qu'une entente a été conclue et adoptée majoritairement par les membres concernés. Souvenons-nous que l'employeur, et ce depuis 2005, ne livrait pas l'ensemble des pièces d'uniformes prévues à l'annexe « I », article 5 de la convention collective, aux membres qui devaient en bénéficier. Rappelons-nous également que le 27 mai 2009, réunis en assemblée sectorielle, les membres intéressés rejetaient les lettres d'entente proposées par l'employeur ainsi que les procès-verbaux de règlements des griefs concernant ce litige. Un

mandat était alors confié aux représentants syndicaux du SIM afin qu'ils prennent toutes les actions nécessaires pour régler le problème une bonne fois pour toute.

Des actions qui rapportent

Dès le lendemain de l'assemblée sectorielle, les représentants syndicaux faisaient connaître la position des membres à l'employeur et lui indiquaient qu'ils demeuraient ouverts à des rencontres si, et seulement si, l'employeur avait de nouvelles pistes de solutions à soumettre. Parallèlement, un plan d'action et de mobilisation s'articulait. Comme premier moyen de pression, des « T-shirts » reprenant les revendications des membres de façon pour le moins imagées furent conçus et préparés.

Il semble bien que cette mobilisation ait porté fruits puisque que grâce à la solidarité démontrée par les Cols blancs du SIM nous avons finalement obtenu un règlement satisfaisant dans ce dossier. L'entente, signée le 30 juin dernier, prévoit la livraison des pièces d'uniforme manquantes ainsi que le versement de « de temps compensé » aux membres y ayant droit. Un sondage a été tenu au cours du mois de septembre pour identifier les pièces manquantes, et ce, pour chacun des membres concernés.

Au moment d'écrire ces lignes, la distribution des pièces

d'uniforme manquantes a débuté et il semble que l'opération va bon train. Par ailleurs, en regard du règlement des griefs déposés et du versement des « heures compensées », mentionnons qu'après plusieurs tentatives, nous avons enfin pu obtenir la liste des membres ayant droit, un travail de validation sera effectué et les heures devraient être versées dans les banques de temps au cours du mois d'octobre.

Nous sommes heureux de constater que notre mobilisation a donné les résultats escomptés, j'en profite pour remercier les membres cols blancs pour leur solidarité et souligner le travail de tous les représentants syndicaux. Merci à Jean-Marc Boucher, vice-président, à nos représentants syndicaux pour leurs efforts et leur ténacité. Il ne reste plus qu'à souhaiter que notre employeur respecte les dispositions de la convention lors des prochaines livraisons!

Salaire minimum
« version 9.5 »

Christopher Sayegh, directeur à la direction des sports du Service du développement culturel, de la qualité de milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle et responsable du comité des membres à statut précaire

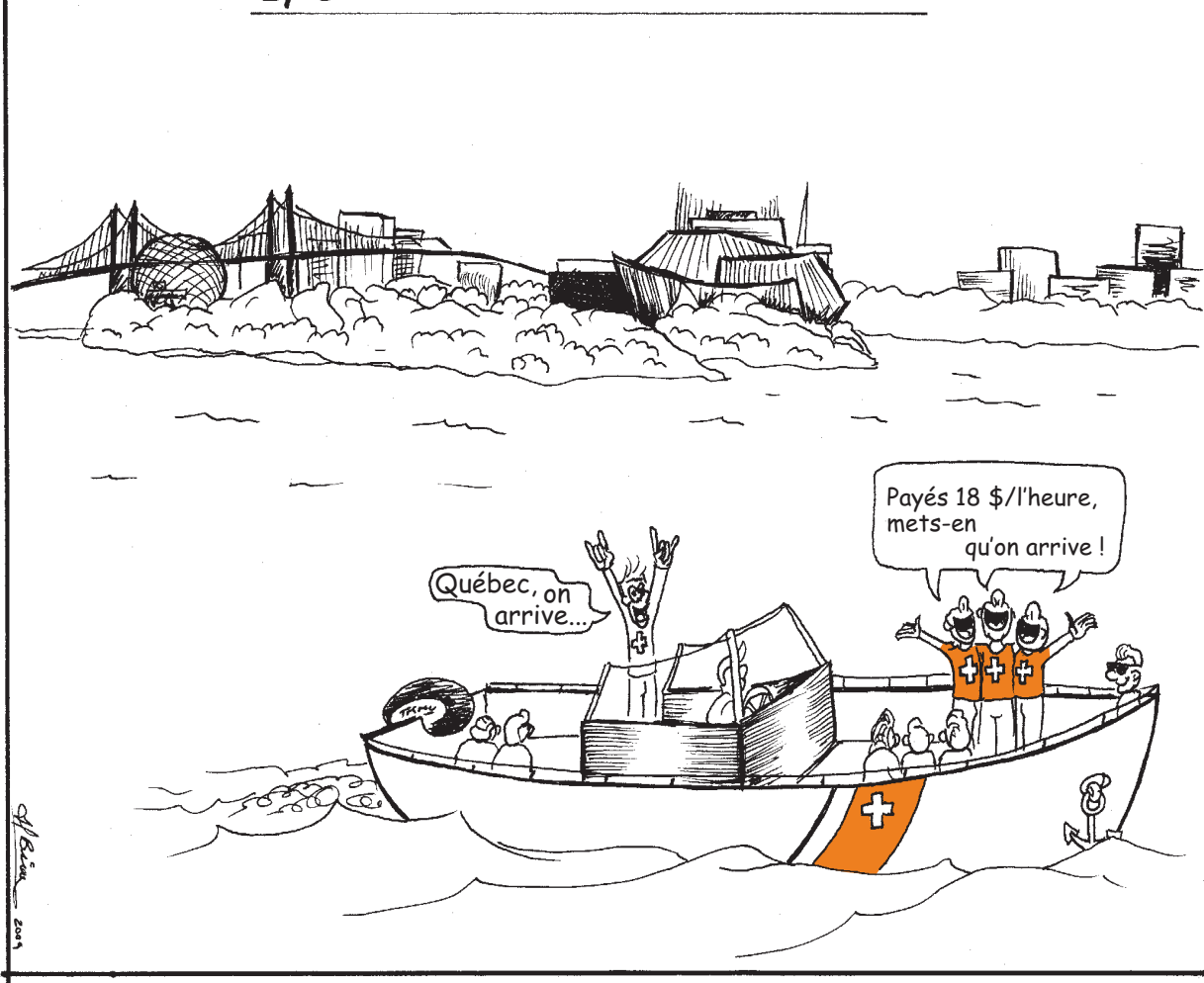


Dans la dernière parution du ColBlanc, je vous ai exposé la problématique vécue par les fonctionnaires à statut précaire en regard de leur taux horaire et de l'augmentation du salaire minimum. Face à cette situation, le conseil de direction du SFMM (SCFP) a entrepris une démarche visant à cerner le problème, à identifier les membres affectés et à trouver des solutions. Plusieurs alternatives ont été proposées et transmises au nouveau comité ad hoc sur le salaire minimum de notre Syndicat. Le comité est formé du secrétaire général André Dollo, des vice-présidents Alain Fugère et Daniel Bélanger et des directeurs syndicaux Jean-Benoit Olivier-Pilon, Emmanuelle Rivard-Jeannotte et de moi-même. Ensemble, nous représentons les secteurs les plus affectés tels que la Société du parc Jean-Drapeau, le Parc Six-Flags SEC (La Ronde), les centres sportifs, culturels et les arénas. La mission de ce comité réside à identifier la meilleure solution et à proposer, pour adoption, un plan d'action que notre comité exécutif se chargera, avec l'appui de tous, de mener à bon port, tant à la ville de Montréal que dans les autres villes où nous comptons des membres qui pourraient être affectés.

Comme les élections municipales approchent, il serait intéressant que tous les membres de notre Syndicat fasse passer le message auprès des candidats à la Mairie et aux conseils d'arrondissement pour que les Cols blancs qui travaillent presque au salaire minimum, voient leur situation s'améliorer. Déjà certains employeurs dont la ville de Côte-Saint-Luc ont conclu une entente avec notre Syndicat qui prévoit une garantie fixant un certain pourcentage minimal au-dessus du salaire minimum pour tous les travailleurs.

En terminant, sachiez-vous qu'il faudrait augmenter le taux horaire d'un surveillant d'installations de presque 30 % pour avoir un salaire égal à un groupe de traitement 2, l'échelon le plus bas bien sûr! À nous d'y voir pour que ça change.

EXODE DES SAUVETEURS



Tournée estivale des piscines et plan d'eau

Mission accomplie !



Benoît Méthot, directeur syndical à l'arrondissement de Verdun et secrétaire du comité du journal



Encore une fois cette année, le comité d'éducation a fait la tournée des installations aquatiques de la ville de Montréal pour rencontrer les nouveaux membres (auxiliaires ou saisonniers) du SFMM (SCFP). Rappelons pour la petite histoire que cette grande tournée en est à sa deuxième année d'existence. En effet, c'est à l'été 2008 que, pour la première fois, le comité d'éducation a mis en œuvre ce moyen privilégié, qui jumelé au cours *Mon Syndicat*, nous offre la possibilité d'accueillir les nouveaux membres et de leur faire connaître notre Syndicat et les services qu'il offre à ses membres.

Une vaste opération

La grande tournée estivale des piscines extérieures, patageoires et plans d'eau c'est donc déroulée comme prévue entre le 6 et le 20 juillet dernier. Afin de mener à bien l'opération, des équipes ont été constituées et se sont réparties le territoire à couvrir pour aller rencontrer ces jeunes au cœur même de leur milieu de travail. Quatre équipes de deux personnes ont été formées, composées par les directeurs et directrices syndicaux Camée Aubut, Jocelyne Chicoine, Marc Désautels, Josée Rochon et de l'auteur de ces lignes, en plus de Sylvie Beauchamps, Jocelyne Marquis et Nadine Latouche, toutes membres du comité d'éducation. Un représentant syndical local, directeur ou délégué les accompagnait pour l'occasion.

Au total, ce sont 13 arrondissements qui ont été visités en plus de la Société du parc Jean-Drapeau et de la Cité de Dorval (une première pour eux). Notons que plus d'une centaine de piscines ou plans d'eau ont reçu notre visite et que près de 600 kilomètres ont été parcourus sur l'île de Montréal.



Un milieu particulier, des rencontres enrichissantes

Il faut savoir que les travailleurs concernés évoluent au sein d'un milieu particulier où les responsabilités sont importantes, notamment en matière de sécurité des usagers. Ces travailleurs offrent un service direct aux citoyens et ils ont besoin de notre soutien, particulièrement en sante et sécurité du travail puisqu'ils sont appelés à travailler dans des lieux de travail isolés et qu'ils doivent manipuler des produits dangereux. À cet égard, nous avons été à même de constater que les efforts investis au cours des



dernières années en matière de santé et sécurité du travail ont porté fruits.

La grande tournée estivale nous donne surtout l'opportunité de faire de belles rencontres avec des jeunes tous plus allumés les uns que les autres et qui ont toujours beaucoup de questions pertinentes à poser, tant sur le fonctionnement du Syndicat que sur la convention collective ou les ententes qui les concernent. Ils nous ont fait part de leurs préoccupations dont, entre autres, leurs salaires qui sont à peine plus élevés que le salaire minimum ainsi que les coûts élevés afférents à leur travail (maillots, crème solaire, etc.).

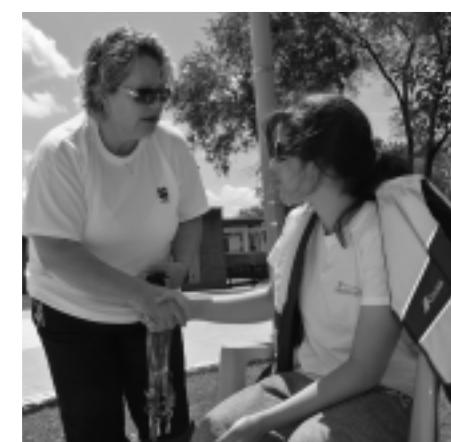
Comme l'an dernier, nous avons aussi profité de cette tournée pour distribuer aux membres rencontrés une trousse de bienvenue ainsi que quelques objets promotionnels dont des bouteilles d'eau en plastique avec le logo du SFMM qui furent très prisées. Lors de ces visites, les réactions ont été spontanées. Il est évident pour nous que les jeunes ont apprécié cette initiative.

Une tournée profitable

Malgré une température peu clémente, la tournée s'est déroulée dans l'enthousiasme et l'équipe est plus que satisfaite du travail accompli. Cela nous a permis d'informer ces

nouveaux membres sur le fonctionnement de leur Syndicat, sur les services offerts et sur leurs droits. Cela représente une belle occasion de transmettre nos valeurs et permet de développer chez ces jeunes travailleurs sentiment d'appartenance et solidarité syndicale!

En terminant, je tiens à souligner l'excellent travail accompli par l'équipe de la tournée et par tout ceux qui, de près ou de loin, ont participé à l'opération et fait en sorte qu'aujourd'hui nous puissions dire : mission accomplie!



Exode de sauveteurs à Montréal



Saviez-vous que de plus en plus de sauveteurs quittent la grande ville de Montréal pour aller travailler en banlieue où même dans d'autres régions au Québec? Mais pourquoi?

Il semble qu'une nouvelle tendance se dessine. Les employeurs, particulièrement dans le monde municipal, commencent à comprendre que pour donner un service de qualité auquel les citoyens sont en droit de s'attendre et afin d'assurer leur sécurité aux abords des piscines (intérieures et extérieures), ils doivent recruter du personnel qualifié et être plus à l'écoute des revendications des sauveteurs.

Prenons comme exemple les plus récentes nouvelles au SCFP. Ainsi, en juin dernier, le Syndicat des travailleurs du secteur aquatique de la Ville de Gatineau a approuvé une entente de principe qui prévoyait des augmentations salariales pouvant atteindre 17 %. De plus, ils ont obtenu des augmentations économiques de 2 % par année. Finalement le tout a été négocié avant même l'expiration de l'ancienne convention collective puisque la direction souhaitait passer à d'autres dossiers plus importants tels l'équité salariale et le recrutement du personnel supplémentaire pour la saison estivale. Les sauveteurs sont contents, la direction est satisfaite et le tout au profit des citoyens de Gatineau.

Autre exemple, à la Ville de Québec, où avant l'expiration de la convention collective, les sauveteurs étaient payés autour de 10\$/heure. Les syndiqués ont fait pression sur la municipalité qui se trouvait en manque de personnel. Ils ont réussi à négocier une augmentation du taux horaire jusqu'à 18\$/heure à compter de cet automne.

Pour accomplir un travail qui permet d'assurer la sécurité des citoyens, les sauveteurs reçoivent un salaire qui ne correspond pas aux responsabilités qu'ils assument chaque jour. Avouez qu'à 10,79\$/heure, après avoir soustrait des dépenses de plus de 1000\$ en formation (médaille de bronze, croix de bronze, premiers soins général, sauveteur national piscine, RCR, DEA plus tous les livres nécessaires), il devient attirant d'aller tenter sa chance ailleurs, là où les salaires correspondent mieux au travail effectué. Surtout quand on pense qu'un nouvel embauché chez McDonald gagnera 9,50\$ à partir du mois de mai 2010!

– Christopher Sayegh



Entrevue avec la Présidente du Conseil des Montréalaises Charlotte Thibault, femme d'influence

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



Un printemps passé, j'ai eu le privilège de faire la connaissance d'une montréalaise passionnée et passionnante. Une femme intelligente, active, attachée à son quartier et par-dessus tout à ses convictions. Figure de proue en matière de condition féminine au Québec comme sur la scène internationale, cette femme demeure pourtant méconnue d'un bon nombre de gens.

Parce que nous sommes trop peu nombreuses à nous hisser à des postes d'influence ou de pouvoir, parce que bien souvent nous méconnaissons le parcours qui mène à ces responsabilités et que nous avons tendance à l'idéaliser, parce que l'amélioration des conditions des femmes demeure un sujet préoccupant, même en 2009 et malgré les avancées, je vous propose de faire connaissance avec la présidente du Conseil des Montréalaises (CDM), Charlotte Thibault. Je vous invite également à vous pencher d'un peu plus près sur cette instance consultative qui agit auprès de l'administration de la Ville de Montréal en matière de condition féminine et d'égalité homme-femme ainsi que sur les outils déployés afin de concrétiser une réelle égalité de faits.

Une carrière internationale

J'étais vraiment intimidée à l'idée d'interviewer une femme au *curriculum vitae* si impressionnant. D'abord détentrice d'une maîtrise (M.A.) et d'un baccalauréat en histoire de l'Université de Sherbrooke, Charlotte Thibault a participé à toutes les conférences des Nations-Unies sur les femmes depuis Nairobi en 1985 et dans plusieurs cas, elle a joué un rôle-clé auprès des ONGs canadiens. Depuis juin 2005, elle est membre du Conseil du statut de la femme du Québec. Elle a été vice-présidente au CDM en 2004, pour ensuite accéder à la présidence.

Actuellement elle travaille à l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) comme formatrice associée et consultante pour le déploiement de l'analyse différenciée des sexes (ADSS) — une approche que je tenterai de vous expliquer un peu plus loin — par le Secrétariat à la condition féminine au Québec.

C'est d'abord à titre de professeure, au Cégep de Sherbrooke, que Charlotte Thibault entreprend sa carrière professionnelle. Puis, pendant près de 15 ans, elle a occupé les postes de directrice générale et de coordonnatrice dans divers groupes de femmes dont le *Relais-femmes* et la *Fédération des femmes du Québec* (FFQ).

À la lecture de sa présentation sur le site internet de la Ville de Mtl, on apprend qu'elle a été organisatrice de colloque sur la sécurité des femmes victimes de violence conjugale au Québec, formatrice auprès des gouvernements haïtien et russe sur l'approche comparative selon les sexes et qu'elle a coordonné le projet de la *Maison Parent-Roback* qui a permis à douze regroupements provinciaux de groupes de femmes d'acquiescer un édifice à bureaux dans le Vieux-Montréal. Madame Thibault a aussi été co-présidente de l'Alliance féministe

canadienne pour l'action internationale (AFAI-FAFIA) et de la Fondation canadienne des femmes, membre du Forum du secteur bénévole et communautaire.

Des modèles de femmes inspirants

Active, madame Thibault est également modeste et explique par son âge l'étendue de ses réalisations. Sa détermination et sa préoccupation pour la condition des femmes seraient, entre autres, issues des modèles féminins déterminants qu'on été ses grand-mères et sa mère.

« *Même si officiellement ma grand-mère Thibault était femme au foyer, en réalité c'était elle la vraie maîtresse de poste dans la petite ville où j'habitais. Mon autre grand-mère, elle, s'est révélée une mère courage qui s'est occupée de sept enfants. C'était une femme forte, solide, dont la maison était bien tenue et les enfants bien nourris dans des conditions qui n'étaient pas toujours faciles.* »

Sa mère a géré son propre commerce tandis que son père a désiré le maximum pour elle, repoussant ainsi les limites et l'encourageant à s'intéresser à tout. « *Fin du primaire, je réalise que j'aimais lire des histoires de femmes intéressantes.* » Pourtant c'est à la vie d'un homme, Samuel Brooks, entrepreneur et homme politique du XIX^e siècle, qu'elle consacre son mémoire de maîtrise qu'elle complète en 1979, un Patriote élu (1829) et réélu (1830) député de Sherbrooke.

Alors qu'elle enseigne, au début des années 80, on lui refuse un poste à cause de son sexe. Ne pliant pas l'échine, Charlotte portera l'affaire jusqu'en Cour supérieure où elle aura gain de cause. Ce sera l'élément déclencheur qui la mènera à s'investir auprès des femmes.

Pourquoi le CDM ?

Résidente de Milton Parc — ce magnifique quartier de l'arrondissement Le Plateau Mont-Royal qui ce démarque tant par la beauté de ses belles victoriennes que par la lutte qu'ont menée ses citoyens afin de le préserver d'un vaste projet de rénovation urbaine —, Charlotte s'intéresse à tout ce qui se passe à Mtl.

Que ce soit pour briser l'ennui et surtout parce que pour elle c'est important, elle est impliquée dans son milieu, socialement ou politiquement. Elle a milité au sein du Rassemblement des citoyens de Montréal (RCM) et siégé au comité des femmes de ce parti municipal. En poste à *Relais-femmes*, elle a travaillé, sur une base quotidienne, avec Léa Cousineau — la toute première femme élue à la présidence du comité exécutif de la Ville de Mtl, alors qu'elle était responsable du protocole UQAM-Relais.

La p'tite histoire du CDM

C'est en juin 2002, lors du Sommet de MTL, que le chantier de la condition féminine-égalité a présenté un certain nombre de revendications dont les plus importantes ont été de créer le CDM, d'adopter une politique d'égalité et de recourir à l'analyse différenciée selon les sexes (ADSS). Ça s'est inscrit dans la volonté de l'administration de travailler avec ses partenaires pour augmenter la qualité de vie et créer une métropole au service de la population.

« *Formé de quinze femmes résidentes de MTL et nommées sur recommandation pour des mandats de trois ans, le CDM est donc une instance consultative mise sur pied par la ville de MTL et qui vise à conseiller l'administration municipale afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des Montréalaises. Pour se faire, le CDM produit des avis, des rapports vis-à-vis la question de l'égalité entre les*

hommes et les femmes, nous effectuons des recherches, on publie de la documentation (articles, brochures, mémoires, etc.), et on consulte les Montréalaises, toujours sur la question de l'égalité entre les sexes, etc. » nous expose madame Thibault.

Pour ce faire, le CDM dispose de modestes ressources financières et humaines. Seulement deux employées viennent soutenir le travail des membres du Conseil, soit une coordonnatrice professionnelle, (Guylaine Poirier) et une secrétaire d'unité administrative (Carole Deschênes). [Bien

que la plus grande partie du budget soit consacrée aux salaires de ces deux employées, une somme est dédiée à la recherche.] Les interventions du CDM concernent principalement trois axes : l'ensemble des Montréalaises comme citoyennes, travailleuses et élues.

« *Mon rôle, à titre de présidente, m'explique madame Thibault, en est un de porte-parole. Mais il consiste aussi à faire en sorte que toutes les membres du CDM soient à l'aise et travaillent aux différents dossiers. On a un mis sur pied un comité Montréal ville employeur (axe Montréalaises comme travailleuses). Ce comité va consulter les syndicats et, avec*

les gens du Capital humain, on va essayer de faire avancer nos dossiers comme par exemple, l'Étude sur l'ascension professionnelle des femmes cadres à la Ville de MTL que nous avons réalisée. » Un des

but visé, à la suite de cette étude, est de contribuer à favoriser l'accès des femmes à des postes de direction.

« *Nous avons un autre comité, celui de la Lutte à la pauvreté service aux citoyennes dont les dossiers portent, entre autres choses, sur les questions du logement et du*

transport. Nous avons entrepris une recherche sur l'accessibilité du transport en commun quant aux niveaux géographique et financier et sur les impacts qu'ils peuvent avoir sur les conditions de vie des femmes à faibles revenus », continue Charlotte. « *C'est souvent ce comité-là qui est interpellé pour fournir des avis* », poursuit-elle. « *Il y a toute une série de moments lors desquels il y a des appels publics afin de fournir des avis. À chaque fois que l'on considère que cela touche les femmes et qu'on a assez de matière pour produire des avis, on intervient. Que ce soit sur l'itinérance, la salubrité, etc., toutes sortes de sujets. Puis nous avons un comité gouvernance qui aborde toute la question sur les élections municipales* ». Le but? En arriver à une parité des candidatures hommes/femmes en vue des élections du 1^{er} novembre. Ce qui, malgré une amélioration, ne s'est pas concrétisé.

« *Nous avons travaillé en collaboration avec Hélène Fotopoulos, qui était responsable de la condition féminine au comité exécutif de MTL, avec Rachelle Laperrière, Marie-Josée Bonin et la responsable du programme Femmes et ville. Puis, lorsqu'on travaille l'itinérance on va agir avec les personnes affectées à ce dossier. J'ai rencontré le maire récemment et nous allons rencontrer aussi des membres des autres partis politiques. Quant à la structure administrative, on relève du Service des affaires corporatives, à la Direction du greffe et de la structure politique. Nous sommes rattachées à la présidence du conseil.* »

Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal

Voilà le titre de la politique qu'a adoptée le conseil municipal de MTL, le 31 mars 2008, et à laquelle le CDM a contribué lors de son élaboration et à sa mise en œuvre. D'ailleurs notre Syndicat a fait valoir les intérêts de ses membres en déposant un mémoire, lors de la



En 2006, Charlotte Thibault, récipiendaire du Prix de la Gouverneure générale du Canada en l'honneur de l'Affaire Personne.



commission. Cet outil de gouvernance ce veut un moyen de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes de manière « transversale » à la Ville de MTL.

« Selon notre mandat, nous avons donc un rôle particulier à jouer par rapport à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce qui veut dire que normalement le directeur général de la Ville de MTL doit faire rapport, à la fin mars 2010, deux ans après l'adoption de cette politique, et nous, on doit commenter ce rapport pour le conseil municipal. C'est-là un mandat très particulier. On se prépare en fonction de ça », nous explique madame Thibault.

En effet, le CDM a un rôle de « vigie » et doit s'assurer de la mise en œuvre de cette politique qui concerne aussiles femmes cols blancs de MTL. C'est, entre autre, une des raisons pour laquelle nous devrions nous intéresser davantage aux activités du CDM.

Fonctionnaire et citoyen

Pour madame Thibault, compte tenu du mandat du CDM et de l'axe portant sur la Ville comme employeur, cela va de soi et s'avère logique que le SFMM, au même titre que les autres syndicats ou associations d'employés municipaux, entretienne des relations avec le CDM.

« Pour jouer notre rôle, on essaie de voir ce qui se passe. Un grand nombre de vos membres sont aussi des montréalais qui doivent être préoccupés par ce qui se passe à Montréal et par la question d'égalité, comme le sont la plupart des syndiqués. Pour se tenir au courant, ils peuvent suivre nos réalisations par voix de communiqués de presse publiés régulièrement ou encore par le biais de notre site web http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=1637,1986710&_dad=portal&_schema=PORTAL. Quand nous sommes invités, comme c'est le cas ici, on ne demande pas mieux, c'est aussi une bonne façon de joindre les citoyens. Finalement, si on est une femme ou un homme et qu'on est préoccupé par la question de l'égalité, on ne peut faire autrement que de s'intéresser à ce que l'on fait », affirme Charlotte Thibault.

Comment réaliser l'égalité ?

« Il existe trois approches pour viser l'égalité sur le plan gouvernemental ou à la Ville de MTL : sociétale, spécifique et transversale. Sociétale, c'est une affirmation de l'égalité qui est publique. Le premier ministre Charest, avec son cabinet paritaire des ministres a affiché très clairement une volonté d'égalité du gouvernement du Québec. Ce pourrait être le maire Tremblay ou la personne élue le 1^{er} novembre prochain qui décide de former un comité exécutif municipal composé du même nombre de femmes que d'hommes. Ce faisant, cette personne passerait un message important à la Ville. Pour l'approche spécifique c'est, par exemple : lorsqu'il y a un problème et qu'on essaye de trouver la solution la plus appropriée. Cela se pratique depuis toujours. Et pour l'approche transversale, on doit utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADSS) qui veut que pour chaque politique, programme, règlement municipal que l'on peut imaginer, on va faire une ADSS, c'est-à-dire que l'on va faire une analyse. On va regarder les besoins des hommes, puis ceux des femmes et si on se rend compte qu'il y a des besoins différents, on va mettre en place les mesures qui vont répondre à ces besoins, dans l'objectif de tout de suite prévoir les problèmes que l'on n'auraient pas prévus sans l'analyse des besoins. Et tout cela dans un objectif d'égalité. »

ADSS pour prévenir et non guérir

« C'est de la prévention », précise la présidente. « Au lieu de dire je vais préparer telle politique pis je vais la faire neutre pour l'ensemble des montréalais, on va plutôt se demander c'est quoi les besoins des montréalaises? Il y a des montréalaises qui sont de minorité visible (donc elles n'ont pas les mêmes besoins que ceux de la femme blanche âgée de 45 ans). Puis, on se penche sur les besoins des montréalais et s'il y a une situation inégalitaire on va prendre les mesures correctives alors que nous en sommes au stade de rédiger notre politique ou notre programme, et ce, afin d'éviter de mettre en place une politique ou un programme qui va s'avérer boiteux et pour lequel on va se rendre compte qu'il y a des effets pervers », poursuit madame Thibault.

« C'est très simple comme méthode. Actuellement je donne de la formation pour le gouvernement du Québec par le biais de l'ENAP. Puisqu'on utilise déjà le processus d'élaboration de politiques ou de programmes qui se fait normalement dans des grandes municipalités comme MTL ou au gouvernement, tout ce qu'il s'agit de faire c'est de se poser un certain nombre de questions pour s'assurer que l'on tient compte des hommes et des femmes et de la différenciation. C'est tout. »

Un exemple? « Dans une maison de jeunes on se rend compte, tout à coup, à vue de nez, que ce sont davantage les garçons que les filles qui la fréquentent. On commence à chercher pourquoi. On va relever des statistiques pour vérifier si effectivement les garçons sont plus nombreux que les filles. On se rend compte que l'achalandage est plus élevé du côté des garçons (80 % alors que c'est 20 % pour les filles). Comment cela se fait-il? On réalise que lors de la consultation pour établir la planification des activités, les garçons étaient plus présents que les filles. Ils ont pensé à des jeux vidéo, des sports collectifs, toute une série d'activités qui leur plaisaient et c'est tout à fait normal. Pour les filles, par contre, ces activités collent moins à leurs besoins. On va donc consulter les filles pour connaître leurs intérêts. Dans ce cas-là, il y a beaucoup plus d'activités du genre café rencontre, des choses comme cela. Finalement il a fallu retravailler le plan d'activités et, selon le budget, on a réaménagé une des pièces de la maison de façon plus conviviale pour les filles. En procédant ainsi, on a constaté une hausse de la participation des filles. Comme on peut voir, ce n'est rien de bien compliqué. Et on peut reprendre cet exemple pour l'analyse d'activités de loisirs, l'aménagement des parcs, etc. »

ADSS ou le gros bon sens

Un autre exemple. aménager, dans un arrondissement XYZ, un nouvel édifice dédié aux Cols bleus. En tout premier lieu il faut se poser la question : est-ce que juste une série de douches, installées dans une pièce fera l'affaire? NON. Puisqu'il y a des femmes cols

bleus. Il faut planifier un aménagement de douches comprenant deux sections différentes ainsi que deux vestiaires distincts.

Pour une Maison de la culture, si on souhaite faire participer les personnes âgées, principalement des femmes âgées, cela signifie que les activités qui leur seront

dédiées devront avoir lieu dans la journée puisqu'elles n'aiment pas se déplacer le soir. Dans notre planification, on tiendra compte de cette situation et du fait que les femmes plus jeunes vont elles accepter plus volontiers de se déplacer pour participer à des activités le soir et évidemment.

Il s'agit de se poser les bonnes questions avant plutôt qu'après. C'est le gros bon sens et madame Thibault affirme que « cette façon de faire est déjà bien répandue dans le secteur des affaires alors qu'on segmente la population pour connaître les besoins spécifiques d'un type de clientèle par rapport à une autre ». C'est le même principe. En procédant de la sorte, on obtient un meilleur produit ou un meilleur programme. « Il faut aussi tenir compte des autres variables que l'on utilise à MTL comme les hommes et les femmes issus des communautés culturelles ou encore handicapés. Leurs besoins sont différents », précise-t-elle.

Des défis de taille

À ma question «quels sont les principaux défis que la Ville de Montréal, à titre d'employeur, est appelée à relever pour concrétiser une réelle égalité entre les femmes et les hommes? », la présidente du CDM a répondu qu'en ce moment, la Ville est confrontée au fait qu'elle a la volonté de diminuer la taille de sa fonction publique tout en voulant respecter des programmes comme le PAÉE.

«Si on veut changer l'allure, la composition de la fonction publique montréalaise, il faut qu'il y ait des ouvertures de postes. Il y a donc une difficulté importante entre ces deux volontés qui constituent un défi de taille pour l'administration de MTL » déclare madame Thibault. «Le message qui est passé et que l'on vit en est un de restrictions, de réductions budgétaires considérables, et ce, en même temps qu'on négocie pour réaliser l'Équité salariale. Là aussi, il y a un défi important. Il s'agit presque d'une contradiction parce qu'on sait que l'Équité salariale va coûter des sous alors que le message qui nous est véhiculé est à l'effet qu'il n'y a pas assez d'argent et qu'on doit procéder à des réductions. C'est tout sauf simple comme situation », poursuit la présidente.

« Pour obtenir l'égalité au sein de sa ville, l'administration montréalaise doit instaurer les programmes d'accès à l'égalité afin de s'assurer qu'il y ait des femmes, des femmes issues des communautés culturelles, des handicapées, etc., que ces femmes soient un peu partout et occupent différents postes et qu'elles soient bien payées, par le biais de l'Équité salariale. Cela signifie aussi, plus de femmes aux postes de direction», déclare-t-elle.

« Dans le mémoire que nous avons rédigé, on a constaté qu'il y avait beaucoup d'hommes détenant des postes en permanence alors que pour les femmes, au niveau du pourcentage, c'est presque l'inverse. L'administration doit donc corriger cette situation. »

Selon notre invitée, il faut aussi se soucier de la relève et du maintien de l'expertise. En ces matières, le défi c'est d'aller chercher une relève qui soit le reflet de la diversité montréalaise. Cela nécessite qu'il faille recruter des femmes, des gens des communautés culturelles, de faire de l'accompagnement, de permettre des promotions, de réaliser du soutien en emploi, entre autres par des mesures de conciliation travail-famille et de se pencher sur des moyens de rétention en emploi.

À ce sujet, Charlotte Thibault tient à préciser « qu'il ne faut pas juste embaucher ce type de personnes faut-il encore savoir les retenir en emploi. Là aussi, ce n'est pas évident. Parce que plus on a affaire à des gens qualifiés, plus ils vont se faire offrir autre chose et si les conditions ne sont pas intéressantes, ils vont aller ailleurs », conclue-t-elle.

Les gestionnaires sont-ils outillés ?

C'est la mission du Capital humain de préparer des outils qu'ils envoient, par la suite, aux arrondissements. Mais, selon la présidente du CDM, un des gros obstacles à MTL repose justement sur la relation entre les Services centraux et les arrondissements. « Pour moi, c'est extrêmement compliqué de savoir qu'on va travailler avec des Services centraux en ignorant comment cela va aboutir en arrondissements. Nous savons que certains vont réaliser des choses intéressantes. Mais est-ce que cela va rayonner ailleurs... Nous n'avons pas de garantie », déclare madame Thibault. « Des efforts seront faits dans les prochains mois pour justement sensibiliser les arrondissements et s'assurer qu'on procèdera à l'implantation de plans d'action. Nous approchons de l'échéance prévue où le directeur général doit faire rapport et je trouverais cela décevant de devoir affirmer que la poliique d'égalité n'a pas atterri en arrondissement. »

La présidente a tenu à préciser qu'il était possible d'offrir des services appropriés aux Montréalaises et de concrétiser les PAÉE, etc. Seulement cela exige qu'il faille se donner un plan d'action détaillé, avec des objectifs concrets.

À cet effet, nous avons TOUS un rôle à jouer dans l'atteinte de l'égalité. Il faut s'assurer que le message passe. C'est extrêmement important. On peut y contribuer par le biais de notre travail, par exemple. Cela peut vouloir dire aussi s'impliquer dans notre arrondissement et assister aux séances du conseil, y poser des questions. « Il faut absolument aller voter! C'est extrêmement important. C'est un devoir de citoyen et de citoyenne d'aller voter! », s'exclame Charlotte.

Pourquoi une participation si faible ?

La présidente croit que cela est dû, entre autres, au fait que la création des arrondissements constitue une nouveauté. Énormément de gens ne sauraient pas encore dans quel arrondissement ils vivent. « Il y a tout un travail à faire pour que les gens s'identifient à un arrondissement comme ils s'identifient à un comté provincial », soutien Charlotte.

« Souvent les gens ne savent pas le nom de leur conseiller municipal. Ils ne se sentent pas interpellés, sauf pour des sujets comme le déneigement. On constate aussi un désintéressement par rapport aux questions municipales. Pas juste pour MTL, mais c'est partout au Québec. »

Madame Thibault a abordé d'autres sujets forts intéressants. Je vous donne donc rendez-vous, en décembre pour la suite et la fin de cette entrevue.

Été chaud ... dans le secteur municipal

Sainte-Anne-de-Bellevue, les Cols bleus signent à long terme

Le 31 juillet dernier, c'est au tour des cols bleus de Sainte-Anne-de-Bellevue de conclure un contrat de travail qui prendra fin en 2016. Cette entente prévoit des augmentations de salaire assorties d'une clause sur l'IPC qui protègent le pouvoir d'achat de ces salariés; des ouvertures de postes et de nouvelles structures salariales qui suivront en raison d'un réaménagement des tâches.

À la Cité de Dorval, la grève des Cols bleus est évitée

Le 27 août dernier, à 20 heures, alors que les quelque 120 cols bleus menaçaient de déclencher une grève générale illimitée, une entente est intervenue dans le cadre du renouvellement de leur convention collective. Ce faisant, la grève prévue pour 12h01 a été annulée. Le 16 septembre dernier, ils ont voté, dans une proportion de 98 %, en faveur de cette entente qui prévoit des hausses salariales globales de 18,25 % (soit entre 2 % et 2,75 % par année) et qui a une durée de huit ans, prenant fin en décembre 2013.

À Châteauguay, les Cols bleus sont loin d'un règlement

Les Cols bleus de Châteauguay ont fait la grève les 17 et 18 septembre derniers, tout en assurant les services essentiels aux 42 000 citoyens, afin de dénoncer le fait qu'ils sont sans contrat de travail depuis près de deux ans. Les négociations en vue du renouvellement de leur convention collective achoppent, entre autres, sur la construction d'un complexe sportif en partenariat avec le secteur privé. La ville de Châteauguay affirme que la construction de ce centre se fera sans augmentation de la dette municipale, ce que réfutent les Cols bleus.

Au moment de rédiger ce texte, le président du syndicat, Stéphane Duguay, affirmait dans le journal local, que si le candidat à la mairie, Ghorayeb, était élu, le conflit de travail allait durer longtemps. Il va s'en dire que Charles Ghorayeb ne ménage pas les salariés en déclarant publiquement que l'offre faite par la ville à ses Cols bleus, et qu'il avait eu la chance de prendre connaissance, était « trop généreuse » et qu'ils gagnent un salaire horaire plus élevé que la moyenne de l'Union des municipalités du Québec.

Stéphane Duguay a fait valoir que l'écart date de l'époque où la semaine de travail est passée de 40 à 36 heures. « Le taux horaire a été augmenté pour qu'on garde le même salaire. Cela a été négocié de bonne foi. » Il allègue que leurs salaires respectent la moyenne. « Et on mérite notre salaire. On fait des bonnes choses », a-t-il affirmé tandis que Daniel Mainville, secrétaire-trésorier du syndicat a rappelé que les Cols bleus ont fait des concessions en échange de la semaine de 36 heures : « On avait 15 jours de maladie, on est descendus à dix. On a abandonné le surtemps la fin de semaine. Avant, il y avait du temps double après dix heures », a-t-il précisé. En espérant que d'ici Noël, nos collègues puissent réussir à s'entendre avec la municipalité.

Rien ne va plus pour les Cols bleus de Beaconsfield

Selon Michel Parent, président du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal et représentant les Cols bleus de cette ville reconstituée, il s'agit-là « d'une question de survie! ».

Sans contrat de travail depuis le 1^{er} juillet 2006, les syndiqués ont accordé, le 30 septembre dernier, dans une proportion de 97 % un mandat d'exercer des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève illimitée. Une cinquantaine de rencontres de négociations ont eu lieu mais les discussions achoppent sur une garantie d'emplois.

Entre 2001 et 2009, selon les chiffres diffusés par le service de l'information du SFCP, les effectifs ont chuté du tiers (1/3) passant de 33 à 23 employés.

« On est même prêts à étaler le rattrapage dans le temps, en débutant par exemple avec 30 postes, et en ajoutant une personne par année, pendant la durée de la convention » a précisé Michel Parent. La municipalité allègue qu'elle veut avoir le pouvoir de faire ce qu'elle veut avec qui elle veut. Sans compter qu'elle souhaite instaurer « des

clauses orphelins » ou discriminatoires traitant les nouveaux employés de manière différente que ceux déjà au service de la ville, et ce, en matière de vacances, d'assurances et même de conditions salariales.

Ni pour ceux de Montréal

Sans contrat de travail depuis deux ans, le 31 août dernier, les quelque 5000 cols bleus ont débrayé pour une durée de 24 heures dénonçant le fait que l'administration Tremblay cherche à « démanteler » les services municipaux en recourant à la sous-traitance. Bien décidés à faire débloquent leurs négociations, ils demandent, le 15 septembre suivant, la conciliation afin d'obtenir l'intervention d'une tierce partie pour accélérer les pourparlers et en venir à une entente. Après plus de quarante rencontres de négociations, l'administration Tremblay maintient le statut quo en ce qui concerne le cadre financier offert aux syndiqués. Un entêtement que les Cols bleus jugent irréaliste et injuste, soulignant le recul de 15 % dans leurs conditions de travail subi, en 2004, lors de l'imposition d'une convention par l'arbitre Lavoie.

Dans sa demande au ministre Hamad, le syndicat des cols bleus insiste sur les problèmes posés par les arrondissements sur l'organisation du travail. Tout comme notre Syndicat, le SFCP 301 constate « que les arrondissements fonctionnent en vase clos et procèdent à la pièce au démantèlement des services publics devant une ville-centre qui semble avoir lancé la serviette quant à ses propres pouvoirs et devoirs ». Cette situation favorise l'octroi de contrats à des sous-contractants, aux frais des citoyens de la ville. Tout comme le SFMM, les Cols bleus dénoncent aussi la multiplication des cadres pendant que les salariés municipaux, qui offrent le service direct à la population, sont de moins en moins nombreux sur le terrain. En terminant sa lettre, le SFCP 301 demande au ministre de nommer un conciliateur dans les plus brefs délais afin de fixer un calendrier de rencontres et d'accélérer le processus de négociation.

Le ministre du Travail, Sam Hamad, a nommé Stéphane Giraldeau, expert dans le domaine quelques heures à peine après avoir reçu la demande du syndicat des Cols bleus de Montréal, le gouvernement du Québec souhaitant ainsi faire avancer les négociations avec la ville de Montréal pour que les parties puissent en arriver à un règlement négocié.

Dans le cadre du Congrès du SFCP national qui s'est tenu au Palais des congrès de Montréal du 6 au 9 octobre, nos collègues ont pu compter sur l'appui de 2000 congressistes lors d'une manifestation monstre réunissant plus de 6000 militants syndicaux devant l'hôtel de ville de Montréal. Ils peuvent aussi compter « sur l'appui de nos 600 000 membres à travers le pays », a scandé Claude Généreux, secrétaire-trésorier du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

Au moment de rédiger ce texte, on apprenait que le candidat à la mairie, Gérald Tremblay comparé à Vincent Lacroix et Earl Jones à propos du controversé contrat des compteurs d'eau. M. Tremblay demande au président de « prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour que cesse la circulation » de ces propos qu'il qualifie de « fallacieux, diffamatoires et trompeurs. »

En entrevue à Radio-Canada, Michel Parent a démenti avoir d'aucune façon tenu des propos diffamatoires et voit dans l'indignation du maire une manœuvre politique. Il est d'avis



que c'est davantage au maire de s'excuser auprès de la population pour sa façon de gérer ses dossiers, comme celui des compteurs d'eau.

Le 5 octobre, les cols bleus ont acheminé grâce au soutien des facteurs de Postes Canada, un million de dépliant dans autant de foyers montréalais expliquant leurs solutions pour améliorer l'organisation du travail en vue d'offrir de meilleurs services à la population Montréalaise. Sous le slogan « Nos vrais patrons, c'est vous », nos collègues dénoncent la désorganisation de la ville de Montréal et proposent de regrouper plusieurs services, dont le déneigement, la réfection de la chaussée et le colmatage des nids-de-poule. Selon eux, ces activités devraient être confiées à une équipe centrale tandis que le marquage de la chaussée, les bris de conduite ainsi que l'installation de compteurs d'eau devraient être confiés à une équipe couvrant tout le territoire montréalais.

La réponse du maire sortant n'a pas tardée alors qu'Union Montréal a sollicité un avis auprès Directeur général des élections (DGE) jugeant que les déliants distribués aux Montréalais appuient « implicitement » son adversaire, Vision Montréal.

Un courriel a récemment été envoyé par l'équipe du maire à tous les directeurs de campagnes et candidats. La Presse a également obtenu copie de ce courriel qui explique que le contenu du dépliant « ressemble étrangement » au programme de Vision Montréal. « Nous jugeons que sa publication constitue un bien utilisé pendant la période électorale pour favoriser directement ou indirectement l'élection des candidats du parti Vision Montréal, ce qui est contraire à l'article 451 de la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, L.R.Q. chap. E-2.2. En d'autres mots, nous estimons que ce document vient implicitement en appui à Vision Montréal et puisqu'il a été distribué en période électorale, selon nous, il doit être considéré comme une dépense électorale imputable au parti Vision Montréal. » Panique, démagogie ou les deux chez les membres d'Union Montréal, n'empêche que nous souhaitons sincèrement que nos collègues puissent rapidement conclure une entente satisfaisante dans le meilleur intérêt de tous!

Le SFMM réclame justice

Le 17 juillet dernier, à son retour de vacances, Johanne Gauthier, technicienne à la taxation et présidente du syndicat des employés de la ville de Beloeil, apprend par des collègues qu'elle a été suspendue de ses fonctions pour une période de 20 jours ouvrables.

La raison de cette mesure disciplinaire? « On m'a suspendue à partir du 17 août parce que j'ai utilisé les

Paul Moist et Claude Généreux réélus



ors du congrès pancanadien qui s'est tenu à Montréal du 5 au 9 octobre dernier, Paul Moist et Claude Généreux ont été réélus par acclamation à titre de dirigeants nationaux du SFCP. Rappelons que Paul Moist occupe le poste de président national alors que le confrère Claude Généreux occupe les fonctions de secrétaire-trésorier national.



Paul Moist



Claude Généreux

DIDIER DEBUSSCHÈRE



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

Le droit de manifester

Le 8 octobre 2009, le plus haut tribunal du pays a refusé d'entendre l'appel de citoyens qui réclamaient un dédommagement pour les inconvénients subis lors d'une manifestation des Cols bleus de Montréal en septembre 2003. Rappelons que la Cour supérieure condamnait les Cols bleus à verser une amende de 25\$ à 35 435 personnes. La Cour d'appel concluait, pour sa part, que le droit de circuler en voiture sans subir un délai indu ne relevait pas de la Charte des droits.

Source : communiqué diffusé sur le site du SCFP-national, 9 octobre 2009



mots siphonner et voler, » a expliquée Mme Gauthier. « Ils ont pris ça comme une insulte. »

Johanne Gauthier a pris parole lors de la séance publique du conseil municipal du 22 juin dernier afin de dénoncer un projet de construction d'un centre multifonctionnel en formule de partenariat public-privé (PPP) : un contrat ferme de 25 ans. Pour la directrice générale de la ville, Martine Vallière, c'est parce que Mme Gauthier s'est présentée au micro munie d'un siphon et qu'elle a utilisé des mots forts qu'elle a été suspendue. Elle allègue que son devoir de loyauté envers son employeur n'a pas été respecté.

Qu'à cela ne tienne! Lundi le 24 août, les collègues de Johanne Gauthier, des citoyens et des membres du SCFP — dont une délégation du « 429 » — ont manifesté et se sont rendus à l'hôtel de ville afin de rencontrer les élus. Mario Sabourin, vice-président au SFMM et président du CPSM a expliqué aux membres du conseil, le point de vue syndical et a demandé aux conseillers municipaux de reconsidérer leur décision.

Une action qui porte fruits

Non seulement Johanne Gauthier a pu reprendre le travail, mais devant la pression populaire, le ministère des Affaires municipales a exigé de l'administration municipale de Beloeil d'ouvrir un registre public pour permettre aux citoyens et citoyennes de se prononcer sur le projet de construction d'un centre multifonctionnel en formule de partenariat public-privé (PPP). Le 21 septembre, la mobilisation des citoyens s'est avérée massive et pas moins de 1080 personnes se sont déplacées pour réclamer cette consultation, soit plus du double de ce qui était nécessaire pour forcer la tenue d'un vote!

Ce résultat fait en sorte que le conseil municipal a deux choix : tenir un référendum ou annuler le projet dans sa forme actuelle. Selon les délais prévus par la loi, le référendum devrait se tenir le 25 novembre prochain. Or, compte tenu du contexte électoral, le conseil municipal a sollicité

une extension des délais au ministère des affaires municipales. « *Les conseillers ont choisi de laisser le dossier entre les mains du prochain conseil municipal. Aucune décision ne sera prise avant les élections. Dans le contexte actuel, le gouvernement n'y verra sûrement pas d'objections* » a précisé la directrice générale de la Ville. À suivre.

Montréal au bas du classement

Selon une étude publiée par le magazine Maclean's, réalisée par la Halifax-based Atlantic Institute for Market Studies (AIMS), la ville de Montréal se retrouve au bas du classement au chapitre des villes les mieux gérées du Canada. Au Québec, elle fait aussi piètre figure, derrière Longueuil, Sherbrooke, Québec et Gatineau.

Cette recherche s'est attardée au rendement des villes quant à leur production de résultats et à l'efficacité de leurs services, comme l'entretien des routes et des parcs, et la collecte des ordures.

Sur les 29 villes canadiennes étudiées, la métropole québécoise s'est donc placée au 21^e rang. Les analystes concèdent que Montréal a un niveau de services supérieur, mais ont montré du doigt le coût de ses services, sa dette et ses taxes. Au chapitre de la gouvernance, les résultats de l'étude ne sont pas plus satisfaisants pour Montréal. Elle occupe le peloton de queue avec une 27^e position. Ces résultats ont été qualifiés de catastrophiques par Benoît Labonté, tandis que le président du comité exécutif de Montréal, Sammy Forcillo, s'est empressé de justifier l'administration municipale, alléguant que notre métropole a été défavorisée en raison du mauvais état dans lequel se retrouvaient les infrastructures souterraines notamment. « *Il y a eu un sous-investissement pendant des années et, actuellement, on est en train de faire du rattrapage. On met les bouchées doubles et ça coûte cher* », a-t-il souligné.

De l'autre côté du pont Jacques-Cartier, l'administration municipale de Longueuil a pour sa part de bonnes raisons de se réjouir. La même étude place cette ville de la Rive-Sud au 5^e rang canadien et bonne première au Québec. Ce sont notamment son taux de taxation, le plus bas des 29 villes étudiées, et son faible niveau de dépenses qui ont permis à Longueuil de se démarquer.

De tailles similaires à Montréal, Vancouver (4^e), Toronto (10^e) et Calgary (11^e) ont déclassé la métropole québécoise. Sherbrooke (6^e), Québec (9^e) et Gatineau (12^e) ont aussi fait bonne figure.

Source : Radio-Canada.ca avec l'article du magazine Maclean's et le Journal de Montréal

Prix des communications du SCFP Le ColBlanc complète le tour du chapeau !



En effet, pour la troisième fois de son histoire, le ColBlanc a remporté le Prix des communications (catégorie bulletin d'information, section locale de 3000 membres et plus) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

Ces prix sont attribués, dans chaque catégorie, pour souligner le travail en communications des sections locales du SCFP, et ce, d'un bout à l'autre du pays.

C'est avec beaucoup de fierté que Gérald Brosseau et Jean-René Usclat, respectivement responsable et membre du comité du journal, ont accepté cette récompense au nom du SFMM (SCFP).

Félicitations pour les efforts consentis et le travail accompli par les membres du comité du journal, Daniel Morin, responsable (en 2008), Benoît Méthot, secrétaire, Christine Vallée et Line Marcotte, sans oublier André Dollo, secrétaire général et responsable de l'information au SFMM (SCFP), Michèle Blais, agente d'information et cheffe d'orchestre, et bien sûr tous nos collaborateurs et tous les ex-membre et artisans, qui de près ou de loin, ont contribué au succès de notre journal syndical. Nous tenons aussi à souligner de façon particulière l'excellent travail effectué par monsieur Marcel Huot, graphiste chez Legris service Litho, qui numéro après numéro et année après année, mets son talent, son professionnalisme et sa grande patience au service de notre journal.

Deux sections locales québécoises ont également été récompensées pour leur bulletin d'information. Dans la catégorie 300 à 1000 membres, c'est le bulletin *Le Solidaire* produit par le SCFP 4628 (Centre jeunesse de Montréal) qui a remporté le prix, tandis que pour les syndicats de 1000 à 3000 membres, *Le Signal* du SCFP 2815 (Vidéotron Montréal) remportait la palme. Ailleurs, pour le secteur francophone, dans la catégorie moins de 300 membres, c'est la section locale 4227 (Éducation francophone) de Vancouver qui décroché le prix pour le bulletin *Tous Ensemble*.

En terminant, mentionnons qu'en guise d'appréciation, chaque section honorée a reçu du SCFP une caméra vidéo numérique, dernier cri, un outil qui sera sans doute fort utile à notre Syndicat. Encore une fois : Bravo!



André Dollo



Michèle Blais



Gérald Brosseau



Jean-René Usclat



Christine Vallée



Benoît Méthot



Line Marcotte



PHOTO : JOSHUA BERSON

Le pic pétrolier, le chaos climatique et nous



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



Il y a deux mois environ, lors d'une fin de semaine de sensibilisation sur le thème de « l'alimentation locale » organisée par le groupe

Aliments d'ici, j'ai été sensibilisé aux concepts du « pic pétrolier » et des « villes en transition » par le biais de la conférence de Serge Mongeau, (l'auteur du livre *La simplicité volontaire*) sur la décroissance économique.

Nous entendons parler assez souvent des changements climatiques, mais très peu du « pic pétrolier ». Selon C. J. Campbell, un géologue qui a travaillé pendant 30 ans dans l'industrie pétrolière et qui a fondé l'Association pour l'étude du pic pétrolier, ce pic correspond à la fin de la première moitié de l'ère du pétrole, qui a débuté il y a 150 ans. Voici une définition proposée dans un article sur le tarissement du pétrole : *Le pic pétrolier désigne le maximum historique de production pétrolière, aussi bien pour un gisement, une zone ou un pays, que pour le monde. Après ce maximum, les conditions d'exploitation font que, bien que les réserves soient abondantes, la production ne fera que décroître.*

Actuellement, pour un baril de pétrole découvert, cinq sont consommés. Sans compter que la Chine et l'Inde se livrent à leur tour à une consommation de masse d'automobiles! Il y a encore abondance de pétrole, entendons-nous bien, mais il est de plus en plus difficile et onéreux de l'extraire. De plus, la demande sera dorénavant plus grande que l'offre. Tenez-vous le pour dit!

C'est la consommation du pétrole et d'autres carburants fossiles qui sont surtout à l'origine des changements climatiques. C'est pourquoi, selon Rob Hopkins, un permaculteur, qui avec ses étudiants, a conçu le premier plan de « descente énergétique » pour la ville de Kinsale, il importe de traiter ensemble ces deux problèmes. Si on résume : le pic global de production du pétrole est atteint. Selon le rapport américain Hirsch, une société a besoin d'au moins dix ans et de préférence vingt, pour effectuer une transition d'une sorte d'énergie à une autre ou à d'autres. C'est pourquoi il faut s'y prendre à l'avance. Alors, c'est maintenant qu'il faut commencer, avec lucidité.

Permettez-moi ici une citation du généticien mondialement connu Albert Jacquard, tirée de son plus récent livre *Le compte à rebours a-t-il commencé?*, où il écrit à la page 111 : « La façon dont les économistes négligent trop souvent de tenir compte de la finitude de la Terre est significative du comportement de l'humanité envers elle. Nous avons agi comme si elle était à notre service et

inépuisable. Dans de nombreux domaines, la cote d'alerte a été dépassée, notamment dans l'utilisation des ressources non renouvelables de la Terre, ce qui est le cas des sources d'énergie, gaz, charbon, pétrole par exemple. Un arrêt le plus rapide possible de la destruction en cours s'impose avec comme objectif de retarder ou même d'éviter leur épuisement. Raisonnablement, nous devons nous contenter, pour satisfaire nos besoins en énergie, de la seule source inépuisable à vue d'homme, le Soleil, cette merveilleuse centrale nucléaire dont la durée de vie s'exprime en milliards d'années. »¹

Il existe un mouvement qui a émergé en Angleterre et qui a pour but de se préparer à cette descente énergétique pour la planifier plutôt que la subir. Le ton est très positif. La démarche s'appuie sur une conscientisation collective, puis vers la construction d'une vision positive d'un futur post-pétrolier pour la collectivité, à partir de laquelle l'action est planifiée dans les secteurs névralgiques de la production locale de nourriture — en remplacement de celle qui est importée —, du transport, de la santé, de l'éducation, de l'énergie et du tourisme. La grande idée est celle de la résilience. La résilience est la capacité d'un système à s'adapter et à conserver les mêmes

production de la nourriture dans la localité protégée en cas de défaillances. Le livre, *Manger local* publié aux éditions Écosociété, fournit une bonne description de ce phénomène.



PHOTO : GÉRALD BROUSSEAU

Elisabeth et Howard Odum écrivent dans *A Prosperous Way Down*, publié en 2001, qu'une descente peut s'effectuer de façon prospère, avec enthousiasme, en s'attachant à l'essentiel. Je viens tout juste de voir sur Internet qu'une conférence, organisée par la société Schumacher à Bristol en Angleterre,

se tiendra en octobre 2009, assemblée au cours de laquelle Caran Mundy parlera de *Transition to a Low Carbon High Well Being Future* (Transition vers un futur à faible émissions de carbone et bien-être élevé.) C'est donc enthousiasmant d'entrevoir une possible belle qualité de vie au-delà du pétrole. Qu'on se souvienne des glissades en traîneau!

La Suède est jusqu'ici le seul pays qui a décidé de s'affranchir de la dépendance au pétrole, d'ici 2020. Les villes de Portland et d'Oakland aux États-Unis ont préparé un plan d'action pour s'en départir. Au Canada, Hamilton en a fait un. Il y a plus de 176 villes en Europe, aux États-Unis et ici, où les communautés de base ont pris l'initiative de commencer à se préparer à l'ère post-pétrolière, sans attendre les gouvernements, qui semblent

réagir plutôt qu'agir. Si le sujet vous intéresse, vous pouvez jeter un coup d'œil sur plusieurs ressources, à partir du site internet www.transitionnetwork.org pour vous abreuver d'une richesse d'actions communautaires réfléchies et exécutées sereinement.

Et nous....

Un site internet francophone, villesentransition.net rend disponible les initiatives dans l'espace francophone. D'ailleurs, les villes de Coaticook et Sutton en Estrie sont déjà de la partie et d'autres s'ajouteront bientôt.

À la réunion d'« Aliments d'ici » où les participants furent invités à parler de leurs projets, j'ai offert de contribuer en m'occupant de la transition sur la Rive-Sud et plus précisément à Boucherville et encore plus, dans mon district.

Si vous souhaitez participer à cette transition énergétique, dans votre district ou votre quartier, au cours des prochaines années et que vous aimeriez en parler, réfléchir, bâtir une vision positive, élaborer un plan et l'exécuter, en somme, faire partie du réseau des « villes et des communautés en transition » vers une époque post-pétrolière, faites-nous le savoir. Le réseautage sera alors possible pour l'entraide. Une formation de deux jours est disponible afin de faire partie de l'équipe de pilotage.

Selon les premiers initiateurs du mouvement, le fait de disposer

d'une moins grande abondance de pétrole peut être préférable à ce qu'est la situation présente. Car, il s'agit aussi de l'ascension d'autres énergies, d'une ré-énergisation des individus, des communautés et de la culture, à la condition d'appuyer sur les boutons : créativité et imagination! Écoutons-nous les uns les autres pour se découvrir et s'enrichir de nos différences...

Pour joindre le réseau : stjh@videotron.ca

Références Internet :

Kinsale 2021 *An Energy descent action plan*, version 1, 2005

Villes en transition Coaticook

Transition Towns Totnes.

Aliments d'ici.

Transition Handbook.

Institute of Science in Society, *Le tarissement des réserves en pétrole*, 2005

Post CarbonCities

Oil Depletion Protocol.

Association for the study of peak oil.

Livres :

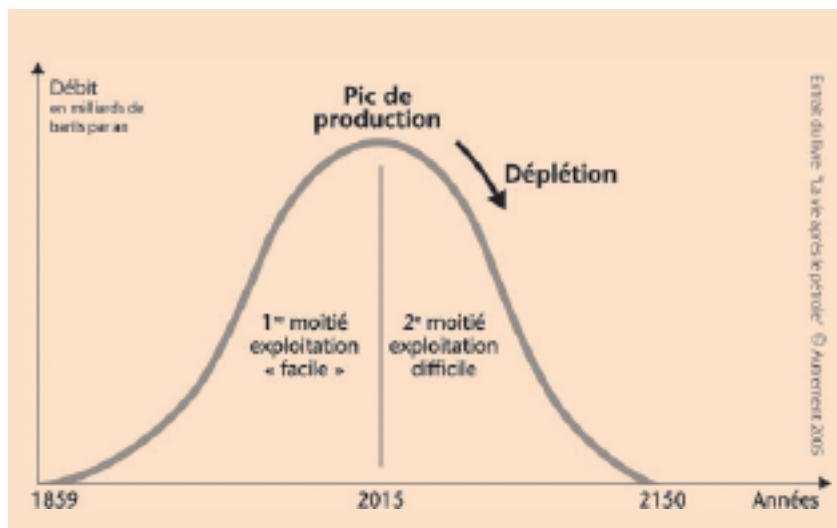
Heinberg, Richard, *Blackout* et sa lettre *Museletter* dans Internet.

Helena Herberg-Hodge, *Manger local* et *Quand le développement crée la pauvreté*, éditions Écosociété

Whitefield Patrick, *Graines de permaculture*

Jacquard, Albert, *Le compte à rebours a-t-il commencé?*, éditions Stock,

Collectif dirigé par Serge Mongeau, *Objecteurs de croissance. Pour sortir de l'impasse : la décroissance*, éditions Écosociété



caractéristiques en se réorganisant malgré les changements provoqués par les chocs ou les perturbations. La relocalisation de l'activité écologico-économique est un outil de la plus haute importance. Décentraliser la



Adoption du rapport Pronovost

On a besoin de vous !

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



J'ai assisté à une conférence de Roméo Bouchard, le dimanche 27 septembre au lac Brome, au sujet d'un thème qui lui tient à cœur : le rapport Pronovost.

Qui est Roméo Bouchard? C'est l'un des premiers agriculteurs biologiques, il est aussi auteur de plusieurs livres et fondateur de l'Union Paysanne. Pour ceux qui sont intéressés par le sujet, je vous invite à visionner gratuitement le film « *Pas de pays sans paysans* » de Ève Lamont, disponible sur Internet.

Un sentiment d'urgence teintait cette présentation même s'il y a déjà 15 ans que Roméo Bouchard s'occupe de ce dossier. Il faut savoir que la commission Pronovost a procédé à des consultations et a finalement produit un rapport que monsieur Bouchard qualifie d'excellent et dont il souhaite voir les recommandations mises en œuvre pour le bien de l'agriculture. Il rappelle à cet égard l'état désastreux de notre agriculture et souligne l'urgence d'adopter ce rapport. En effet, selon lui, sa simple mise en application suffirait à remettre l'agriculture québécoise sur la bonne voie, en route pour la viabilité écologique, financière et sociale. Des décisions quant aux suites données au rapport Pronovost seront prises d'ici un mois ou deux, et donc probablement avant la prochaine parution du *ColBlanc*. D'ici là nous vous invitons à faire entendre votre opinion auprès des instances gouvernementales (députés, ministre). Pour ma part, en plus de cet article, j'ai adressé une lettre au ministre Claude Bécharde pour manifester mon appui au rapport Pronovost.

La problématique du pic pétrolier met aussi en lumière le besoin de déployer une agriculture de proximité puisqu'une grande partie de nos aliments provient de contrées lointaines, en partie en raison du prix relativement bas du pétrole en ce moment, ce qui ne sera sans doute pas le cas dans l'avenir. De plus, nous avons besoin d'une agriculture sans pesticides ni fertilisants car ils sont tous à base de combustibles fossiles. Le rapport Pronovost répond à cette dimension, quoiqu'indirectement et minimalement.

Nuances plus ou moins accentuées.

Si les opinions de messieurs Roméo Bouchard et Patrick Déry, physicien spécialiste en énergétique et agriculteur biologiste, se présentaient sous forme musicale, leurs nuances passeraient de *dolce* à *forte*... et en *crescendo*! Ainsi, en *dolce*, pour Roméo Bouchard, ce rapport représente un cadre de référence minimalement

acceptable qui permet de bâtir l'avenir, bref un premier jalon vers une agriculture viable. Pourtant, en *crescendo* puis *forte*, il constate que le document est loin de régler tous les problèmes environnementaux. De son côté, Patrick Déry trouve qu'il y a un fond de non viabilité à long terme et que nous aurions mérité beaucoup plus, comme par exemple, la création de cycles des éléments fertilisants, le réaménagement des espaces habités pour permettre de rapprocher les gens des lieux de production des biens de première nécessité et de considérer la question énergétique en agriculture.

Pour Patrick Déry, « *il s'avère que l'agriculture actuelle, qu'elle soit conventionnelle ou biologique, nécessite de grandes quantités de ressources non renouvelables comme le pétrole.* »

Retour à la mélodie.

Toutefois, aux dires de monsieur Bouchard, le gouvernement est prêt à accepter le rapport Pronovost, mais hésiterait à le faire avant d'être certain que l'opinion publique supporte ses conclusions. Pour que notre agriculture reprenne enfin du poil de la bête, Roméo Bouchard lance un appel à la population afin que les citoyens fassent connaître leur opinion en écrivant des lettres d'appui au rapport Pronovost à leurs députés ou encore mieux, au ministre Bécharde ou même en les publiant dans les médias locaux.

À titre d'exemple, je vous présente la lettre que j'ai fait parvenir au ministre Bécharde (avec copie à mon journal local).

Boucherville, le 2 septembre 2009

Honorable Claude Bécharde
Ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation,
Cabinet du Ministre
200 Chemin Sainte-Foy, 12^e étage
Québec G1R 4 X6

Monsieur le Ministre,

Aujourd'hui, à la Foire Projet Écosphère, du lac Brome, j'ai entendu parler Roméo Bouchard, auteur, en faveur du Rapport Pronovost à propos duquel vous prendrez la décision de l'accepter ou de le rejeter d'ici deux mois au maximum.

M. Bouchard a fait un historique de l'agriculture au Québec depuis 1950. Il y avait alors 140 000 fermes autosuffisantes mais insuffisamment industrialisées ce qui a été corrigé mais trop bien : il n'en reste que 25 000 et quelques-unes fortement industrialisées, gagnent le gros magot et reçoivent d'énormes subventions. Les autres survivent très mal. De nombreux suicides d'agriculteurs montrent une difficulté réelle et reflètent que l'agriculture est un désastre. Il n'y a pas que l'erreur boréale... Les cours d'eau sont au-dessus de l'eutrophisation. L'agriculture est responsable de 80 % de cette pollution. Plusieurs études font des liens entre les pesticides et les maladies, notamment chez les enfants et particulièrement des maladies à caractère neurologiques.

Le Rapport Pronovost a su écouter démocratiquement les gens qui ont présenté 600 documents. C'est un rapport « génial » selon monsieur Bouchard, c'est-à-dire simple, équilibré, complet et intelligent. Ce rapport a besoin que le public s'exprime en sa faveur, pour que le Gouvernement l'entérine.

L'orientation générale est de redéployer l'agriculture sur tout le territoire pour stopper la disparition des fermes et le déclin des campagnes. De réorienter le soutien financier vers les fermes à dimension humaine et aux pratiques écologiques, à la transition vers le biologique, la production différente. D'assouplir la mise en marché collective adaptée aux productions de proximité, incluant les régions périphériques. D'établir des zones agricoles sans OGM, l'étiquetage obligatoire tant demandé par tout le monde, diminuer les pesticides et les antibiotiques de croissance. La santé collective coûtera moins cher, ce que pensent les médecins pour la survie globale que j'ai vus hier à leur rencontre s'intitulant « *L'heure est venue. Guérissons la planète.* »

Donnons-nous un avenir viable et pacifique ».

Je désire des aliments produits à proximité et si possible biologiques mais pas trop chers, parce que produits par des agriculteurs locaux soutenus financièrement. Le Rapport Pronovost, s'il est accepté, me le permettra.

J'appuie fortement le Rapport Pronovost et je vous demande s'il-vous-plaît de l'accepter complètement et de le mettre en pratique dans son entièreté. Non, pas aux tablettes!

Claude Saint-Jarre, MSS. Boucherville.

Je me propose aussi d'en envoyer une autre qui tiendra compte du pic pétrolier et de la viabilité de l'agriculture.

Merci à l'avance de votre support pour cette cause importante.

1. Roméo Leblanc est l'auteur des livres :
 - *Et le citoyen, qu'est-ce que vous en faites?*
 - *Y a-t-il un avenir pour les régions?*
 - *Plaidoyer pour une agriculture paysanne*
 - *L'éolien : pour qui souffle le vent?* (éditions Ecosociété) (en collaboration)

Libérer les Québécois :
décentralisation et démocratie (en collaboration)

Sources :

- Coalition pour un Québec des régions Libérer les Québécois, *L'heure de vérité pour notre agriculture*, 30-09-09, au www.libererlesquebecs.com
- Patrick Déry : *Pérenniser l'agriculture*, ainsi que *Quel avenir pour le rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture?* Président Groupe de recherches écologiques de la Baie (GREB), au www.lbr.ca/article-10-7850html

CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Bouder un collègue,
C'est enfantin!

Moi, je suis pour un milieu de travail sain.

Édition 2009 du tournoi de golf du SFMM

Soleil, jazz, plaisirs et solidarité !

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



C'est peut-être parce que ce n'était pas encore l'été, mais le 12 juin dernier, c'est sous un ciel radieux que les centaines de personnes inscrites au tournoi de golf annuel des membres de notre Syndicat ont pu s'amuser et socialiser.

Tout avait été mis en œuvre par notre fidèle coordonnateur, Claude Papineau et son indéfectible équipe de bénévoles, afin d'assurer le succès de cette journée. Et pour la toute première fois, les Productions Girafe, ont offert une prestation musicale de qualité ajoutant une très agréable touche jazzée à l'atmosphère de ce rassemblement plus social que sportif.

Cette année encore, le SFMM a choisi de soutenir la recherche pour contrer le cancer du sein. Deux de ses membres, Line Lachambre et Isabelle Gauthier, toujours partantes pour le « Week-end pour vaincre le cancer du sein au bénéfice de l'Hôpital général juif », qui a eu lieu cette année, les 22 et 23 août 2009. Ce sont plus de 800\$ qu'elles ont amassés par le biais de la vente de billets de tirage moitié-moitié.

Nous félicitons les gagnants de ce tournoi et remercions sincèrement toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont collaboré à la réussite de cet événement. À tous nos commanditaires qui acceptent de contribuer à cette activité : merci.

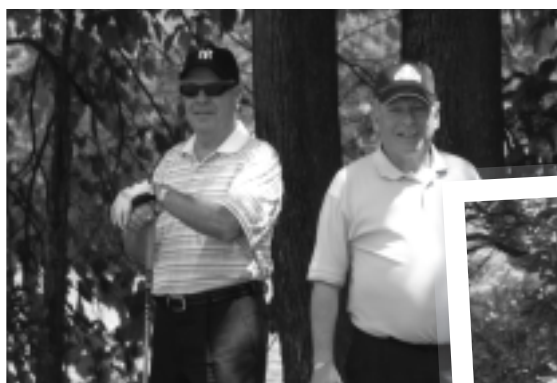
À vos agendas

C'est le vendredi 11 juin que se tiendra l'édition 2010 de notre tournoi de golf.



5,7 millions de dollars ont été recueillis cette année lors du *Week-end pour vaincre le cancer*. L'argent sera consacré non seulement aux recherches novatrices, à l'acquisition d'équipement et à la prestation de soins aux patientes atteintes du cancer du sein, mais également à toutes les femmes affectées par quelque autre cancer féminin, peut-on lire sur leur site internet.

Cette année, 6000 Québécois, en quasi-totalité des femmes, seront frappés par cette maladie. De ce nombre, 1400 personnes en mourront, même si le taux de survie au cancer du sein a augmenté de 25 % en 20 ans.



Isabelle Gauthier, Jean-Marc Boucher et Line Lachambre

Nos gagnants

Prix de 400 \$

Jean-Marc Boucher et Jacky De Busshère

Téléviseur

Alain Boger

Carte Cadeau Mont-Tremblant

Yves Séguin

Trou # 9

Distance de 2 pieds, 6 pouces
Claude Picotte et Ronald Cloutier

Meilleur quatuor

Jean-Pierre Leblanc
Alain Favreau
Claude-Yves Brunelle

Meilleur quatuor mixte

Sarah Bélanger
Bruno Lachapelle
Simon Lachapelle

Meilleur quatuor féminin

Micheline Lemieux
Louise Connell
Jocelyne Cataford
Johanne Lafleur



Le syndicalisme, action et perception



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



Jacques Rouillard est professeur au département d'histoire de l'Université de Montréal et, parallèlement à son travail d'enseignant, il a publié autant des monographies (syndicalisme universitaire, chez les policiers, les travailleurs du coton au Québec, les Franco-américains œuvrant dans le textile en Nouvelle-Angleterre) que des ouvrages plus généraux comme l'histoire de la CSN ou le mouvement syndical québécois dans son ensemble.

Avec *L'expérience syndicale au Québec*, il aborde un genre nouveau pour lui, le recueil d'articles. Souvent, les universitaires publient des articles de fond dans des revues spécialisées surtout destinées à leurs pairs, or ces textes ne méritent pas toujours de disparaître même s'ils sont nécessairement suivis et remplacés par d'autres textes ou résultats de recherche. Le regroupement de textes de revue présentant une certaine continuité dans le temps ou une mise en relation de différents éléments et phénomènes sociaux permet de leur donner une seconde vie plus utile.

Dans ce livre, il a regroupé dix textes; cinq sont inédits et ont été écrits pour permettre une certaine structuration de l'ensemble, les cinq déjà publiés en revue ont été révisés et augmentés. Y sont examinées trois facettes de l'action syndicale qui sont d'actualité dans la conjoncture présente : ses relations avec l'État, son implication face à la question nationale et son image devant l'opinion publique.

Dans les textes sur le rapport à l'État sont abordés autant la participation des centrales aux différents sommets économiques (suscités par Lévesque et Bouchard) et où elles n'ont pas vraiment retiré de bénéfices de la concertation avec l'État, que sur les prises de position contradictoires entre les centrales sur la guerre civile espagnole ou

l'implication du mouvement dans la naissance de l'État-providence au Québec. Sur la question nationale, si les centrales sont aujourd'hui au diapason quant à l'indépendance ou au droit du Québec à l'autodétermination, là aussi les positions antérieures sont, disons, variantes. Le rappel historique de certaines prises de position sur ces problèmes permet de nuancer certains clichés voulant que la CSN soit par essence progressiste et la FTQ entachée de

Dans les sociétés industrielles, le syndicalisme a toujours été un élément qui a permis de transformer le développement économique et le progrès technologique en progrès social. Avec ces textes, Jacques Rouillard a voulu montrer que le syndicalisme a joué un rôle majeur dans l'évolution du Québec et, surtout, qu'il doit continuer à le faire.

Quand le crime était d'État

La force de la culture populaire étant ce qu'elle est, l'histoire de Sacco et Vanzetti, deux militants anarchistes injustement condamnés à mort dans les années 20 pour un vol de transport d'argent, s'est transformée en victoire sur leurs bourreaux quand le cinéaste Giuliano Montaldo a réalisé un film sur leur procès. Vanzetti, le vendeur de poisson avait déjà prédit cette victoire virtuelle en disant à un journaliste et à son juge que « *notre agonie est notre triomphe* ». De leur vivant et durant les années 30, l'affaire Sacco et Vanzetti connut déjà un certain retentissement. Woodie Guthrie, *folk-singer* et plus tard idole de Bob

de John Dos Passos, *Devant la chaise électrique Sacco et Vanzetti : l'histoire de l'américanisation de deux travailleurs étrangers*, restait encore inédit en français.

John Dos Passos, dont Sartre, qui l'a fait connaître en France, disait qu'il était « *le plus grand écrivain de notre époque* », était contemporain d'Ernest Hemingway et de Francis Scott Fitzgerald. Comme eux, il se considérait d'une génération perdue à cause des horreurs de la Première Guerre mondiale. Toutefois, contrairement à eux, plutôt que de prôner un subjectivisme « art pour l'art », il tenta une peinture critique de la société américaine par le roman, le reportage, l'essai, la poésie, le théâtre et même la chanson (un éclectisme qui ne pouvait que plaire à Sartre).

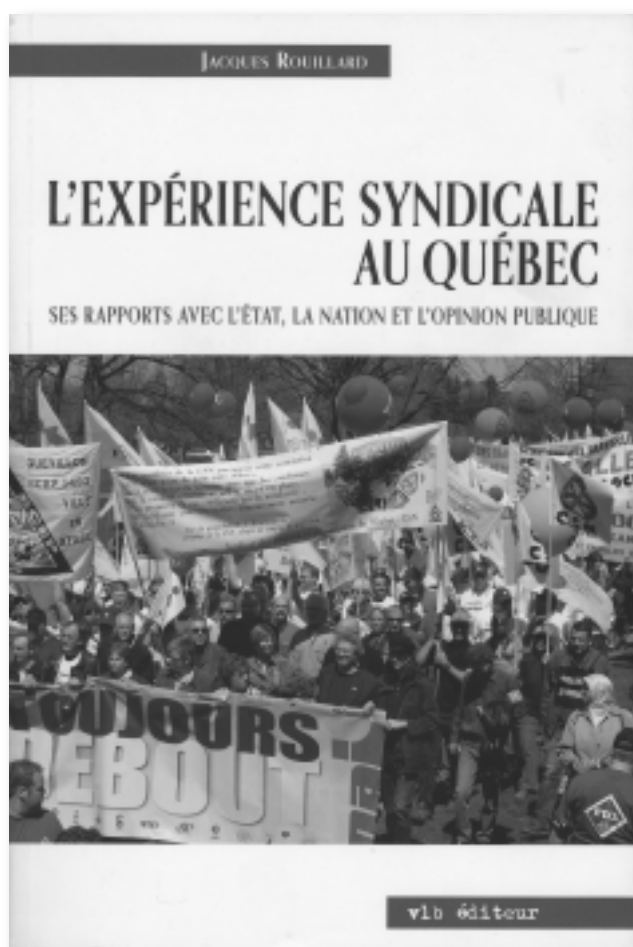
Sympathisant du Parti communiste américain (quoiqu'en 1964, il soutint l'ultra conservateur Barry Goldwater à l'élection présidentielle) et collaborateur de la revue de gauche *New Masses*, il mène une enquête rigoureuse : rencontre des accusés, de témoins, lecture des 3900 pages du procès, pour conclure à la nécessité d'une demande de révision. Il passe tout en revue : la

xénophobie des autorités gouvernementales, les contradictions des témoins, la négation des alibis (celui de Sacco est particulièrement inattaquable, au moment du vol, il est à Boston au consulat italien pour demander un passeport, mais...), des preuves qui les disculpaient n'ont pas été communiquées à leur avocat, et rappelle l'idéalisme des Pères fondateurs et de Henri David Thoreau. Le texte de Dos Passos est tout aussi bien historique que littéraire. Il fait alterner documents du procès, résultats de ses recherches, narration et impressions personnelles pour atteindre une qualité de pamphlétaire rappelant Voltaire, Jonathan Swift ou Daniel Defoe.

Malheureusement, l'aspect didactique de son texte s'est peut-être temporairement perdu puisque 30 ans après, une autre affaire entachera la justice américaine avec l'exécution de Julius et Ethel Rosenberg. L'histoire s'est répétée, mais se

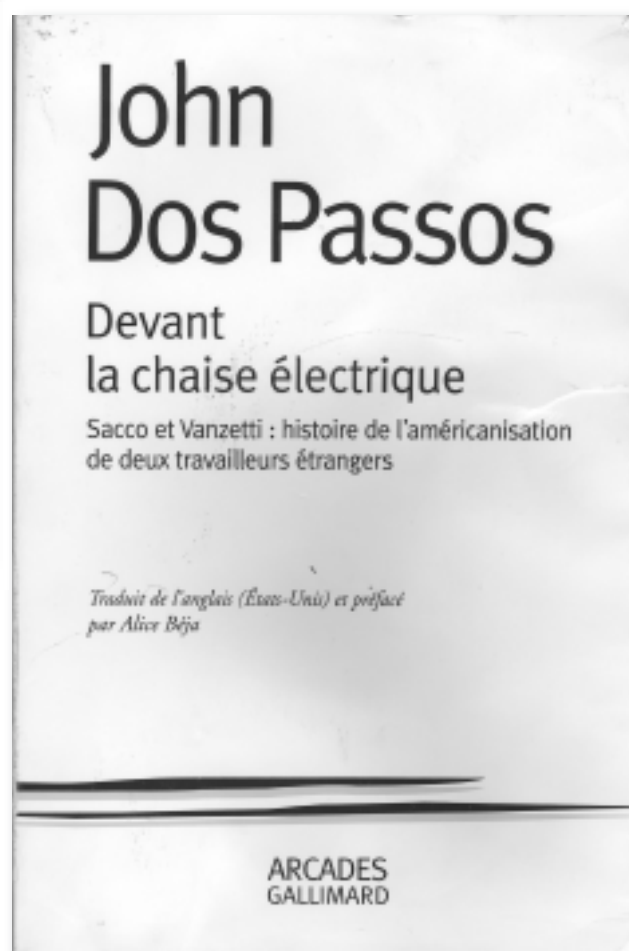
répètera-t-elle? Les États-Unis pratiquent encore la diabolisation des étrangers, se crispent sur eux-mêmes en temps de crise. On n'exécute plus des Sacco et Vanzetti, des Rosenberg, on n'assassine plus des *Black Panthers*, mais il y a Guantanamo...

Jacques Rouillard, *L'expérience syndicale au Québec ses rapports avec l'État, la nation et l'opinion publique*, VLB éditeur.
John Dos Passos, *Devant la chaise électrique Sacco et Vanzetti : l'histoire de l'américanisation de deux travailleurs étrangers*, Éditions Gallimard



conservatisme. Face aux opinions publiques canadienne ou québécoise (ici nous ne sommes pas très société distincte), le mouvement syndical a un problème d'image causé ou plutôt aggravé souvent par une méconnaissance des structures et de la vie syndicale. S'il y a « trop » de grèves, on blâme les centrales ou les dirigeants alors que l'expérience montre clairement que la décision de faire la grève vient d'abord de l'unité syndicale à l'échelon local. En cela, les *leaders* ne peuvent qu'adopter l'attitude de Benjamin Disraeli, premier ministre anglais, disant qu'il devait suivre le peuple puisqu'il était son chef.

Une des accusations les plus sournoises contre le syndicalisme consiste à prétendre que l'égoïsme des syndiqués, tant du public que du privé, empêche la création de richesse à partager. Pourtant, la richesse se crée (relisez Léo-Paul Lauzon), mais elle n'est pas du tout partagée avec les travailleurs salariés. Elle se cache dans les paradis fiscaux, dans la sous-imposition des grosses fortunes ou des gains en capitaux et la multiplication des crédits d'impôt qui accroissent les inégalités.



Dylan, leur consacra un album, Louis Aragon un poème, le capitaine Dreyfus demanda la révision du procès trouvant des similitudes avec ce qu'il avait vécu. Pour eux, une jeune étudiante en philosophie à la Sorbonne se rendit pour la première fois à une manifestation politique, c'était Simone de Beauvoir. Tombée dans l'oubli durant les années 40-50, l'affaire Sacco et Vanzetti redevint d'actualité avec le film et la chanson *Here's to you* (par Joan Baez en anglais et Georges Moustaki en français). Mais un texte

CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Exclure une personne du groupe,

C'est inacceptable!

Moi, je suis pour un milieu de travail sain.

Chronique CRIC

Le tango électoral



Christine Vallée, membre du comité du journal



Quoi de mieux que de revenir de vacances et d'entendre parler d'élections. Je ne sais pas si vous vous en souvenez, mais dans ma toute première chronique, je vous avouais que je n'avais JAMAIS voté et c'était vrai au moment où je vous écrivais ces lignes, il y a bien longtemps de cela. Certains et certaines d'entre vous m'avez même envoyé des courriels pour souligner en caractères gras le fait qu'une bonne citoyenne se doit d'exercer son droit de vote. Depuis, je suis fière de dire que j'ai pu rétablir mon honneur de bonne citoyenne à quelques reprises en votant assidûment chaque fois que nécessaire.

Puis j'ai réalisé quelque chose. Exercer son droit de vote ne veut pas nécessairement dire comprendre pourquoi l'on vote. Je suis capable, comme chacun et chacune d'entre-nous, de me rendre à mon bureau de scrutin, de prendre place derrière l'isoloir, de placer mon X correctement sur le bulletin de vote, de retourner chez-moi et d'attendre le résultat final de cette parade électorale : Ah oui! Je sais le faire! Mais comment savoir si j'ai fait le bon choix? Plus encore, est-il possible de faire LE bon choix; celui qu'on ne remettra pas en

question, celui qui rend heureux, celui qui répond, non seulement à nos besoins particuliers et à nos attentes personnelles, mais également à ceux de la société qui nous entoure? Et je vous jure, j'aimerais pouvoir répondre oui à cette interrogation, malheureusement ce n'est pas tout à fait le cas. Je crois que, comme plusieurs, nous ne votons plus pour le parti qui représente le mieux nos valeurs et notre façon de pensée. Souvent nous en sommes réduits à voter pour le candidat le moins pire, celui qui ne nous inspire pas nécessairement confiance mais qui semble beaucoup plus fiable que ses adversaires, et c'est dommage!

Je n'ai pas beaucoup d'expérience en tant que votante. Depuis mon 18^e anniversaire de naissance, j'avoue que je n'ai pas vécu bien souvent ce que j'appelle « le tango électoral ». Ce que je sais par contre, c'est que plusieurs partis dansent très mal. Ils promettent de ne pas nous écraser les orteils et de ne pas nous étourdir en nous faisant tourner sur nous-mêmes trop rapidement. Puis la première chose dont on se rend compte, une fois qu'ils sont au pouvoir, c'est qu'on a les orteils en sang et qu'on souffre de fortes nausées causées par tous ces tournolements à grande vitesse. Cyniques face aux promesses non tenues et aux volte-face, devons-nous arrêter de voter pour autant? Non, car une bonne citoyenne doit exercer son droit de vote même si cela implique de baser son choix sur des promesses qui jusqu'à preuve du contraire ne sont que...des promesses! Il faut, je pense, garder en tête que ces promesses n'offrent aucune garantie quant à leur réalisation, pour moi, il s'agit plutôt de projets intéressants qui, finalement, sont assujettis à être édulcorés, transformés voire même annulés, une fois les élections terminées.

Malgré tout, je vote. Et si je le fais, ce n'est pas parce que je suis une bonne citoyenne qui doit absolument exercer ce droit. Non, je vote simplement parce que ne pas le faire équivaldrait à dire aux gens « *faite ce dont vous avez envie, je m'en fiche.* » Et moi, je crois en la démocratie, en la liberté et surtout en mon droit de m'exprimer, que ce soit en votant, en manifestant ou en criant haut et fort mon désaccord. Il est vrai que parfois l'on vote pour le « *candidat le moins pire* » mais nous avons au moins le mérite de pouvoir dire qu'on a CHOISI la personne qui nous décevra! Pensez-y, sans ce processus démocratique, aussi entaché soit-il, nous ne pourrions même pas avoir la satisfaction d'avoir choisi, parmi nos politiciens, le « *plusse meilleur des moins pires!* »

Bonne rentrée et bons votes à tous!

Cric

christine.vallee@sympatico.ca



malheureusement ce n'est pas tout à fait le cas. Je crois que, comme plusieurs, nous ne votons plus pour le parti qui représente le mieux nos valeurs et notre façon de pensée. Souvent nous en sommes réduits à voter pour le candidat le moins pire, celui qui ne nous inspire pas nécessairement confiance mais qui semble beaucoup plus fiable que ses adversaires, et c'est dommage!

Le point sur la grippe A (H1N1)



Luc Veillette, directeur syndical et membre du comité général de coordination (CGC)



Vous n'êtes pas sans savoir qu'une pandémie de grippe A(H1N1) est à nos portes. Soucieux que la santé des travailleurs cols blancs soit prise en considération par notre employeur, la ville de Montréal, les membres du CGC l'ont rencontré à quelques reprises depuis le mois de mai. En effet, à la suite d'appels de plusieurs membres nous faisant part de leurs inquiétudes face à une éventuelle pandémie de grippe A (H1N1), le Syndicat veut s'assurer que l'un des plus gros employeurs du Québec soit équipé à tous les niveaux pour faire face à cette pandémie. Qu'en est-il du plan de communication de la ville pour transmettre les consignes aux travailleurs et aux citoyens? Est-ce que la ville a identifié des activités névralgiques qui devront continuer d'opérer en période de pandémie? Est-ce qu'il y a des équipements de protection en quantité suffisante? C'est le genre de questions que nous avons posées aux représentants patronaux du CGC.



Qu'en est-il vraiment?

À ce jour, la Ville a fourni quelques réponses. En effet, l'employeur a commencé à établir dans chaque Service ou arrondissement, un plan d'intervention. Par contre, environ 25 % des gestionnaires n'auraient pas fait parvenir leur plan à la division du soutien au travail. Par ailleurs, cette division est à élaborer une directive qui devra être appliquée dans tous les Services et arrondissements. Or, à la fin du mois de septembre, cette directive n'est toujours pas complétée et encore moins approuvée par les hautes instances de la Ville de Montréal.

En conclusion...

Après notre rencontre du mois de mai, le Syndicat s'attendait à avoir des réponses claires et précises aux questions qu'il avait soulevées. Malheureusement, à ce jour, les réponses tardent à venir avec précisions bien que la saison grippale soit à nos portes.

Si vous désirez avoir plus d'information sur les mesures de prévention en regard de la grippe A (H1N1), nous vous invitons à consulter le site www.pandemiequebec.gouv.qc.ca

Note : il est possible, qu'au moment de lire ces lignes, d'autres précisions nous aient été acheminées par la Ville de Montréal. Nous nous engageons à vous les transmettre avec diligence.



Des mots qui font suer



Gérald Brosseau, responsable du comité du journal



Il existe certainement, pour vous comme pour moi, des mots ou des expressions qui vous font suer. Comme par exemple le « capital humain ». Comment et de quel droit peut-on penser associer ensemble ces deux mots?

Ainsi, selon l'incontournable Wikipédia, le capital désigne un ensemble de biens ou de richesses accumulés et qui génèrent de nouveaux biens ou revenus.

De fait, le terme fait le plus souvent référence à l'aspect monétaire ou en d'autres mots à l'argent! De l'argent à faire fructifier bien évidemment. Car le capital ça rapporte des sous, ça s'additionne et se multiplie, ça suppose des intérêts, mais surtout ça appartient à quelqu'un ou à une compagnie.

Alors que vient faire le terme « humain » avec le capital? Qu'est-ce qui justifie son association au

« capital ».

Certes, l'humain se multiplie, c'est pour cela que l'on a inventé la contraception! L'humain rapporte de l'argent... un peu pour lui et beaucoup plus pour son patron! L'humain doit penser à son intérêt personnel (et à celui de ses congénères), à son développement, à son épanouissement et non à l'argent qu'il rapporte à son employeur.

Vous me direz l'humain s'additionne aussi! Un humain plus un autre ça commence par faire un couple, puis peu plus tard, avec un enfant ou deux, le couple forme une famille. Au bout du compte, les familles forment la société.

D'ailleurs, c'est un peu la même chose pour les travailleurs, mais on appelle cela un Syndicat, et pour veiller sur nos intérêts, c'est plus que capital!

Fermeture depuis le 31 août 2009

À la suite d'une étude de marché, **le Centre financier Brennan a dû fermer ses portes.**

Les dossiers de tous les membres seront transférés au Centre de services financiers Papineau, situé au 8457, avenue Papineau, auprès de :



Sylvia Galimi

Conseillère en finances personnelles

Marché des particuliers

T. : 514 526.4971

Téléc. : 514 526.0767

sylvia.galimi@desjardins.com

Thérèse Duguay

Conseillère en services aux membres

Marché des particuliers

T. : 514 526.4971

Téléc. : 514 526.0767

therese.duguay@desjardins.com



Desjardins

Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

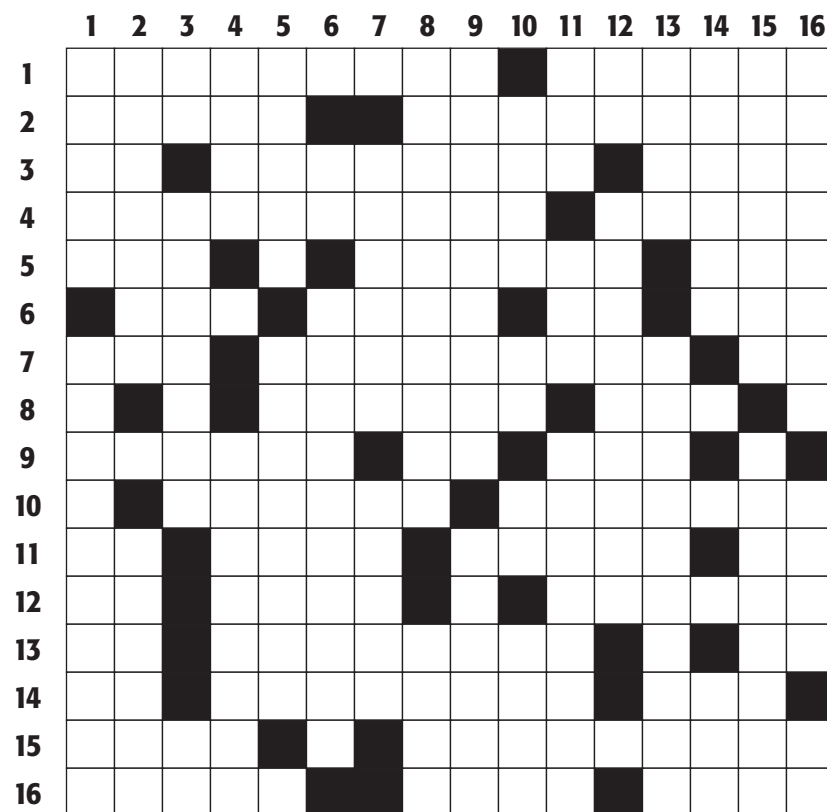
Sans frais 1 800 465.2449

www.desjardinsmunicipal.com

Centre de services financiers des pompiers (Siège social) : 2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4 T. : 514 526.4971 Téléc. : 514 526.0767

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

Casse-tête



yogi

Horizontalement

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

Verticalement

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

SOLUTION EN PAGE 20

JARDIN DES PERDRIX

Domaine privé
Au coeur des Laurentides
Un site exceptionnel
Obtenez votre terrain
à partir 9,500\$ le terrain
(Rue, elect, 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 1^{er} décembre 2009 et
 nous payons vos **frais de notaire**

Bienvenue aux contracteurs
 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 : jrdec@clubvoyagespat.ca

Service personnalisé et
 livraison gratuite de documents



Obtenez des milles de récompense
 avec tout achat !

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

Vacances Soleil (formule tout inclus)
Circuits du Club Aventure
Voyages d'affaires
Croisières
Circuits européens et autres
Spéciaux de dernière minute
Assurance-voyage

VOYAGES LEGARDEUR

Nancy Boivin
 conseillère en voyages et
 responsable des groupes

467B, boulevard Lacombe,
 Le Gardeur (Québec) J5Z 1P2
 Téléphone : 514 862-9436 ou 450 581-8080
 Télécopieur : 450 581-1080
 Site Web : www.voyageslegardeur.com

Informez-vous sur
 nos groupes en vigueur

MASSOTHÉRAPIE ET SOINS ÉNERGÉTIQUES



avec **Nathalie Picard**

STRESSÉ - FATIGUÉ - COURBATURÉ ?

Le massage thérapeutique et les soins énergétiques sont d'excellents
 moyens de détente pour retrouver un sentiment de plénitude et de
 confort. Entre autres, ils favorisent :

- la qualité de sommeil
- la circulation sanguine, lymphatique et énergétique
- la capacité à gérer votre stress
- la diminution des douleurs musculaires

Nathalie Picard est massothérapeute, Maître Reiki, Praticienne en
 Méthode de Libération des Cuirasses MLC®, Membre de ANN et FQM

Reçus pour assurances (massothérapie et naturothérapie)

Forfaits disponibles : 514 990-0073

SOLUTION DE LA PAGE 19

