

# COIBLANC

RÉTROSPECTIVE 2005-2009 en pages centrales

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

TOUS COLS BLANCS RÉUNIS

Page 4



## Conciliation vie-travail Ça passe par l'horaire flexible !

Page 6



## Ville de Mont-Royal Les parties signent

Page 6



## Uniformes Alerte au SIM

Page 16



## Petite histoire du PAM Entrevue avec Manon Charlebois

À l'heure des bilans

## Des objectifs atteints, des défis à relever

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



Voilà près de quatre ans que notre exécutif syndical est à la barre du SFMM. Tout au long de ce mandat, qui prendra fin cet automne, l'Équipe du SFMM et nous-mêmes, nous sommes activés pour que les priorités fixées en octobre 2005 se concrétisent. Nos nombreux et ambitieux objectifs ont été, à notre plus grande satisfaction, en très large partie atteints. Malgré tout, nous avons encore du pain sur la planche. Leadership, volonté, temps, énergies et ressources seront nécessaires pour terminer certains travaux qui constituent le lot du travail à abattre sur une île où métropole, villes reconstituées et sociétés paramunicipales évoluent dans un cadre restructuré, décentralisé, politisé et fortement ébranlé par de multiples scandales.

Rassurez-vous, nous ne dresserons pas ici le bilan mitigé de l'administration Tremblay-Zampino ou Tremblay-Dauphin puisque nous, qui travaillons au sein de la fonction publique et parapublique municipale montréalaise, en connaissons déjà les effets néfastes ainsi que les multiples dégâts. Nous laissons aux médias le soin d'en informer les citoyens.

SUITE EN PAGE 3



## À l'intérieur

Conciliation vie-travail	p. 4
Équité salariale	p. 5
Signature à Ville de Mont-Royal	p. 6
Corporation Anjou 80	p. 6
Négligence au SIM : le SFMM sonne l'alarme	p. 6
Hausse du salaire minimum	p. 7
Élections syndicales	p. 7
Les priorités SST pour 2009	p. 8
Journée internationale de commémoration – 28 avril	p. 8
XXVI <sup>e</sup> congrès du SFCP-Québec	p. 9
Préserver la santé et la sécurité des jeunes : c'est l'affaire de tous	p. 9
Rencontre avec Nicolas Clérout	p. 10
Nouvelle conseillère syndicale	p. 10
Rétrospective	pp. 11 à 14
Chronique CRIC	p. 15
Mieux comprendre nos régimes de retraite	p. 15
Entrevue avec Manon Charlebois	pp. 16-17
Merci Manon !	p. 18
Pour contrer le décrochage scolaire	p. 19
Contre l'homophobie : une première pour le SFMM	p. 19
Actualités syndicales	pp. 20-21
Centraide	p. 21
Le CPE Cœurs de l'Île laisse son empreinte	p. 22

## Calendrier syndical

### 21 juin

Journée mondiale des Autochtones

### 24 juin

Fête nationale des Québécois, congé chômé et payé

### 1<sup>er</sup> juillet

Fête du Canada, congé chômé et payé

### 9 août

Journée internationale de la Jeunesse

### 14 au 16 août

Fête des enfants de Montréal

### 7 septembre

Fête du Travail, congé chômé et payé

### 8 septembre

Journée internationale de l'Alphabétisation

### 29 septembre

Assemblée générale statutaire des membres du SFMM (SCFP)

### 5 au 9 octobre

Congrès pancanadien du SFCP à Montréal

### 7 octobre

Élection générale syndicale du SFMM (SCFP) par anticipation

### 14 octobre

Élection générale syndicale du SFMM (SCFP)

### 12 octobre

Fête de l'Action de grâce

### 17 octobre

Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté

## Saison estivale

# Pour renouveler votre garde-robe



Pourquoi ne pas ajouter quelques vêtements affichant votre appartenance syndicale?

Procurez-vous les vêtements pour hommes et femmes, entièrement fabriqués au Québec ou au Canada, à l'effigie du SFMM (SCFP) et à un prix fort raisonnable. Choix de manteaux, casquettes, polos de golf, vestes polar sans manches, des t-shirts et plus.

Contactez-nous en composant le 514 842\*9463.



## Félicitations aux nouveaux parents



Samuel Thériault, né le jeudi 14 mai dernier à 8h50, a fait de notre collègue directeur syndical de l'arrondissement Outremont, Pascal Thériault et de sa conjointe, Cynthia Vaillancourt, de tout nouveaux parents!

Pesant 7 lb et 10 oz et long de 21 pouces, Samuel est en pleine santé et sa maman aussi.

Longue vie à Samuel et à la famille Vaillancourt Thériault.

## BIENVENUE AUX SAISONNIERS



Date de tombée des textes pour le prochain numéro du **ColBlanc** : le vendredi 18 septembre 2009



## Bonne retraite !



Nicole Desmarais, greffière-audicière à la cour municipale de Montréal a tiré sa révérence pour une retraite bien méritée. Directrice syndicale aux Services des affaires corporatives, du capital humain et du Bureau du Directeur général, Nicole a représenté et défendu pendant plusieurs années ses collègues de travail tant auprès de l'employeur qu'au sein de notre Syndicat. Personne singulière au rire communicatif, Nicole n'aura laissé personne indifférent. L'Équipe du SFMM tient à la remercier de son apport et lui témoigner, en son nom et en celui des membres, respect et reconnaissance.



La numérogie au service des Cols blancs :

## Quel est votre journal préféré ?

Voici un petit exercice qui vous permettra de déterminer votre journal préféré. D'abord choisissez un chiffre entre un et neuf. Puis, multipliez ce chiffre par 3 et additionnez 3 au total obtenu. Multipliez ce nombre par 3. Vous obtiendrez alors un nombre de deux ou trois chiffres. Maintenant, additionnez ces chiffres ensemble, le nombre obtenu vous donne la réponse.

Le résultat en page 20



**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](mailto: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.

Veillez 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 : Line Marcotte

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.)



# À l'heure des bilans

## Des objectifs atteints, des défis à relever



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

SUITE DE LA PAGE 1

### Partout sur l'île : à travail égal, salaire équivalent !

Nous avons pris la barre en exigeant avec fermeté que la réalisation de l'exercice d'équité salariale se fasse indépendamment des négociations à venir dans les 13 municipalités de l'île de Montréal et les sociétés paramunicipales.

Bien que le gouvernement du Québec ait permis à la Ville de Montréal de retarder l'exercice d'équité salariale de quatre ans, nous avons fait les représentations nécessaires auprès de la ministre Normandeau afin de nous assurer que l'exercice soit fait pour l'ensemble des fonctionnaires de l'île puisque notre but ultime est de représenter tous nos membres et en toute équité.

### Conventions collectives : des objectifs atteints

C'est avec les mêmes visées que nous avons abordé l'étape cruciale des négociations de nos conventions collectives. Nous avons négocié une première convention collective dans la plus grande ville du Québec, sachant que nous voulions voir les axes retenus exportés partout sur l'île de Montréal.

Il est vrai que la Ville de Montréal a imposé un gel salarial en 2007 pour toutes les accréditations et nous avons opté, après avoir mené une vaste consultation par sondage auprès de l'ensemble des membres, pour des objectifs qui nous tiennent à cœur depuis de très nombreuses années et qui vont dans le sens de l'équité que l'on recherche tous ensemble. Nous cherchions la parité pour les employés auxiliaires, des mesures permettant la conciliation vie-travail, une plus grande mobilité de main-d'œuvre inter-arrondissements à Montréal. Nous voulions

également préserver nos acquis partout sur l'île de Montréal, ce qui s'annonçait particulièrement difficile dans certaines municipalités désireuses de revenir aux conditions prévues à leurs anciens contrats de travail, conditions évidemment moins avantageuses pour nos membres. Aujourd'hui pour l'ensemble des conventions négociées nos objectifs ont été atteints.

cours desquelles nous avons tenté de faire entendre raison à nos politiciens, malgré les moyens de pression, les journées de grève et même si un grave problème de pauvreté affecte Montréal, la perte du Service est devenue imminente et inéluctable.

Nous sommes tout de même très fiers du résultat de la négociation tripartite puisque nous avons obtenu une entente qui préserve les conditions des travailleurs ayant choisi de

d'échanger entre eux et avec les représentants syndicaux présents. De plus, le but de l'exercice c'est aussi de sensibiliser les nouveaux membres à l'importance d'être syndiqués et représentés par un Syndicat affilié ainsi que de bien comprendre que sans l'implication de tous, ce Syndicat n'existerait pas.

Dans le même ordre d'idée, mentionnons également la tournée des installations effectuée auprès des jeunes dans les piscines. Cela représente pour nous une nouvelle façon d'aller rejoindre nos membres les plus jeunes ainsi que les travailleurs saisonniers. Nous sommes très satisfaits des nouvelles recrues que cela nous a permis d'aller chercher.

Tout cela sans oublier les retraités qui ont aussi leur lots de problèmes à vivre adéquatement avec des pensions non-indexées. Les minces surplus actuariels nous ont tout de même

permis de compenser les retraités de la Ville de Montréal d'avant 1983. Nous sommes, à l'heure actuelle, à trouver une solution pour indexer les retraités d'après 1983.

### Prochains défis majeurs

L'harmonisation des caisses de retraite pour les membres de la nouvelle Ville de Montréal et la conclusion du dossier d'équité salariale seront évidemment les prochains défis majeurs que nous aurons à relever.

Par ailleurs et puisque personne ne rajeunit, il faudra nous assurer de la relève au sein de notre Syndicat afin de maintenir nos acquis et d'améliorer nos conditions de travail, ce qui, avouons-le devient de plus en plus ardu dans le contexte actuel. Malgré l'assurance d'une vie trépidante et intéressante, vous n'êtes pas sans savoir qu'il est de plus en plus exigeant d'œuvrer comme représentant syndical, que ce soit parce que nous avons tous notre lot d'activités à l'extérieur du travail, pour des raisons de vie familiale ou encore parce que l'implication sociale nous tente moins. Plusieurs de nos représentants d'expérience nous quitteront pour une retraite bien méritée d'ici les prochaines années. La relève syndicale sera donc un élément prioritaire dans l'année à venir. Au SFMM, nous avons déjà commencé à préparer cette relève en créant une équipe qui accompagne les nouveaux représentants syndicaux dans l'apprentissage de leur travail syndical, une façon très efficace de s'assurer de les garder!

Comme vous pouvez le constater, ce n'est pas le travail qui manque. Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli. Notre mandat s'achève et nous avons la conviction de bien vous avoir représentés. Nous tenons à vous remercier pour le soutien que vous nous avez apporté et nous souhaitons ardemment vous voir impliqués encore davantage dans notre Syndicat et au sein du mouvement syndical, pour notre bien à tous!

### Tremblay a manqué le bateau...



### Solidarité, militantisme et mobilisation

À l'heure des bilans, il faut aussi se rappeler de la solidarité démontrée par les membres de notre Syndicat et se souvenir de la bataille menée lors du processus de rapatriement de l'aide sociale à Québec, alors que pour la première fois de notre histoire, les élus municipaux ont clairement indiqué qu'ils ne se battraient pas pour conserver l'aide sociale à Montréal, préférant plutôt mettre l'argent ailleurs — et abondamment comme nous pouvons le constater à tous les jours. L'équipe Tremblay-Zampino a clairement signifié que l'aide au plus démunis de ses citoyens ne relevait plus des mandats d'une métropole comme Montréal.

Malgré les nombreuses démonstrations au

demeurer des fonctionnaires municipaux et le salaire de ceux qui ont opté pour la fonction publique provinciale. Il reste toutefois des batailles à mener pour obtenir de notre employeur la mise sur pied d'un comité qui, sérieusement, ira de l'avant pour concevoir un plan de carrière pour que ces fonctionnaires puissent réintégrer la fonction publique municipale.

Un autre objectif fort important que nous nous étions fixés était la mise sur pied d'un plan de mobilisation. Pour y parvenir, dans un premier temps, nous avons remis sur pied le cours *Mon Syndicat* en l'adaptant aux réalités d'aujourd'hui. Il s'agit d'accueillir les nouveaux membres, de leur présenter leur Syndicat, les services qui y sont offerts et qui sont disponibles pour eux, de leur permettre

## AVEZ-VOUS ADHÉRÉ AU SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP) ?

Vous êtes nouvellement embauché par la Société du parc Jean-Drapeau, la Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM), l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), le Parc Six Flags Montréal SEC, Anjou 80, Stationnement de Montréal, par la Ville de Montréal ou encore par l'une ou l'autre des 12 villes reconstituées pour lesquelles nous détenons l'accréditation.

Ce n'est pas parce que ces employeurs prélèvent à la source des

cotisations syndicales que cela fait de vous **un membre en règle** du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP).

Dans le respect du cadre légal en vigueur, il est stipulé au paragraphe 8.01 des statuts et règlements de notre Syndicat que **«tout aspirant qui désire adhérer au Syndicat doit signer une demande d'adhésion et être accepté par le comité exécutif du Syndicat»**.

Si vous voulez bénéficier de tous les droits et avantages conférés par les statuts et règlements de notre Syndicat et que vous n'avez pas encore adhéré à notre organisation : contactez votre délégué(e) syndical(e) afin de joindre, le plus rapidement possible, les rangs du SFMM (SCFP), le Syndicat le plus important du secteur municipal au Québec. La demande d'adhésion est également disponible sur notre site Internet.

514 842-9463 • [www.sfmm429.qc.ca](http://www.sfmm429.qc.ca)

# Conciliation vie-travail

## Pour une réelle application de l'horaire flexible



Gaétan Scott, vice-président au SFMM (SCFP)



Notre nouvelle convention collective, en vigueur depuis le 21 février 2008, a fait l'objet de négociations qui ont porté sur les trois grands axes figurant au cœur même de notre projet : la mobilité de main-d'œuvre, la parité des conditions de travail pour nos collègues à statut précaire et bien sûr l'obtention de mesures favorisant la conciliation vie-travail.



### La flexibilité des horaires : une mesure pour concilier le travail et la vie

Concernant ce sujet, l'article 17 de la convention collective qui porte sur les horaires flexibles en constitue le fleuron. Bien que nous soyons tous conscients que les horaires flexibles de travail nécessitent une négociation par Service centralisé ou par arrondissement et qu'ils ne doivent pas entraver l'efficacité des services, le fait demeure que la partie patronale a consenti à leur implantation tant dans les 19 arrondissements que dans les Services centraux de la Ville de Montréal.

### Un engagement politique ferme...

En ce sens, rappelons qu'une lettre signée et adressée par Frank Zampino, ex-numéro deux de l'administration municipale, à toutes les directions générales de Services ou d'arrondissements, enjoignait les hauts dirigeants municipaux à collaborer à l'implantation des horaires flexibles de travail. Sans compter que le 12 novembre 2008, lors de la soirée soulignant le 40<sup>e</sup> anniversaire de l'Association des employés retraités de la Ville de Montréal, le maire Gérald Tremblay lui-même a tenu à féliciter les membres des comités de négociation pour les résultats obtenus, citant au passage les mesures de conciliation vie-travail pour lesquelles il s'est dit nettement favorable. Pourtant, encore une fois, si seulement il savait!

### Une volonté administrative qui laisse à désirer !

D'abord soulignons que le projet de loi 33 modifiant la *Charte de la Ville de Montréal* adopté le 18 décembre 2003 a octroyé aux arrondissements, entre autres choses, le pouvoir de négocier les horaires de travail.

Bien que cette législation fasse l'objet de bon nombre de critiques virulentes de la part d'observateurs qualifiés et renommés (dont plusieurs éditorialistes montréalais) ainsi que de la part des syndicats, bien qu'elle soit à l'origine de la création de 19 petits royaumes

tous plus indépendants les uns que les autres de la ville-centre, une chose demeure : les salariés cols blancs sont des fonctionnaires municipaux de la VILLE DE MONTRÉAL. À ce titre, la convention collective en vigueur en février 2008 doit s'appliquer! Mais voilà que les gestionnaires invoquent les pouvoirs que leur a dévolus la Charte pour se soustraire aux dispositions de la convention collective.

### Tergiversations ou mauvaise foi ?

Pour illustrer la situation qui prévaut dans certains arrondissements ou Services, prenons l'exemple de la «saga» Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce. C'est presque au lendemain de la signature de notre convention collective que plusieurs Cols blancs de l'arrondissement, donc de la ville, ont manifesté leur intention et leur intérêt à se prévaloir de l'horaire flexible comme le prévoit l'alinéa 17.01 c).

Ils ont donc abordé leurs gestionnaires respectifs puisque ces derniers, selon les dispositions de la convention collective, doivent faire connaître leurs besoins [réf. : 17.02 2)] afin de permettre aux fonctionnaires de s'entendre entre eux pour présenter un horaire collectif de travail assurant la présence requise par l'employeur. Et c'est dès lors que la saga des tergiversations, des prétextes ou des mauvaises excuses a débuté.

Tout d'abord, on a répondu aux demandes des fonctionnaires concernés que les directeurs devaient préalablement se rencontrer à ce sujet au courant du mois de mai 2008, réunion qui a été d'abord reportée en juillet 2008 mais qui, sous prétexte de vacances estivales, sera finalement tenue en septembre 2008. C'est à ce moment que les gestionnaires ont imposé de façon unilatérale à certains des membres concernés un horaire flexible «fixe» selon une formule 9/10, soit un jour de congé par deux semaines.

### Quand l'employeur s'en lave les mains !

Je qualifie l'horaire imposé de «fixe» car bien que les heures d'arrivée et de départ du travail soient immuables — ce qui ne respecte pas les modalités de l'horaire flexible défini à notre contrat de travail, l'employeur tolère qu'un fonctionnaire puisse arriver en retard



en raison d'un problème de garderie, par exemple. Ils sont tolérants lorsqu'ils fixent la flexibilité!

Bravo! Seulement, il faut savoir que lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'un horaire flexible tel que prévu à la convention

collective, ce problème ne se pose même pas. Toujours est-il que les Cols blancs de cet arrondissement, voyant que la réflexion des autorités administratives n'en finissait plus, se sont décidés à nous contacter.

Étant l'un des deux représentants syndicaux siégeant au comité mixte des horaires flexibles (paragraphe 17.03 de la c.c.) en vue d'assurer le soutien nécessaire pour garantir l'implantation de ces horaires de travail, j'ai entrepris des démarches : rencontre des membres concernés accompagnés du directeur syndical; réunion avec Nicole Forget (vis-à-vis patronale du Service du capital humain et membre du comité de négociation de la convention collective); rencontres de négociation avec les représentants patronaux de l'arrondissement (en décembre 2008), sans compter les multiples courriels envoyés et les nombreux appels effectués pour tenter de corriger la situation. Bref, des heures de plaisir pour finalement obtenir un consensus avec Nicole Forget à l'effet que les membres concernés produisent par écrit des demandes formelles en regard des horaires de travail pour lesquels ils se seront entendus entre eux.

### Prétextes et faux-semblants

De bonne grâce, ces derniers ont procédé comme convenu et, le 24 avril dernier, j'ai finalement reçu une réponse de Danielle René, chef de division des ressources humaines de l'arrondissement, qui me signifiait que l'étude de ce dossier était retardée puisqu'il y avait des mouvements de personnel prévus au sein de certaines directions, mouvements qui nécessitaient le déplacement des bureaux : une autre belle excuse!

Depuis plus d'un an, nos membres attendent l'application d'une clause majeure de la convention collective qui constitue un gain important et pour lequel ils ont consenti



à un gel salarial! Pourtant, ce gel salarial bénéficie autant à la ville-centre qu'aux arrondissements. Faut-il rappeler que cela était pour nous conditionnel à la concrétisation d'objectifs syndicaux, dont notamment l'application de l'article 17 à tous les fonctionnaires y compris ceux à statut précaire. Cela constitue pour nous une pièce maîtresse de l'entente conclue entre notre Syndicat et la Ville de Montréal!

### Des horaires de travail qui ont fait leur preuve

Avons-nous encore besoin de rappeler que

l'application d'horaires flexibles de travail a fait ses preuves, à l'ex-CUM comme à la direction de la Sécurité du revenu où l'implantation de ce type d'horaires date de plus de dix ans et satisfait autant les gestionnaires que les Cols blancs qui en bénéficient.

Nous avons proposé à l'arrondissement Côte-des-Neiges — Notre-Dame-de-Grâce de tenter l'expérience pour vérifier leur appréhension. Ils y réfléchissent encore! Pourtant, politiquement parlant, le maire de l'Arrondissement, monsieur Applebaun est membre de la même équipe que notre bon maire Tremblay. Il devrait donc partager son enthousiasme et ses valeurs en matière de conciliation vie-travail. Il est vrai que cette équipe n'en est pas à une incohérence près, malheureusement.



Les communications déficientes au sein du lourd appareil municipal qu'est devenu Montréal y sont peut-être pour quelque chose, si l'on se fie aux propos rapportés dans les médias. Peut-être que l'administratif détient plus de pouvoirs que le politique finalement. Qui sait ce qui peut bien se passer dans les petits royaumes municipaux montréalais?

### Dérision mise à part, quoi faire ?

Notre Syndicat n'a pas l'intention de laisser tomber ses membres et il entreprendra tous les recours possibles pour faire respecter ce qui a été négocié de bonne foi et entériné par les deux parties. À l'aube des élections municipales, nous nous penchons également sur la pertinence d'encourager fortement nos membres à aborder directement les élus sur ce sujet et à initier des actions syndicales afin de dénoncer sur la place publique cette attitude inacceptable. Quant à l'arrondissement précité, il n'aura que sa propre gestion à blâmer pour la démotivation de ses employés et la détérioration du climat de travail.

En terminant nous vous rappelons que l'article 17 portant sur la semaine et les heures de travail — incluant les modalités de l'horaire flexible, s'applique à tout fonctionnaire peu importe son statut et nous incitons les membres qui désirent se prévaloir de cette clause d'en faire la demande par écrit à leur gestionnaire et d'en acheminer une copie à : Gaétan Scott, responsable syndical membre du comité mixte des horaires flexibles, par la poste au SFMM (SCFP), 429 rue de La Gauchetière Est, Montréal (Québec) H2L 2M7 ou par télécopieur au 514 842-3683.

# L'équité salariale 18 mois plus tard...



Diane Chevalier, membre du comité syndical de l'équité salariale du SFMM (SCFP)



maintenant que le premier affichage bat son plein, il est temps de dresser un bilan des travaux accomplis jusqu'ici dans cet important dossier.

C'est en octobre 2006, après la formation d'un premier comité d'équité salariale, que nous avons commencé à répertorier les quelque 1400 catégories d'emplois retrouvées parmi tous les arrondissements, les villes fusionnées et celles reconstituées ainsi que l'ex-CUM. Nous avons également jeté les bases en vue de l'élaboration d'un nouveau plan d'évaluation exempt de biais discriminatoires.

En septembre 2007, l'employeur a décidé de remplacer les membres qui le représentaient au comité d'équité salariale. C'est donc en avril 2008 que le nouveau comité a repris les travaux et amorcé les discussions entourant les prédominances des emplois ainsi que la conception du plan d'évaluation qui nous servira à effectuer l'exercice. Finalement, le 18 décembre dernier, le nouveau plan d'évaluation qui nous permettra de tenir compte de certains aspects négligés de nos emplois a été paraphé.

Depuis, le comité a complété le travail qui visait à déterminer les prédominances des catégories d'emplois et a procédé au premier affichage. Nous entrons maintenant dans une nouvelle étape du processus d'équité salariale, soit la cueillette d'informations sur les catégories d'emploi à prédominance féminine comme masculine. Chaque étape est importante mais celle-ci l'est peut-être plus que les autres puisqu'elle interpellera directement certains d'entre vous.

## Pourquoi une cueillette d'informations ?

Beaucoup ont posé la question. Pourquoi ne pas utiliser les descriptifs de tâches actuels; ceux produits dans le cadre de l'exercice d'évaluation des emplois à la fin des années 80 pour la Ville de Montréal et la CUM, du premier exercice d'équité dans certains cas ou de l'appariement?

Il faut savoir que les descriptifs existants datent souvent de plus de quinze ans! Dans le cas des emplois à caractère auxiliaire, beaucoup sont succincts ou inexistant. Nous avons besoin de données supplémentaires pour évaluer les communications, les conditions de travail et les efforts physiques reliés à chaque emploi. La cueillette d'informations auprès des titulaires de ces emplois permettra de disposer d'une information complète et à jour sur les caractéristiques des catégories d'emplois à évaluer en fonction de la méthode d'évaluation. Que la cueillette d'informations soit faite par questionnaire, entrevue, observation ou par une combinaison de ces techniques, elle doit être uniforme pour toutes les catégories d'emplois et permettre de recueillir le même degré d'information propre à chacune.

## Qui est visé par cette opération ?

Des membres issus de l'ensemble des arrondissements, des villes reconstituées et de l'ex-CUM seront sollicités pour répondre à ce questionnaire. Le comité d'équité a établi

une méthode d'échantillonnage claire, concise et uniforme, en fonction de nos réalités, soit les arrondissements, les Services et les grands secteurs d'activités.

Les occupants des emplois à titulaire unique seront davantage interpellés. Pour les emplois plus populaires comme agent de bureau, aide-bibliothécaire, etc., l'échantillonnage sera établi selon un pourcentage  $x$ .

## De quelle façon allons-nous procéder ?

Nous avons formé quatre équipes, chacune composée d'un représentant de la partie syndicale et d'un représentant de la partie patronale. Ces équipes sillonneront les différents arrondissements et Services. Des groupes seront formés et les personnes ciblées seront libérées pour une période de deux heures afin de remplir le questionnaire. Les gestionnaires seront eux aussi interpellés dans le processus et devront remplir une partie du document. Le tout devrait se dérouler pendant le mois de juin pour les emplois des annexes «A» et «K», en août pour les emplois de l'annexe «C» et, finalement, en novembre pour les emplois de l'annexe «C» œuvrant dans le domaine des arénas et patinoires.

## Comment vous préparer ?

Lorsque cela est possible, il est bon de se familiariser avec le descriptif de votre

appareils, machines ou matériaux que vous utilisez pour exécuter les tâches ainsi que la fréquence avec laquelle vous les utilisez. Il peut s'agir d'équipement de bureautique, d'outils simples et spécialisés, d'instruments de mesure, de produits, etc.

## Analyse et résultats ?

Les réponses à ce questionnaire seront analysées cet été et les résultats compilés constitueront une source de renseignements qui sera utilisée lors de l'évaluation des emplois qui débutera, nous l'espérons, en septembre prochain. Comme la quantité de catégories d'emplois à traiter est énorme, cette étape risque de prendre un certain temps, mais nous sommes tous résolus à mettre l'épaule à la roue pour la mener rapidement à bien.

## Qu'arrivera-t-il ensuite ?

Il faudra procéder à l'évaluation des écarts et au calcul des correctifs salariaux pour les emplois à prédominance féminine qui en obtiendront. Ces informations vous seront transmises lors d'un autre affichage auquel vous pourrez vous référer. Nous vous parlerons plus longuement de cette étape en temps et lieu.

Soyez assurés que les travaux se poursuivront avec diligence durant l'été afin que nous puissions passer à l'étape suivante rapidement en septembre prochain. D'ici-là, bon été à tous!



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

emploi. Certains sont accessibles sur le site Intranet de la Ville de Montréal. Il faut également se reporter au 21 novembre 2005 et réfléchir aux tâches effectuées de façon quotidienne, hebdomadaire, mensuelle voire annuelle à cette époque. Il est important de prendre des notes et de consigner les changements et les outils utilisés, par exemple. Cela requiert de décrire les tâches en donnant suffisamment de renseignements tout en étant clair et concis. Expliquez ce que vous faites, comment vous le faites et pourquoi vous le faites. Expliquez les termes techniques afin d'assurer une meilleure compréhension. Indiquez les outils,

À l'attention de tous les retraités de l'île de Montréal depuis le 21 novembre 2005

ÉQUITÉ SALARIALE • COLS BLANCS SFMM (SCFP) • VILLE DE MONTRÉAL

## Étape importante : premier affichage !

Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) est fier de vous annoncer que la démarche d'équité salariale avance à grand pas. En effet, le comité d'équité salariale a terminé le «Premier affichage» officiel et prévu à la *Loi sur l'équité salariale*.

Dans cet affichage, vous trouverez l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine qui feront l'objet d'une évaluation dans le cadre du programme d'équité. Soulignons qu'il apparaît aussi à l'affichage, les catégories d'emploi neutre qui seront exclues de la démarche.

Par la suite, le «Comité d'équité salariale» procédera à la comparaison de la valeur et de la rémunération des catégories d'emploi féminines avec celles des catégories d'emploi masculines. Pour réaliser l'évaluation et la comparaison de ces catégories d'emploi, le comité a entrepris au cours du mois de

juin, une cueillette de renseignements sur les tâches et caractéristiques des emplois auprès des fonctionnaires actifs.

À l'automne prochain, le comité devrait être en mesure de faire l'analyse des questionnaires remplis par les fonctionnaires et de débiter les travaux d'évaluation. Ce n'est qu'à la conclusion de ces travaux que les correctifs salariaux pour les catégories d'emploi à prédominance féminine pourront être calculés.

Vous pouvez prendre connaissance de l'affichage sur le site du SFMM à l'adresse [www.sfmm429.qc.ca](http://www.sfmm429.qc.ca).

Pour joindre un membre du comité syndical de l'équité salariale, veuillez communiquer avec Édith Cardin, Diane Chevalier ou Pierre Vandewalle au 514 842-9463 ou par courriel à l'adresse suivante : [equitesalariale@sfmm429.qc.ca](mailto:equitesalariale@sfmm429.qc.ca).

# Ville de Mont-Royal

## Entente signée



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



éunis en assemblée générale, le 8 avril dernier, les Cols blancs de la municipalité de Mont-Royal ont voté en faveur de l'entente de principe conclue le 26 février dernier, avec la municipalité, dans une proportion de 77 %. Pour atteindre ce résultat, il a fallu vingt-trois rencontres de négociation qui se sont déroulées dans un climat de respect mutuel entre les parties et de relations de travail des plus cordiales. D'ailleurs, les représentants du comité de négociation patronaux ont apprécié notre façon de travailler et n'ont pas hésité à nous témoigner leurs remerciements.

### Des gains

Ce nouveau contrat de travail, d'une durée de six ans, signé le 27 mai dernier, prévoit des augmentations salariales totalisant 13,50 %. Comme prévu au projet de convention collective, le SFMM a réussi à obtenir la parité entre les salariés à statut précaire et leurs collègues permanents en matière de vacances, d'heures de congé mobile et de maladie et de jours de congé férié. Cela inclut même une progression

salariale plus avantageuse. L'entente prévoit aussi une prime de 15 % du taux horaire pour le travail effectué le soir, la nuit et les week-ends ainsi qu'une bonification des congés spéciaux à l'occasion d'un mariage ou d'un décès. Pour outiller les membres en matière de conciliation vie-travail, le SFMM a réussi à obtenir une flexibilité accrue des horaires de travail. De plus, une période de deux heures, durant le temps de travail, sera octroyée aux salariés afin de leur permettre de se familiariser avec les rouages de notre Syndicat et avec le fait d'être syndiqué, en assistant au cours «Mon Syndicat».

### Les exigences d'un militantisme syndical

Malgré le succès de cette démarche, il n'en demeure pas moins qu'il est parfois ingrat d'agir comme représentants syndicaux. Chantal Galarneau, directrice syndicale à la Ville de Mont-Royal, a pu le constater. Elle me l'avait annoncé et c'est maintenant chose faite, à la signature de la convention collective, elle a quitté ses fonctions syndicales. Personnellement, je trouve dommage de perdre Chantal. Les membres de Mont-Royal devraient la solliciter pour qu'elle continue puisque, la convention signée, le principal reste à venir : la faire respecter. Qui d'autre que celle qui a participé activement à la négociation pourrait être plus en mesure de s'acquitter de cette tâche?

C'est donc à vous, membres de la Ville de Mont-Royal, que je m'adresse. Même si

les personnes qui s'engagent à militer syndicalement le font pour une foule de motivations bien personnelles. Toutes vous diront combien cela fait plaisir de recevoir des encouragements ou des témoignages de reconnaissance.

Après tout, le travail effectué rapporte à l'ensemble des collègues. Pour ma part, après vingt-six années comme représentant syndical, je suis «habitué» aux critiques. Mais, après tout ce temps, j'ai plaisir à recevoir un courriel, comme celui que certains d'entre vous, ont eu la générosité de faire parvenir à Chantal. C'est bon pour le moral!

Tout comme vous, nous sommes des travailleurs. Nous avons toutefois choisi de nous impliquer davantage, de donner de notre temps et de nos énergies pour la cause syndicale. Avant Chantal, il y a eu Marie-Paule Lebeau que je salue, et Line Desjardins qui se sont dévouées pour défendre les intérêts de tous



De gauche à droite : Chantal Galarneau, Jean-Marc Boucher et Bruno Tremblay, membres du comité syndical de négociation lors de la présentation de l'entente, le 8 avril dernier.

après de l'employeur et certaines l'ont fait au détriment de leur santé. C'est donc un cri du cœur que je vous lance! Car sans l'implication de personnes comme Chantal,

Line ou Marie-Paule, nous ne pourrions bénéficier des conditions de travail actuelles.

En terminant, je veux remercier les membres du comité de négociation qui m'ont assisté, soit Chantal Galarneau et Bruno Tremblay, conseiller syndical (SCFP). Je suis fier des résultats obtenus. Il nous reste maintenant, chers membres, à veiller à l'application de la nouvelle convention.



L'Équipe du SFMM remercie sincèrement Chantal pour son implication, sa détermination et sa précieuse collaboration.



# Corporation Anjou 80



Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP)



ientôt, soit le 31 décembre 2009, la convention collective régissant les conditions de travail de nos membres travaillant pour la Corporation Anjou 80 viendra à échéance. Afin de bien cerner les demandes de nos membres, nous leur ferons parvenir sous peu un sondage pour qu'ils nous expriment quelles sont leurs principales priorités (maximum cinq par ordre d'importance).

Le but de l'exercice est de pouvoir aborder les négociations et de confectionner un projet de convention collective qui sera ensuite entériné lors d'une assemblée générale qui devrait se tenir à la fin du mois de septembre ou en octobre prochain.

D'ici là, n'hésitez pas à en parler avec vos délégués syndicaux. Bernard Gauthier et Louis Reis sont là pour répondre à vos questions ou à des demandes particulières. Vous pouvez aussi acheminer vos idées quant au projet de convention par courriel à l'attention de Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP) à l'adresse suivante : [msabourin@SFMM429.qc.ca](mailto:msabourin@SFMM429.qc.ca).

## Négligence au SIM

# Le SFMM sonne l'alarme



Michel Bergeron, directeur syndical au Service des incendies de Montréal du SFMM(SCFP)



'est à l'UNANIMITÉ que les membres présents à l'assemblée sectorielle du 27 mai dernier n'ont pas hésité à rejeter les lettres d'entente proposées par l'employeur ainsi que les procès-verbaux de règlements des griefs concernant la non livraison des uniformes pour nos agents de prévention, officiers de liaison, préposés au centre de communication et préposés principaux de communication du SIM.

Nous avons reçu un mandat clair de nos membres afin d'entreprendre toutes les actions jugées nécessaires pour qu'ils reçoivent les pièces d'uniforme manquantes qui leur sont dues depuis ... 2005!

Au lendemain de cette assemblée, nous avons informé nos vis-à-vis patronaux de l'état de la situation tout en leur précisant que nous demeurons disponibles pour les rencontrer advenant qu'ils aient des éléments nouveaux à nous transmettre, mais strictement à cette condition.

Que ce dossier traîne depuis toutes ces années dénote le peu de respect que la haute direction du Service entretient à l'égard de ses Cols blancs et cela est fort révélateur de l'intérêt qu'elle leur porte. Pourtant, leur travail est capital pour préserver la sécurité des Montréalais. Dommage qu'il faille recourir à de tels moyens pour obtenir ce qui est prévu à l'annexe «1», article 5 de la convention collective en vigueur. Souhaitons que quelqu'un de sérieux entende l'alarme que nous venons de déclencher! À suivre.



## Hausse du salaire minimum

# Le taux horaire des emplois précaires ne suit pas la courbe !



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



Le 1<sup>er</sup> mai, avec l'arrivée du beau temps, vient souvent une augmentation du salaire minimum selon le décret du gouvernement provincial.

Ainsi, depuis 2003, le salaire minimum a augmenté de 2 \$ de l'heure, passant de 7 \$ à 9 \$ depuis le 1<sup>er</sup> mai 2009, ce qui représente une augmentation de 28 %. Les travailleurs qui détiennent les emplois les plus précaires et travaillent au salaire minimum seront évidemment heureux de cette nouvelle hausse, et avec raison.

Pourtant cette année, certains fonctionnaires occupant des emplois précaires à la Ville de Montréal, comme par exemple les surveillants d'installations n'en sont pas des plus réjouis. Pour bien comprendre leur insatisfaction, il faut savoir que le taux horaire minimum des surveillants

d'installations est de 9,28 \$/h pour 2009, soit 3 % de plus que le salaire minimum. De plus, si l'on se reporte quelques années en arrière, nous constatons que la courbe des augmentations pour ces emplois à la Ville de Montréal ne suit pas celle de la hausse du salaire minimum. Certains y voient donc une perte de pouvoir d'achat. Prenons par exemple l'année 2006 où le salaire minimum était 7,75 \$/h tandis que le taux horaire minimum pour un responsable d'installations se chiffrait à 8,92 \$/h, cela représentait 15 % de plus que le salaire minimum.

### À l'employeur de s'ajuster

À cet égard, et même si la convention collective est signée, il serait opportun que notre employeur envoie un message clair sur la valeur qu'il accorde aux Cols blancs qui occupent les emplois de surveillants,

œuvrant aux comptoirs de services et comptoirs d'accueil des piscines, surveillant les vestiaires afin de prévenir les vols, aidant les personnes en détresse dans les arénes et qui informent les citoyens des activités de leur arrondissement ou installations sportives. C'est pour cela et pour expliquer la source du mécontentement de certains de nos membres que notre Syndicat a tenu à rencontrer les représentants du Service du capital humain.

Malheureusement, et comme c'est trop souvent le cas, la seule réponse obtenue fût un «*Nous reviendrons sur le dossier*». Or, l'employeur devrait savoir que le gouvernement Charest a promis lors de l'élection de 2008 de porter le salaire minimum à 9,50 \$/h d'ici le 1<sup>er</sup> mai 2010. Cela obligera donc la Ville de Montréal à s'ajuster pour respecter la Loi et à ajouter au taux

horaire minimum prévu à notre convention collective pour 2010 puisque celui-ci sera de 9,47 \$ seulement, soit 0,32 % en dessous du salaire minimum!

C'est pourquoi nous pensons que notre employeur doit réagir rapidement. Il sera trop tard ensuite pour se demander pourquoi les fonctionnaires sont démotivés, pourquoi l'expertise se perd, pourquoi la rétention est si faible pour ces emplois et pourquoi il devient de plus en plus difficile de recruter le personnel compétent pour livrer les services auxquels sont en droit de s'attendre les citoyens de Montréal.

Soyez assurés que le SFMM va poursuivre ses démarches et va continuer à mettre de la pression sur l'employeur afin d'obtenir une solution raisonnable à une problématique sérieuse et susceptible de miner les relations de travail!

## Élections syndicales Démocratie à l'œuvre !



Gérald Brosseau, responsable du comité du journal



Pour son quatrième mandat de quatre ans Sylvie Archetto, présidente d'élection — première femme à occuper cette

fonction au sein du SFMM — prépare une autre élection générale au SFMM. La préparation d'une élection pour 10 000 membres n'est certes pas une mince tâche. C'est d'abord trouver et louer cinq salles pour le jour du vote afin d'éviter le plus possible les longs déplacements pour les membres, mais c'est aussi trouver 200 volontaires pour agir comme scrutateurs, officiers spéciaux et responsables de salles.

Cette année il y a une nouveauté, le vote par anticipation. Sylvie ne sait pas encore exactement comment cela va affecter le taux de participation, son souhait c'est que le taux de participation atteigne le niveau d'il y a une quinzaine d'années, soit aux alentours de 70 %.

Précisons de plus qu'il s'agit de l'élection du conseil de direction pour les postes au comité exécutif, soit les postes de président, secrétaire général, trésorier-archiviste et six postes de vice-président ainsi que pour les postes de directeurs



syndicaux. Le travail pour cette élection débute après l'assemblée générale de mise en candidature prévue pour le 29 septembre 2009.

Comme le prévoit nos statuts et règlements, il y aura ensuite les élections aux postes de délégués syndicaux, qui composeront le conseil général. Ce qui fait que Sylvie et son équipe travailleront très activement au processus électoral de la fête du Travail jusqu'à la fin octobre.

Et ce n'est pas tout, comme il ne se passe jamais longtemps sans qu'il y ait une démission ou un remplacement à faire dans la représentation syndicale, il y a donc également des élections «partielles» régulièrement, soit pour des postes de directeurs ou pour des postes de délégués, ce qui représente environ 150 élections «partielles» par année, de quoi tenir occupée une présidente d'élection!

Mais l'important, faut-il le rappeler, c'est de participer au processus. Nous sommes fiers d'appartenir à un syndicat démocratique, il nous faut donc exercer notre droit de vote, c'est notre devoir premier pour faire vivre notre Syndicat.



## Statuts précaires

# Un comité à l'écoute des membres

Est-ce que vous travaillez l'été seulement? Est-ce que vous travaillez à temps partiel? Est-ce que vous disposez d'un horaire «banque d'heures»? Est-ce que vous avez des questions sur vos droits en tant que fonctionnaire auxiliaire?

Si vous avez répondu oui à une ou plusieurs de ces questions vous pouvez faire appel à votre représentant syndical ou encore **écrire au comité des membres à statut précaire.**

Le comité a entre autres pour mission d'identifier et d'étudier les problèmes qui affectent plus particulièrement les membres à statut précaire, de sensibiliser les membres permanents et les diverses instances syndicales et de soumettre au comité exécutif les recommandations nécessaires pour améliorer les conditions de travail des membres à statut précaire.

N'hésitez surtout pas à nous écrire, à l'attention de Christopher Sayegh, responsable du comité, **par la poste** au 429 rue de la Gauchetière Est, Montréal (Québec), H2L 2M7 **ou par télécopieur** au 514 842-3683. Merci et passer un excellent été en toute sécurité.

# Le CGC, bilan de mi-année Les priorités SST pour 2009



Luc Veillette, directeur syndical à la Direction de la sécurité du revenu et membre du CGC



## Un outil de plus

À la suite du succès que la fiche d'observation et d'inspection des plans d'eau a connu en 2008, nous avons décidé, pour 2009, de créer une fiche d'inspection des lieux de travail (bureaux). Au moment d'écrire ces lignes, cette fiche est presque terminée et vous devriez pouvoir l'utiliser très prochainement lors des travaux de vos CLSST. Cette fiche a été conçue en tenant compte des lois, normes et règlements en vigueur en matière de SST et vous guidera lors de vos inspections de SST. Elle touche, entre autres, l'aménagement extérieur et intérieur de votre bureau, l'ergonomie des postes de travail, les locaux d'archives et de papeterie ainsi que la chambre électrique, la salle à manger et de toilette, l'entreposage des produits dangereux, la trousse de premiers soins et les mesures de sécurité en cas d'urgence.

Comme vous pouvez le constater, elle est très complète et aussi facile à utiliser, ce que nous vous encourageons à faire dès que possible et nous attendons vos commentaires.

Deux autres fiches soit «Inspection des bibliothèques» et «Observation manutention» sont à venir, d'ici la fin de l'année 2009.

## Violence et agressions : il faut plus que des affiches

Déjà en 2008, nous avons discuté de nombreuses reprises avec les responsables patronaux de l'importance pour la Ville de se doter d'une politique de tolérance zéro contre toute forme d'agression. Vous avez été à même de constater, depuis décembre 2008, l'apparition d'affiches conçues et élaborées pour la Ville de Montréal, sous la gouverne de la Direction du soutien à la gestion de la présence au travail du Service du capital humain. Bien que nous partagions à 100 % les objectifs à atteindre avec la diffusion de ces affiches, le Syndicat s'est dissocié de cette campagne.

En effet, il est tout à fait louable d'informer les citoyens et les employés municipaux qu'aucune forme de violence ou d'agression n'est tolérable au sein de la fonction publique municipale. Mais nous croyons qu'un véritable plan d'action en matière de prévention de la violence en milieu de travail ne se limite pas à la diffusion d'affiches. Est-ce qu'il y a aussi des moyens prévus afin de renseigner ou d'informer les victimes ou les témoins d'actes violents? Est-ce que le personnel cadre sait comment agir si un membre de son équipe est victime d'une agression? Y-a-t-il un plan d'action qui identifie des objectifs précis, incluant un échéancier, ainsi que les ressources suffisantes tant humaines que financières? Nous croyons fondamentalement que pour contrer efficacement la violence au travail, il faut identifier les causes de cette violence et agir afin de les enrayer ou du moins les diminuer. Nous sommes loin du compte avec l'apposition des affiches d'autant que nous pouvons qualifier le message et la forme des plus «politically correct», mais pour l'efficacité on repassera!

## La santé psychologique, doit faire partie de la prévention en SST

En 2008, un des défis figurant à notre plan d'action était la santé psychologique au travail. Malheureusement, la partie patronale se bute et refuse d'aborder ce problème lors des rencontres de travail du CGC et va jusqu'à vouloir le voir disparaître de notre ordre du jour. Nous sommes tout à fait en désaccord avec cette position et voici pourquoi.

La Loi de la CSST ne fait aucune distinction entre santé mentale et santé physique. Il va de soi qu'un comité qui discute de santé et sécurité du travail doit parler de santé psychologique. À cet effet, une étude de l'APSAM, qui date

de 2005 et qui s'intitule *Évaluation de la santé psychologique des employés cols blancs et des cadres du secteur municipal du Québec* trace un bilan plutôt alarmant de la santé psychologique des Cols blancs. Au total, 44,3 % des répondants au questionnaire présentaient un niveau élevé de détresse psychologique, comparativement à 20,9 % dans la population québécoise. De plus, quatre facteurs organisationnels sont identifiés comme présentant des risques élevés pour la santé psychologique du personnel col blanc et ils sont : la surcharge de travail, la faible participation aux décisions et le manque de circulation de l'information, la faible reconnaissance de l'entourage et de l'organisation. En cette période de gel d'embauche, est-il réaliste de croire que oui, il y aura une surcharge de travail dans nos bureaux? Ai-je besoin de mentionner que notre employeur nous consulte très rarement avant de prendre une décision. Malgré cet état de fait, la partie patronale refuse de discuter de santé psychologique au travail. Quant à nous, notre position est claire et la santé psychologique figure et va continuer de figurer à l'ordre du jour du CGC. C'est d'ailleurs dans cette optique que le Syndicat a créé le CESPST. Ce comité syndical est composé de Monique Côté, notre présidente, André Dollo, secrétaire général, Manon Charlebois et France Dubois, responsables du programme d'aide aux membres, Josée Lacroix, agente de réparation-SST, Nancy Nolet et André Lalonde, représentants en prévention ainsi que des trois membres du CGC, soit Julie Lépine, Suzane Coudé et de moi-même. Un des buts visés par la création de ce comité est d'améliorer l'interaction entre les différents intervenants syndicaux, de mieux orienter les travaux de toutes ces personnes pour offrir un service amélioré aux membres.

Malheureusement, l'employeur ne semble pas prêt à prendre ce beau risque avec nous. Il nous répond plutôt qu'il existe un comité prévu à l'article 38 de notre convention collective. On parle ici du PAM. Selon nous, il est vrai que ce comité est primordial pour les travailleurs qui vivent des difficultés et qui demandent de l'aide, mais nous croyons aussi qu'il ne faut pas seulement discuter de santé psychologique lorsque le travailleur est malade. Au contraire, les comités locaux en santé et sécurité du travail doivent inclure la santé psychologique à l'ordre du jour de leurs réunions et travailler à sa prévention. Il ne faut pas seulement guérir le travailleur affecté, on doit aussi s'assurer que les causes de cette maladie soient identifiées et prendre des mesures pour les faire disparaître. Et ça, c'est le travail des CLSST. C'est pourquoi le Syndicat va continuer de marteler son message, à savoir que la santé psychologique doit être discutée dans les CLSST et au CGC, et nous irons porter ce message aussi loin qu'il le faudra.

Comme vous avez pu le constater au fil des articles diffusés dans le *ColBlanc* et des comptes-rendus de nos réunions, le mandat des membres du CGC a été bien rempli. Je m'en voudrais de passer sous silence le travail colossal qui a été accompli dans les piscines, pataugeoires et plans d'eau. En effet, depuis 2006 et à chaque été, des visites d'inspections sont effectuées dans les établissements et, par la suite, plusieurs travaux sont entrepris pour rectifier les irrégularités notées. Un grand coup de chapeau à nos représentants en prévention qui n'ont pas compté les heures pour s'assurer que les travailleurs puissent évoluer dans un milieu le plus sécuritaire possible.

En terminant, je tiens à remercier Sarah Rousseau de son excellent travail lors de son passage en tant que membre du CGC. Nous avons tous apprécié tes connaissances, ton entrain et ton leadership. Merci Sarah! J'en profite aussi pour souhaiter la bienvenue à Suzanne Coudé, qui s'est jointe à nous au mois de février dernier.

## Les membres du CGC

Julie Lépine, Suzanne Coudé et Luc Veillette et nos deux agents de prévention SST : Nancy Nolet et André Lalonde nous assistent lors des rencontres mensuelles avec les représentants de l'Employeur.

# Journée internationale de commémoration – 28 avril Pour jamais oublier les personnes tuées ou blessées au travail

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



Le 28 avril dernier, devant le parlement de Québec, pour dénoncer le trop grand nombre de personnes qui sont tuées ou blessées au travail et revendiquer l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour

l'ensemble des travailleurs, plusieurs représentants syndicaux affiliés à la FTQ, dont une délégation du SFMM, ont tenu une vigile de nuit.

Des croix ont été plantées sur l'esplanade du parlement transformé, pour l'occasion, en cimetière. Dès minuit, ils ont veillé, tout



au long de la froide nuit pour rappeler à notre mémoire ces femmes et ces hommes, jeunes ou moins jeunes, qui ont perdu la vie ou qui ont été blessés au travail.

## Le travail tue, blesse et rend malade

«Nous avons un devoir de mémoire et ce que l'on souhaite, c'est de mettre fin à cette hécatombe en donnant accès aux outils de prévention. Il est inacceptable, qu'encore aujourd'hui, 87 % des personnes en emploi n'ait pas accès à ces outils de prévention» a déclaré, à cette occasion, Michel Arseneault, président de la FTQ.

## Des chiffres qui incitent à réfléchir

En 2008, au Québec, se sont 195 personnes qui sont mortes à cause de leur travail;

- au Canada, les données (non officielles pour cette même année) laissent présager environ 1008 décès, 1055 travailleurs ont péri au travail en 2007 alors que 809 travailleurs perdaient la vie en 1998;
- à Laval, 820 jeunes se sont blessés au travail en 2008, tandis qu'au Québec, chaque année, se sont près de 20 000 jeunes âgés de 24 ans ou moins qui sont blessés ou tués au travail;
- au Québec, 132 107 personnes ont subi des blessures au travail en 2007, soit un travailleur sur 23;
- bien que les hommes soient plus souvent victimes d'accidents du travail, les statistiques démontrent que les femmes sont plus souvent atteintes de maladies professionnelles que les hommes;
- dans le secteur de la construction, au Québec, bon an mal an, 20 à 60 travailleurs perdent la vie en exerçant leur métier alors qu'ils ne représentent que 5 % de la main-d'œuvre québécoise;
- dans le secteur municipal Québécois, trois travailleurs, dont deux de la Ville de Montréal, soit Mario Quintal et Frank Rinaldi, respectivement Col blanc et Col bleu, ont payé l'ultime prix pour gagner leur vie en 2004.

## Un pas de fait mais, il en reste d'autres

Le gouvernement a posé un geste significatif en haussant le montant des amendes imposées aux employeurs négligents et en augmentant les indemnités aux héritiers en cas de décès. Mais ce n'est pas suffisant. Les outils sont déjà prévus à la loi, le gouvernement doit adopter les décrets. C'est toute notre société qui y gagnera. La santé au travail, c'est l'affaire de TOUS!



# XXVI<sup>e</sup> Congrès Le SCFP-Québec moteur de changement social



Nicole Desmarais, ex-directrice syndicale aux Services des affaires corporatives, du capital humain et du Bureau du Directeur général au SFMM (SCFP)



C'est dans la charmante ville de Québec que s'est tenu le Congrès du SCFP-Québec, du 9 au 13 mars 2009. Une première innovation a été de rendre ce congrès écoresponsable, c'est-à-dire, réduire les déchets, récupérer au maximum (nos cocardes, par exemple, à la fin du congrès), et encourager le commerce local ou le produit équitable.



## Des allocutions stimulantes

Le président national du SCFP, Paul Moist, a salué le courage et la victoire des syndiqués du *Journal de Québec*, qui ont affronté un géant patronal dans le domaine des communications. Il relevait, avec justesse, que les travailleurs ne sont pas responsables de la récession mais que c'est sur leur dos que les employeurs allègent leurs bilans. Il nous invite à combattre toute tentative de

privatisation et à défendre les services publics. Le secrétaire-trésorier national, Claude Généreux, nous rassurait sur l'état des finances du SCFP, en soulignant que celles-ci demeuraient au service de nos luttes. La mobilisation dans les négociations permet d'obtenir de meilleures conventions collectives pour les membres.

## La solidarité : moteur de changement

La présidente du SCFP-Québec, Lucie Levasseur, réélue, nous a rappelé la force de la solidarité qui est «moteur de changement», d'où le thème du congrès. Le secrétaire général, Michel Poirier, a abordé le danger qui guette le monde du travail public : les fameux PPP (partenariat public-privé), et a invité les jeunes qui entrent sur le marché du travail à prendre leur place dans la grande famille syndicale.

Enfin, Michel Arseneault, président de la FTQ, outre d'aborder le sujet brûlant du dérapage de l'ex-directeur général de la FTQ, a aussi relevé la nécessité de maintenir un système de santé universel et gratuit de même que la lutte pour une refonte des règles actuelles de l'assurance-emploi.

Malgré un froid pénétrant, les congressistes ont manifesté, sur la colline Parlementaire, leur soutien aux répondants médicaux d'urgence (RMU) de Québec qui étaient sans contrat de travail depuis six ans!

## Des conférenciers intéressants

Une des conférences abordait le sujet de la

retraite progressive, tandis que Jean Lapierre commentait l'actuel contexte politique et social dans lequel baignent les organisations syndicales québécoises d'aujourd'hui.

Dans un autre ordre d'idée, le conférencier, Carol Allain, tout en divertissant et amusant les congressistes, a élaboré une description des valeurs soutenues par les générations qui se côtoient dans le monde actuel du travail. Ainsi les «Baby boomers», les «X» et les «Y» ne parlent-ils par la même langue et n'ont-ils pas les mêmes besoins dans leur rapport au travail. Les syndicats, qui les représentent tous auprès de l'employeur, doivent s'adapter et renouveler leur approche globale dans l'évaluation des besoins de leurs membres. Enfin, le congrès a accueilli Claude Béland, ancien président du Mouvement Desjardins, qui soulignait l'importance du contre-pouvoir syndical dans un contexte de mondialisation et de néo-libéralisme.

## Le SFMM s'implique

Le SFMM, quant à lui, a présenté deux résolutions afférentes à la santé et la sécurité du travail, elles ont été adoptées facilement. La première, en matière de santé psychologique, vise à ce que soient développés des outils, des guides, des activités, des journées d'information et même à ce que soit organisé un colloque afin d'aider les représentants syndicaux confrontés à ce problème et à faire reconnaître

le harcèlement psychologique comme source de «maladie professionnelle» pour la victime. Quant à la deuxième résolution adoptée, elle vise à ce que soient entreprises les démarches auprès de la FTQ afin que celle-ci fasse le nécessaire pour que soient reconnus tous les secteurs d'activité pour tous les travailleurs du Québec, de sorte que ceux-ci puissent bénéficier des outils de prévention prévus à la LSST, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

En conclusion, je dirais que cette rencontre syndicale a permis aux membres de la délégation de mieux se connaître entre eux et de se reconnaître dans les propos échangés entre les conférenciers et les congressistes : une occasion en or de se ressourcer aux valeurs sociales qui motivent notre implication dans notre milieu de travail.



La présidente du SCFP-Québec, Lucie Levasseur.

PHOTO : DIDIER DEBUSSCHÈRE

## Préserver la santé et la sécurité des jeunes C'est l'affaire de tous !



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

«Faute de formation et de supervision, les jeunes et les travailleurs nouvellement affectés à un poste courent beaucoup plus de risque d'avoir un accident du travail! Chaque année, au Québec, près de 20 000 jeunes sont blessés, mutilés ou tués au travail.»



Que ce soit à la Ville centre, dans les Services centraux ou les arrondissements, dans l'une ou l'autre des municipalités de l'île ou au sein d'une société paramunicipale comme La Ronde ou le Parc Jean-Drapeau, les employeurs, à cette période de l'année, accueillent nos jeunes. Nombreux sont les étudiants, stagiaires, jeunes diplômés, auxiliaires et salariés saisonniers, à temps partiel, sur appel et à temps plein venus occuper divers emplois tout au long de l'été. On leur confie des tâches, de l'équipement et des responsabilités. Mais ont-ils été équipés pour faire face aux risques et sont-ils en mesure de préserver leur santé, leur sécurité ou celle de leurs collègues?

## Obligations des employeurs

Selon la loi, le jeune salarié a le droit d'exiger de son employeur des conditions qui lui permettent d'exécuter ses tâches en toute sécurité. L'employeur doit lui fournir l'information, la formation et la supervision nécessaires pour accomplir ses tâches sans se blesser.

L'employeur doit aussi lui procurer les équipements de protection dont il a besoin pour travailler en toute sécurité (lunettes, gants, bottes, dossard, etc.).

## Responsabilités du jeune travailleur

En contre partie, le jeune travailleur a l'obligation de porter ou d'utiliser les équipements de protection fournis. Il doit respecter les directives et les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement où il travaille, contribuer à l'élimination des dangers (en prévenant l'employeur de tout danger ou en avertissant quelqu'un si une machine est défectueuse ou même en essayant une flaque d'eau sur le plancher). Bref, il doit veiller à sa sécurité, à sa santé et faire de même pour ses collègues de travail.

Quand tu commences un nouvel emploi, il ne faut surtout pas te gêner pour poser des questions. C'est normal et cela pourrait même t'éviter une blessure ou sauver ta vie!

## Le droit de dire NON

Tout comme nous, un jeune travailleur peut refuser d'exécuter une tâche s'il croit qu'elle comporte des risques pour lui ou pour autrui. S'il considère que son travail comporte un danger, il doit en parler immédiatement à son employeur ou son représentant. L'employeur doit alors évaluer et corriger la situation. Si après lui avoir parlé un désaccord persiste, le jeune travailleur peut demander l'intervention d'un inspecteur en téléphonant à la CSST et à son Syndicat.

## Assurés automatiquement

Dès que l'on reçoit un salaire d'un employeur, que l'on travaille à temps partiel ou à temps plein, on est assuré par la CSST à partir du premier jour de travail. Il n'y a pas d'âge minimum pour être protégé. Cette assurance ne coûte rien et on n'a pas à s'inscrire pour en bénéficier.

## L'affaire de tous !

Pour éviter 55 accidents par jour, 2 amputations par semaine, 1 décès par mois ou 1000 atteintes permanentes par année, nous devons travailler ensemble afin d'éviter de subir un accident de travail.

Pour en savoir davantage, accéder à la courte formation en cinq points diffusée sur le web en visitant le [www.csst.qc.ca/portail/fr/jeunes\\_au\\_travail/index.htm](http://www.csst.qc.ca/portail/fr/jeunes_au_travail/index.htm)

Source : adaptation libre de textes diffusés sur le site internet de la CSST

## Rencontre avec Nicolas Cléroux

# Expérience et dynamisme au service du SFMM (SCFP)



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



omme il nous l'avait promis et comme nous vous l'annoncions dans la dernière parution du *ColBlanc*, Nicolas Cléroux, conseiller syndical

SCFP affecté à notre Syndicat depuis février dernier, a généreusement accepté de me rencontrer malgré un emploi du temps fort bien rempli.

Rappelons que Nicolas est avocat spécialisé en droit du travail et qu'il est au service du SFMM (SCFP) depuis la mi-février. Son rôle au sein de notre organisation consiste à plaider les arbitrages et les autres recours légaux et, éventuellement, agir comme porte-parole dans certaines négociations.

Voici donc le compte rendu de notre entretien qui vous permettra d'en apprendre un peu plus sur notre nouveau conseiller.

### Une histoire de famille

Né à Montréal, Nicolas y demeurera deux ans avant d'emménager en banlieue, à Pincourt plus précisément où il complètera ses études primaires et secondaires. Il fréquentera ensuite le CEGEP à Montréal avant d'entrer à l'Université de Montréal où il complètera ses études en droits avant son entrée au Barreau. Nicolas pratique le droit depuis plus de huit ans, ayant débuté en 2001. Il poursuit actuellement et à temps

partiel des études de deuxième cycle en droit du travail à l'UQAM.

Questionné sur les raisons ayant motivé son choix de carrière — après tout bien des jeunes avocats préfèrent des spécialisations plus lucratives que le droit du travail, Nicolas me confie que la question ne s'est jamais réellement posée pour lui. Question de convictions!

De convictions familiales sans doute, puisque son père et deux de ses frères ont participé au processus de syndicalisation dans leur milieu de travail. Son père a notamment «fait entrer» le syndicat chez Reid Fourrures où il travaillait et un de ses frères a été président de sa section locale. Nul doute que pour Nicolas les valeurs familiales ne sont pas étrangères à son intérêt pour le droit du travail. C'est ensuite ses études qui le convaincront complètement de l'utilité et de l'efficacité du syndicalisme et surtout de la nécessité d'un contre-pouvoir syndical susceptible de faire avancer les

choses en matière de droits pour les travailleurs.



### Mondialisation et convictions

Interrogé sur les grands débats, mouvements ou causes qui l'ont marqué, Nicolas me mentionne que «*tout ce qui entourait le phénomène de la mondialisation et qui s'est concrétisé lorsque j'étais étudiant, tout ce bouillonnement qui remettait en cause beaucoup d'acquis pour les travailleurs m'a marqué certainement comme toute une génération d'ailleurs.*»

Il est clair pour lui que les divers traités

internationaux de libre échange, de même que les délocalisations d'entreprises et les fermetures d'usines qui ont suivi ont provoqué une perte de certains acquis pour les travailleurs et un certain effritement au sein du mouvement syndical.

J'ai ensuite demandé à Nicolas ce qu'il pensait du courant actuel et ce qu'il entrevoyait pour le futur. Pour lui, il est évident que le syndicalisme est dans un processus de renouvellement. On doit aussi aller voir ce qui se fait ailleurs, il importe de trouver les modèles qui fonctionnent aujourd'hui et surtout de développer les liens et les réseaux, tant au niveau national qu'international. Il faudra également travailler afin de faire reconnaître des droits aux groupes plus marginaux comme les pigistes, les travailleurs autonomes, etc.

### Importants enjeux pour le monde syndical

Bref, pour lui, il devient plus que nécessaire de contrer ce qu'il appelle «*les effets pervers de nos acquis*» face à l'individualisation des mentalités. Il nous faudra parvenir à renverser la tendance et revenir à des valeurs plus collectivistes sans pour autant tomber dans le corporatisme de façon à ramener le mouvement syndical à sa base, soit la force du groupe.

Questionné sur les défis à relever au XXI<sup>e</sup> siècle, Nicolas estime qu'ils sont nombreux et importants. Il cite, entre autres, le difficile équilibre qu'il faudra maintenir entre les droits collectifs et les droits individuels. Ainsi selon lui, «*les lois et la jurisprudence des dernières années ont contribué à la fragmentation de l'unité syndicale et ont fait en sorte de péleter certaines responsabilités légales, notamment en matière d'accommodements ou de devoirs de représentation dans la cour des syndicats. Notre capacité de représentation s'en trouve affectée, la limite est presque atteinte pour certaines organisations syndicales.*»

### Une génération à impliquer

Selon Nicolas, un autre défi important à

relever est celui qui concerne la participation et l'implication des jeunes dans nos syndicats. Pour lui, il s'agit clairement d'un problème qui risque, à plus ou moins brève échéance, d'affecter l'ensemble du monde syndical.

À cet égard, Nicolas croit qu'un changement de garde devra inévitablement s'effectuer et que l'implication des jeunes travailleurs deviendra indispensable si l'on souhaite préserver les acquis obtenus et améliorer les conditions de travail, ici comme ailleurs sur la planète.

Mais comment augmenter le taux de participation des jeunes au sein du mouvement syndical? Comment parvenir à susciter leur implication dans nos organisations et dans nos instances syndicales? Pas évident, selon lui, mais pas impossible non plus! Il est vrai que les jeunes ont grandi dans un univers où trop souvent l'individu devient plus important que le groupe dont il fait partie. Les idéaux sociaux



collectivistes des générations précédentes ont bien du mal à survivre dans un monde où l'affirmation de soi et l'acquisition de biens et de services conditionnent le niveau de «bonheur» de l'individu et sont considérées comme des vertus, voire des modèles à suivre.

Pourtant, la jeune génération fait face à des problèmes qui ne sont pas si différents de ceux vécus par leurs parents : crise financière, emplois précaires, fermeture d'usines, chômage, etc.

Par ailleurs, ils ont eux aussi leurs préoccupations, leurs luttes et leurs combats, que l'on pense seulement aux mouvements écologistes ou altermondialistes. Pour Nicolas, l'implication des jeunes dans nos syndicats passe aussi par une remise en question de nos pratiques. Il précise que «*les centrales syndicales devront prendre des orientations susceptibles de permettre aux jeunes de se reconnaître dans les valeurs que nous dépendons et de s'y retrouver dans les combats que nous menons, il faut que les générations plus jeunes constatent que leurs préoccupations sont portées par les syndicats.*»

Pour ma part, je ne doute pas que Nicolas, avec le dynamisme de sa jeunesse et sa déjà précieuse expérience du droit du travail et du monde syndical, sera en mesure d'apporter sa contribution à la pérennité du mouvement syndical.

D'autre part, en ce qui me concerne, pour l'avoir côtoyé et avoir eu l'occasion de travailler avec lui sur certains dossiers de griefs au cours des derniers mois, je suis convaincu que Nicolas Cléroux rendra de fiers services à nos membres et à notre Syndicat.

## Nouvelle conseillère syndicale au SFMM (SCFP)



epuis quelques mois déjà, Luce Charbonneau, conseillère syndicale au SCFP, s'est jointe à notre Syndicat. Luce possède une formation universitaire en

sciences juridiques. Issue de la base, elle a d'abord travaillé dans un tout autre domaine, soit comme commis aux prêts à la bibliothèque de Pierrefonds — Dollard-des-Ormeaux.

Six mois plus tard, Luce était élue présidente de sa section locale (section locale 3130). Par la suite, son conseiller syndical à l'époque allait l'entraîner dans son sillon par le biais de l'éducation syndicale et elle devenait formatrice pour le SCFP. Elle était embauchée trois ans plus tard par le SCFP pour agir comme conseillère provinciale pour les employés de bureau et techniques professionnelles aux syndicats d'Hydro-Québec.

C'est cinq ans plus tard, que le directeur adjoint du secteur municipal, Claude Héту la recrutait pour l'affecter à son secteur d'origine, le secteur municipal. Luce donnait donc du service dans les municipalités de la grande couronne de Montréal avant de se joindre au SFMM. Nul doute que les membres de notre Syndicat profiteront de sa vaste expérience du milieu municipal.

Vous en saurez plus sur Luce lors de notre prochaine édition du *ColBlanc* puisqu'elle a généreusement accepté de nous offrir une entrevue. D'ici là, nous lui souhaitons la bienvenue!



# Mandat 2005-2009 Le comité du journal vous offre sa rétrospective



De l'automne 2005 à celui de 2009, les membres de notre comité auront produit 18 numéros du ColBlanc avec l'ambition de vous livrer une information de qualité avec professionnalisme. Cela représente pour l'équipe du journal un défi toujours renouvelé et bien sûr beaucoup d'efforts et de travail.

Cela veut dire des centaines d'articles, de l'actualité syndicale d'ici ou d'ailleurs, des chroniques, des entrevues, des portraits, des opinions, des caricatures, des jeux et un nombre incalculable de photographies glanées au cours de nos instances, de nos manifestations et de tous les événements que nous avons couverts. Cela implique des dizaines de réunions, tout un travail de conception visuelle, d'écriture, de relecture, de corrections d'épreuves et j'en passe, le tout soumis au respect des dates de tombée et des échéances bien précises que nous dicte notre calendrier de production. Mais rassurez-vous, nous y trouvons aussi notre compte car les rencontres que l'on a l'opportunité de faire sont enrichissantes, sans compter que la camaraderie, la complicité et l'humour sont aussi au rendez-vous.

Pour souligner le travail de ses artisans et en guise de remerciements à tous nos fidèles lecteurs, nous vous présentons ce cahier spécial dans lequel nous dressons, sous forme de rétrospective, un bilan des réalisations accomplies par notre Syndicat au cours des quatre dernières années.

Vous y trouverez un condensé de l'information que vous avez pu lire au fil de nos différents numéros, une carte des contrats de travail signés sur l'île de Montréal et de ceux pour lesquels les négociations se poursuivent ainsi qu'un album souvenir, histoire de se remémorer les luttes, les gestes d'entraide, les honneurs et les sourires qui ont émaillé ce mandat.

Nous sommes fiers du travail accompli et des efforts investis par tous ceux et celles qui ont participé à la production du ColBlanc et ont contribué à en faire ce qu'il est : un journal d'information syndicale indépendant, de facture professionnelle et ouvert sur le monde.

Au nom de tous nos membres, nous disons **MERCI** et **BRAVO** à tous ceux et celles qui ont permis que cela soit possible! Merci à notre responsable André Dollo. Merci à Michèle Blais, notre agente d'information et coordonnatrice et à Jean-René Usclat, coordonnateur et membre du comité du journal. Merci aux membres qui se sont succédés au comité ainsi qu'à nos collaborateurs : Denis Barbeau, Gérard Brosseau, Louis-François Carrière, Robert Chevarie, Gilles P. Charron, André Grandchamps, Mélanie Lajoie, Josette Lalonde, Léopold Lauzon, Roxane Maher, Line Marcotte, Benoit Méthot, Daniel Morin, Johanne Ouimet, Louis Ranger, Lynda Robert, André Synott et Christine Vallée. Merci également à tous les auteurs et photographes qui ont apporté leur contribution.

En terminant, un merci tout spécial à Marcel Huot, infographiste chez Legris Service Litho inc., pour son talent, son savoir-faire, sa disponibilité et surtout son immense patience!

Les membres du comité du journal



# Quatre années de travail au profit de

## Équité salariale : un premier affichage

Quelques mois à peine se sont écoulés depuis l'élection de la nouvelle Équipe, que le SFMM entreprend des démarches, en collaboration avec la FTQ, auprès de la ministre Nathalie Normandeau pour qu'elle rejette la demande soumise unilatéralement par la Ville de Montréal afin de prolonger de deux ans le délai pour réaliser l'équité salariale et lui accorder un congé sur les intérêts courus depuis le 21 novembre 2005. D'autres moyens, dont une campagne radiophonique, sont également amorcés. Résultat : la ministre tranche en faveur de notre Syndicat et les travaux s'enclenchent de sorte qu'un premier affichage a présentement lieu. À La Ronde, l'équité salariale est réalisée tandis que les travaux se poursuivent à la Société du Parc Jean-Drapeau.

## Reconstitution le 1<sup>er</sup> janvier 2006 des villes défusionnées

Avec l'élection du gouvernement Charest et à la suite des résultats des référendums sur les défusions municipales tenues le 20 juin 2005, plusieurs municipalités de l'île de Montréal seront reconstituées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Le SFMM obtient que ses membres concernés par ces décisions ne soient pas déplacés ou, s'ils le sont, que ce soit sur une base volontaire et dans le respect de leur ancienneté.

Malgré l'échéance des conventions collectives fixée au 30 juin 2006 par le gouvernement, les acquis et les conditions de travail demeureront tels quels jusqu'au renouvellement des douze contrats de travail. À ce jour, notre Syndicat a négocié et conclu huit contrats de travail dans les villes défusionnées, dont plusieurs adoptés à l'unanimité par les membres, et sans qu'aucune heure de travail ne soit perdue!

L'appariement des emplois a été finalisé. Certains cas pour lesquels les parties ne s'entendaient pas ont été soumis en arbitrage. Le processus terminé, pour la très grande majorité des dossiers, la décision a été favorable à nos membres.

## Conditions de travail : l'équité d'un bout de l'île à l'autre !

Après avoir procédé à une vaste consultation de tous ses membres sur l'ensemble du territoire Montréalais, le SFMM adopte une stratégie qui s'avérera efficace afin de s'assurer que tous les Cols blancs de l'île puissent maintenir leurs acquis et bénéficier de conditions de travail et salariales équitables d'un bout à l'autre de l'île.

Ni les défusions de municipalités, ni la décentralisation à outrance de la Ville de Montréal dans 19 arrondissements, ni la création des Services centraux ne sont parvenus à empêcher notre Syndicat de relever ce défi de taille. Munis de projets de convention collective centrés sur trois axes principaux, nous avons su préserver nos acquis que ce soit à Montréal-Est, à Montréal, à Hampstead ou encore à Sainte-Anne-de-Bellevue.

Les projets de convention collective centrés sur trois grands axes ont permis, entre autres, d'obtenir la parité entre les salariés à statut précaire et leurs collègues permanents, d'instaurer des mesures pour concilier les responsabilités professionnelles

et les responsabilités familiales ou encore de lutter contre la précarité d'emploi par la création de postes 35 heures/semaine ou permanents. En définitive, tous ont profité des gains relatifs à l'atteinte de nos objectifs.

## Des gains à saveur locale

Pour combler des besoins locaux spécifiques, notre Syndicat est parvenu à bonifier certains régimes de retraite comme à Dollard-des-Ormeaux, de sorte que les membres qui jusqu'alors bénéficiaient d'un RÉER collectif peuvent, dorénavant, compter sur un régime de retraite à prestations déterminées.

À Montréal-Est, les syndiqués disposent désormais de dix jours ouvrables rémunérés entre Noël et le jour de l'An, l'équivalent des jours de congé fériés et chômés payés dont bénéficient les Cols blancs de Montréal.

## Malgré les effets de la nouvelle Charte de la Ville

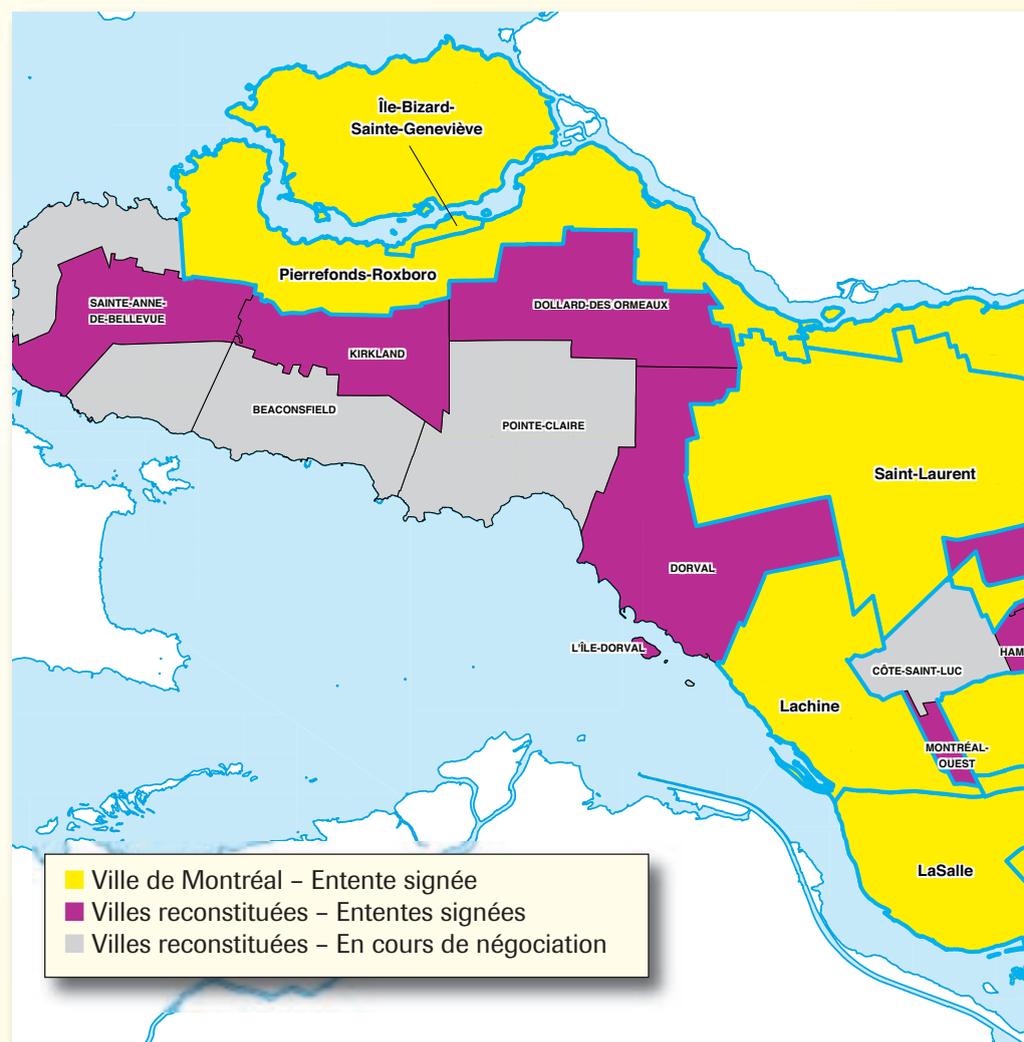
Le 18 décembre 2003, le gouvernement adoptait une nouvelle *Charte de la Ville de Montréal* accordant des pouvoirs accrus aux arrondissements de la nouvelle ville montréalaise fusionnée. Malgré l'application de cette *Charte*, le SFMM a réussi à obtenir plus de mobilité en emploi inter-arrondissements ou inter-Services, diminuant ainsi l'embauche de candidats de l'externe qui se faisait au détriment des Cols blancs déjà au service de la Ville. Cela répondait, faut-il le préciser, à une demande majeure des membres.

## Sociétés paramunicipales : des membres à part entière

Les salariés cols blancs au service de cinq sociétés paramunicipales distinctes ont pu compter eux aussi sur leur Syndicat. Depuis 2005, ce sont quatre contrats de travail qui ont été renouvelés, alors que la date d'échéance du cinquième est fixée au 31 décembre prochain. Précisons, que cela comprend le règlement intervenu lors de la négociation en vue d'harmoniser les conventions collectives de la SDM et de la SHDM, sociétés fusionnées sous le règne de Frank Zampino, ainsi que l'appariement des emplois de celles-ci sur la base de la plus avantageuse des deux conventions collectives en vigueur. Là comme ailleurs, les membres ont pu maintenir leurs acquis et bonifier leur salaire ainsi que leurs conditions de travail. Par exemple, au Parc Six Flags, l'introduction d'une clause selon laquelle quatre heures de travail rémunérées seront désormais versées au salarié qui s'est présenté au travail ou y a été rappelé vient palier aux arrêts de travail occasionnés par les conditions météorologiques.

## Obtention d'ententes négociées au profit des membres

À la Sécurité du revenu, malgré le renouvellement des contrats de services jusqu'au 31 mars 2009, la Ville de Montréal, prétextant un déficit, s'est délestée de son Service d'aide sociale au profit du gouvernement du Québec. C'est en juillet 2006, que le comité exécutif de la Ville entérine la résiliation des contrats. Malgré nos appels aux politiciens, nos moyens d'action et nos journées de grève, la Ville a mis la clé dans la porte et s'est départie de cet important Service laissant les quelque



1000 employés à leur sort. Le SFMM a réussi, malgré le contexte difficile, à négocier une entente tripartite qui a permis aux membres concernés, sur une base volontaire, d'opter pour l'employeur de leur choix. Plus d'une centaine d'auxiliaires ont obtenu ainsi leur permanence tandis que d'autres étaient promus. Selon l'entente négociée, les conditions de travail en vigueur, les salaires, le régime de retraite et les protections en matière de soins médicaux (FSMA) ont été préservés.

### Au 9-1-1 (SPVM)

Alors que les membres étaient aux prises avec une réorganisation majeure de leur travail puisque que le SPVM a procédé à la fusion de la DTA et du 9-1-1, le SFMM s'est entendu avec l'employeur pour la création d'un nouvel emploi, soit celui de préposé aux communications d'urgence (PCU). L'entente a aussi permis de pourvoir en permanence 17 postes et de procéder à l'embauche de 38 auxiliaires. Notre Syndicat n'a pas ménagé ses efforts afin de sensibiliser l'employeur aux nombreuses et complexes embûches auxquelles les membres ont dû faire face en raison de ces changements et pour que des solutions soient apportées.

## Reconnaissance de l'ancienneté et sécurité d'emploi

Dans les bibliothèques de certains arrondissements ou encore au centre sportif Claude-Robillard, les Cols blancs auxiliaires peuvent maintenant compter sur des règles claires et équitables pour l'octroi des horaires de travail favorisant l'ancienneté. Le SFMM a également obtenu que soit préservé

le droit de rappel des auxiliaires affectés à la piscine du centre sportif Claude-Robillard, fermée pour une durée indéterminée en raison de rénovations.

## Contre la précarité d'emploi et sauvegarder nos emplois

Avec la création de 100 postes permanents dans les secteurs des loisirs, des

## Contrats de travail en vigueur

Ville de Montréal (Services centraux et arrondissements)

Cité de Dorval

Ville de Beaconsfield

Ville de Côte-Saint-Luc

Ville de Dollard-des-Ormeaux

Ville de Hampstead

Ville de Kirkland

Ville de Montréal-Est

Ville de Montréal-Ouest

Ville de Mont-Royal

Ville de Pointe-Claire

Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue

Ville de Westmount

Corporation Anjou 80

Office d'habitation de Montréal (OMHM)

Parc Six Flags S.E.C. (La Ronde)

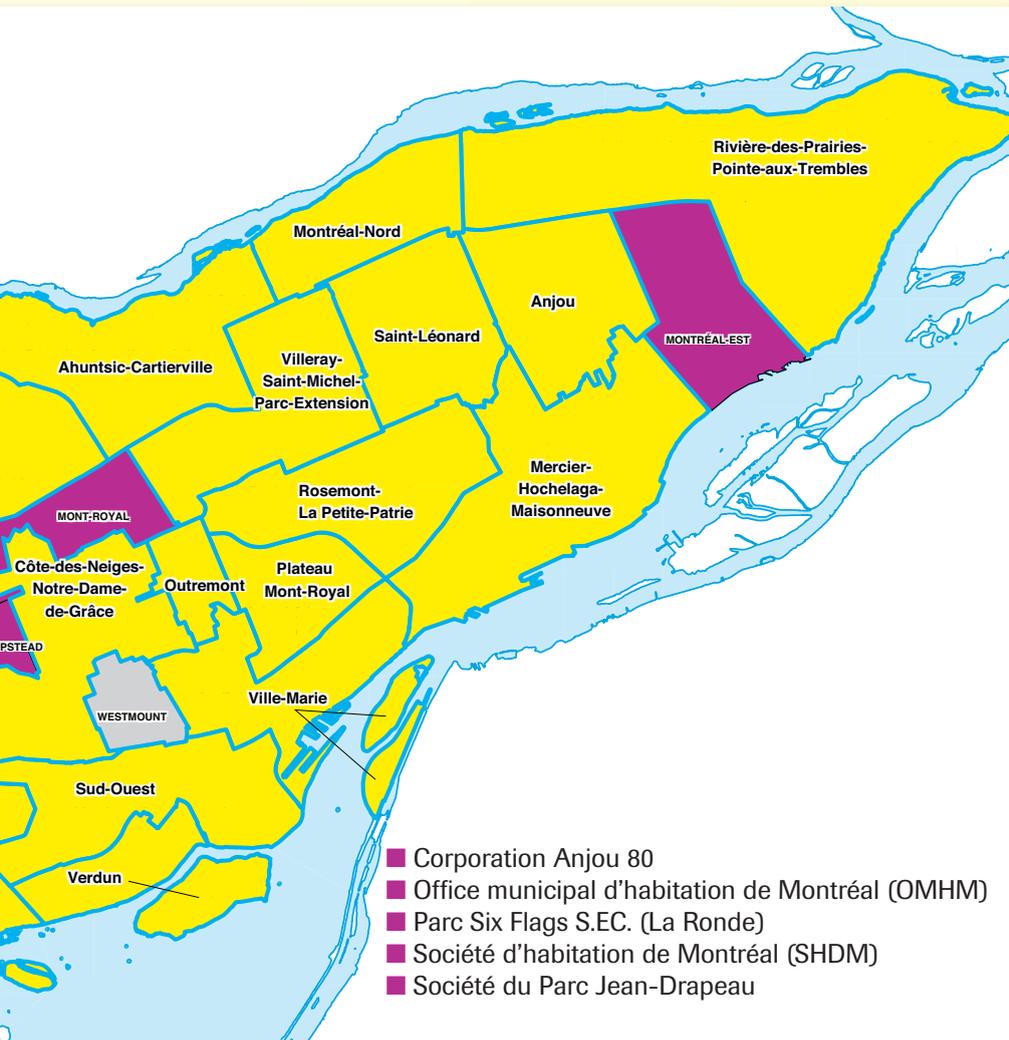
Société d'habitation de Montréal (SHDM)

Société du Parc Jean-Drapeau

# M (SCFP) des membres et de la communauté



Une rétrospective de Michèle Blais et Jean-René Usclat



bibliothèques et chez les agents de stationnement, postes occupés majoritairement par des femmes, notre Syndicat a posé un premier jalon visant à amenuiser les effets de la précarité.

## À la défense publique des intérêts et des membres et des citoyens

Afin de contrer les effets néfastes de

décentralisation à outrance de la Ville de Montréal au profit des arrondissements, le SFMM a participé activement à la rédaction du mémoire de la FTQ portant sur le projet de loi no 22, *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'agglomération de Montréal* et présenté à la Commission de l'aménagement du territoire pour dénoncer, entre autres, la désorganisation de la Ville.

Afin de favoriser une participation égalitaire entre les femmes et les hommes tant au travail qu'à la vie de Montréal, le SFMM a rédigé et présenté un mémoire à la Commission permanente du conseil municipal sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie pour faire valoir son point de vue concernant le projet de politique proposé par la Ville de Montréal.

## Pour une représentativité équitable des femmes

Plusieurs activités, dont celles entourant la Journée internationale des femmes ont été organisées afin de sensibiliser les femmes à l'importance de s'impliquer et de prendre leur place au sein de leur syndicat et en occupant des postes syndicaux.

## Pour la santé, la sécurité et le mieux être au travail

Le SFMM a mis de l'avant deux campagnes publiant brochures et affiches afin de promouvoir l'une, le Programme d'aide aux membres — une force tranquille qui vient en aide aux syndiqués aux prises avec des problèmes personnels (toxicomanie, jeu, alcoolisme, violence, divorce, etc.) — et

l'autre intitulée «*Avant de perdre la tête, contacte ton Syndicat*», afin de sensibiliser les membres aux problèmes de détresse psychologique au travail et aux facteurs de risques.

Pour outiller les syndiqués, notre Syndicat a présenté des conférences abordant des thèmes comme *Le mal être au travail* ou *La détresse psychologique au travail* et invité des experts pour en parler.

## Révision des protections offertes par le FSMA

Depuis 1995, les protections offertes en matière de soins hospitaliers, professionnels, médicaux, dentaires, etc., n'ont pas été revues. Considérant l'évolution des soins professionnels, la hausse de cotisants au Fonds et d'autres facteurs, une large consultation des membres a été organisée pour préparer la tenue d'un colloque et procéder, le cas échéant, à une bonification de la couverture de soins des membres du Fonds de secours maladie-accident.

## Pour une réelle solidarité : le SFMM tourné vers le monde

Tout au long de ces quatre années où la mondialisation, le néo-libéralisme, la déréglementation et autres fléaux d'un capitalisme sauvage ont sévit, notre Syndicat s'est fait un devoir de soutenir les travailleurs qui ont dû lutter pour préserver leur pouvoir d'achat, leurs conditions de travail ou leurs droits. Que ce soit en participant à des manifestations, en sensibilisant ses membres, en respectant les boycotts (pensons à *Péto-Canada* ou au *Journal de Montréal*) ou encore en soutenant financièrement ceux aux prises avec de longs arrêts de travail (*Journal de Québec*, *Péto-Canada*, *Vidéotron*, etc.), le SFMM a été présent et a fait preuve de solidarité.

Alors que le CPE *Cœurs de l'île* (qui accueille en priorité les enfants des employés municipaux de Montréal) était exproprié de ses locaux municipaux, notre Syndicat n'a pas hésité, là non plus, à offrir son soutien en vue de sa relocalisation.

Fidèle à 40 ans de partenariat, le SFMM continue de s'associer à *Centraide* et participe activement à sa campagne annuelle de financement. Parce que *Centraide du Grand Montréal* vient en aide à un réseau de 360 organismes et projets en concertation sur le territoire Montréalais, notre Syndicat a pris position afin que la Ville de Montréal priorise cette forme d'entraide.

Notre Syndicat a aussi donné afin de contrer le cancer du sein et pour venir en aide aux enfants par le biais d'*Assistance d'Enfants en Difficulté (AED)* du bon Docteur Julien.

Le SFMM a aussi été un partenaire du programme *Congé solidaire* en finançant un projet au Sénégal et il s'est également associé au raid *À nous deux le désert*, projets auxquels participaient deux de nos membres.

## Le SFMM rayonne

Que ce soit à l'*Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail (APSAM)* où siège à titre de membre du conseil d'administration, Monique Côté, notre présidente; au *Conseil provincial du secteur municipal (SCFP)* où Mario Sabourin, vice-président au SFMM, a été élu président et où Line Desjardins agit en qualité de syndic; au

*Comité provincial SST du SCFP* où Nancy Nolet, agente de prévention en SST a été élue présidente et agit de plus à titre d'assesseur à la *Commission des lésions professionnelles* pour la FTQ; au *Conseil régional FTQ Montréal-Métropolitain* alors qu'André Grandchamps, agent aux régimes de retraite a été élu vice-président du bureau ou encore dans plusieurs corporations de développements économiques communautaires (CDEC) où certains représentants syndicaux se sont impliqués, le SFMM participe, milite, représente, défend, informe, sensibilise et influence.

## Pour la démocratie

Mentionnons aussi sa participation au *Sommet citoyen de Montréal*, ce forum social où citoyens et acteurs de la société civile montréalaise ont l'occasion de resserrer les liens pour mener collectivement des projets d'actions sociales. Le SFMM se fait un devoir d'appuyer *L'Aut'journal*, une voix indépendante offrant une alternative aux grands médias; de soutenir la *Chaire d'études socio-économiques de l'UQAM* qui porte une réflexion critique et progressiste sur les questions sociales et économiques de l'heure ainsi que la *Coalition Eau-Secours* qui milite pour une gestion responsable de l'eau. À ceux-là s'ajoutent aussi la *Fondation Docteur Benoit Deshaies* et la *Polyclinique médicale populaire*.

## Un Syndicat présent et mobilisateur

Une tournée des plans d'eau de la Ville de Montréal a été entreprise par une équipe de représentants syndicaux aguerris afin de s'assurer que nos jeunes membres connaissent bien leurs droits et leurs recours en cas de pépins pendant la saison estivale.

Un cours syndical est maintenant offert à tous les nouveaux membres du SFMM afin de les accueillir comme il se doit au sein du plus important syndicat de la scène municipale au Québec. Une occasion de faire connaissance et d'échanger sur nos intérêts et nos préoccupations respectives.

## De nouveaux locaux pour le SFMM

Menacé de se faire exproprier une partie de son terrain de stationnement et aussi parce que les locaux actuels ne répondent plus aux besoins de l'organisation, le conseil d'administration du Centre social de notre Syndicat a décidé, à l'automne 2006, d'entamer un processus afin de relocaliser nos bureaux.

Ce dossier a déjà franchi de multiples étapes. De la négociation avec la STM, à la consultation d'experts en évaluation et en expropriation en passant par la mise en marché de notre propriété sise au 429, de La Gauchetière Est, le processus est sur le point de se conclure et d'être soumis pour approbation à nos membres lors d'une future assemblée générale.

## Le SFMM s'entend avec ses employés

Alors que la convention collective des employés du Syndicat des fonctionnaires municipaux (CSN) était échue depuis le 31 décembre 2006, notre Syndicat a réussi à conclure avec ses quelque 15 employés syndiqués un contrat de travail d'une durée de quatre ans dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2010.

Échéance	
(arrondissements)	31 décembre 2010
	31 décembre 2012
	Négociations en cours
	Négociations en cours
	31 décembre 2011
	31 décembre 2010
	30 juin 2013
	31 décembre 2015
	31 décembre 2014
	31 décembre 2012
	Négociations en cours
	30 juin 2013
	Négociations en cours
	31 décembre 2009
	31 décembre 2009
	Négociation débutée
	31 décembre 2011
	31 décembre 2011
	31 décembre 2010

DES LUTTES  
DES HONNEURS  
DU PLAISIR  
DES SOURIRES  
DE L'ENTRAIDE ET...  
DES IMAGES PLEINS LA TÊTE



## Chronique CRIC

### Des heures de plaisir !



Christine Vallée, membre du comité du journal

«Faudrait me payer cher pour partir en vacances avec mon patron»  
- Jean-Marie Gourio

J'adore cette citation et j'avais très envie de la partager avec vous. Et comme vous avez entre les mains l'édition des vacances, je la trouvais des plus appropriée et certainement très drôle. Car, lorsqu'on y pense vraiment, qui voudrait bien partir en vacances avec son patron? Le but ultime des vacances n'est-il pas justement de laisser derrière soi le travail, les soucis, les tracas, le stress et évidemment...LE PATRON! Parfois même, surtout le patron!

Ce qui me conduit à ma deuxième citation sur le même thème. J'espère que vous l'aimerez autant que la première.

«Être en vacances c'est n'avoir rien à faire et avoir toute la journée pour le faire» — Robert Orben

Alors maintenant, imaginez n'avoir rien à faire mais... sous la supervision de votre patron! WOW! Pas pour moi merci. Personnellement, lorsque je suis en congé, j'aime ne rien faire sans qu'on me dise comment le faire. Vous me suivez!

Mais, je dois avouer que jamais deux citations ainsi associées ne m'auront fait autant rigoler. Parce qu'en y réfléchissant bien (ou peu, c'est selon), nous avons tous notre propre idée de ce que sont des vacances idéales, ce nirvana du repos, cet apogée du plaisir absolu que sont les vacances, NOS vacances! Et oui, peu importe la façon dont on dispose de ces heures de plaisir : un chalet dans la Mauricie, de la pêche en Gaspésie, une escapade à Paris ou simplement piscine et Daiquiris. Je suis convaincue que pour la majorité d'entre-nous, notre employeur ne fait certes pas partie du décor! Je sais que certains aiment leur employeur un peu, beaucoup, passionnément voir même à la folie, mais peut-être le préfèrent-ils au bureau et non sur leur patio! Avouons-le, pour la plupart d'entre nous, le choix est simple et n'inclut ni le patio, ni la piscine, ni les Daiquiris!

Sur ce, je vous souhaite de belles vacances, un été incroyable et une température qui vous permettent de faire tout ce dont vous avez envie. Moi, je vais en profiter pour me ressourcer et me rafraîchir les idées, faire à la fois le vide et le plein! Merci de m'avoir lue toute l'année durant et j'espère vous retrouver à la rentrée... Comme de vieux amis qui sont heureux de se revoir après un moment d'absence et qui ont alors des tas de trucs à se raconter. Bonnes vacances!

Cric  
christine.vallee@sympatico.ca



# Mieux comprendre nos régimes de retraite Retraite progressive et retraite graduelle : questions et enjeux



André Grandchamps, agent des régimes de retraite au SFMM (SCFP)



En juin 2008, le gouvernement du Québec a adopté la Loi 68 instaurant le concept de retraite progressive. Mais qu'est-ce que le gouvernement entend précisément par retraite progressive?

### Les objectifs réels de la Loi 68

D'entrée de jeu, précisons que la retraite progressive telle que définie par le gouvernement n'est pas tout à fait ce que la plupart d'entre nous avons en tête. En effet, lorsqu'on pense à la retraite progressive, on songe d'abord aux personnes en fin de carrière qui veulent diminuer leur temps de travail avant de prendre une retraite définitive ou, si vous préférez, qui souhaitent diminuer le nombre d'heures de travail hebdomadaire pendant quelques années avant de prendre une retraite sans pénalité.

À la Ville de Montréal ce serait, par exemple, quelqu'un qui après 28 ans de service voudrait travailler trois ou quatre jours par semaine jusqu'à ce qu'il ait atteint les 30 ans de cotisation et soit alors éligible à sa rente sans pénalité.

Ce genre de situation est ce que l'on appelle en réalité une retraite progressive anticipée ou encore une retraite graduelle. C'est-à-dire prendre sa retraite à la date normale prévue, tout en diminuant la prestation de travail avant cette date.

Ce n'est pas ce que le gouvernement cherche à faire avec la Loi 68 qui a plutôt pour but de retenir les gens plus longtemps au travail, au-delà de la date normale de retraite. Le vieillissement de la population et les retraites massives des «baby-boomers» vont créer très bientôt une pénurie de main-d'œuvre. Les statistiques démographiques tendent à montrer que, d'ici trois ans, le Québec aura besoin de 700 000 personnes pour combler ses besoins de main-d'œuvre.

C'est pourquoi le gouvernement préfère que les gens demeurent plus longtemps sur le marché du travail plutôt que de prendre leur retraite. C'est dans ce sens que la Loi 68 a été écrite.

### Des balises à considérer

Tout d'abord précisons que la Loi 68 édicte des balises et fixe des maximums que les régimes de retraite et les employeurs devront respecter dans le cadre d'un programme de retraite progressive. Les employeurs ne pourront donc pas se montrer plus généreux que ne le prévoient les dispositions législatives, toutefois ils pourraient offrir des avantages moindres. D'ailleurs, les employeurs ne sont pas obligés d'offrir la retraite progressive à leurs employés.

De son côté, la Ville de Montréal n'offre pas encore de programme de retraite progressive. De plus, aucune discussion n'a été entamée en ce sens entre le Syndicat et la Ville ou la caisse de retraite.

Dans un premier temps, le texte du régime de retraite doit être modifié pour permettre la retraite progressive. Pour un régime de retraite municipal, le Conseil de Ville doit aussi entériner le concept de retraite progressive. Par la suite le participant doit conclure une entente avec l'employeur pour recevoir une prestation de retraite progressive.

Même si les ententes sont individuelles, il sera important que le Syndicat et la Ville s'entendent sur les balises que l'employeur doit respecter dans le cadre de la retraite progressive. Nous voulons entre autres que les conditions pour avoir droit à une retraite progressive soient les mêmes pour tout le monde et qu'il n'y ait pas de favoritisme lors de l'acceptation ou du refus d'une retraite progressive.

La Loi 68 prévoit que le participant doit être âgé d'au moins 60 ans pour avoir droit à une retraite progressive. Le participant peut aussi avoir droit à une retraite progressive dès 55 ans s'il est déjà éligible à une rente sans réduction ou si vous préférez sans pénalité. De plus tous les participants qui désirent une retraite progressive doivent être âgés de moins de 65 ans.

### Qu'en est-il à Montréal ?

Prenons l'exemple de la Ville de Montréal ou un fonctionnaire est éligible à une retraite sans réduction après 30 ans de cotisation. Tous les fonctionnaires âgés entre 60 et 65 ans pourraient se qualifier pour la retraite progressive quelle que soit leur ancienneté. Ceux entre 55 et 60 ans doivent avoir au moins 30 ans de cotisation pour se qualifier à la retraite progressive au sens de la loi.

Il n'est pas nécessaire, selon la loi, qu'un participant réduise son temps de travail pour avoir droit à une retraite progressive. Cependant l'employeur peut, comme condition d'admissibilité, lier la retraite progressive à une réduction du temps de travail, ou encore à un départ définitif à la retraite après un certain laps de temps.

Le montant maximal de la prestation de retraite progressive que la loi permet est de 60 % du montant de la rente accumulée, incluant la prestation de raccordement. On entend par la rente accumulée le montant de la rente auquel vous auriez droit si vous preniez votre retraite au début de la retraite progressive. Pour un fonctionnaire de la Ville de Montréal qui demanderait une retraite progressive après 28 ans de cotisation, il faudra prévoir, en plus de la rente accumulée, les pénalités qui s'appliqueraient à cette rente puisqu'il n'est pas encore éligible à une rente sans pénalité. Or ces pénalités peuvent être importantes. Il faut donc s'informer adéquatement des montants en jeu avant de signer une entente de retraite progressive. En plus de ce montant, qui sera pris à même la caisse de retraite, le participant recevra, bien sûr, son salaire de fonctionnaire.

Notez que pendant la retraite progressive, vous pouvez toutefois continuer à accumuler des droits pour votre retraite si les cotisations sont versées. Ainsi, considérons un fonctionnaire qui après 28 ans de service prends une retraite progressive à raison de quatre jours par semaine. Deux ans plus tard le fonctionnaire pourrait se voir reconnaître 1,6 année de plus à sa caisse de retraite si les cotisations à la caisse de retraite sont versées pendant la retraite progressive. Pour atteindre 30 ans de cotisation notre fonctionnaire devra travailler 2,5 années à raison de quatre jours par semaine.

Lors de la prise de retraite définitive un nouveau calcul de la rente sera fait pour tenir compte des nouveaux droits accumulés pendant la retraite progressive.

Enfin la retraite progressive n'est pas la retraite définitive. Donc si un participant décède pendant sa retraite progressive les règles qui s'appliqueront seront celles prévues pour une personne décédée avant d'être à la retraite.

### Restons vigilants !

Comme on le voit la retraite progressive telle que prévue dans la Loi 68 implique beaucoup d'enjeux importants autant pour les participants que pour les employeurs.

Pour ces derniers cela pourrait permettre de garder les gens plus longtemps au travail et de transmettre le savoir des employés d'expérience.

Mais il est impossible de connaître d'avance les coûts qu'engendreront les retraites progressives sur les régimes de retraite. Si les gens quittent plus tardivement pour la retraite, les caisses de retraite verront leur coût diminuer. Au contraire, si les programmes de retraite progressive sont mal structurés et que les gens quittent plus tôt pour la retraite cela engendrera des coûts additionnels qui pourraient nuire à l'ensemble des membres de la caisse de retraite à moyen et long terme.

C'est pour cela que notre Syndicat doit s'assurer que lorsque la Ville de Montréal proposera des programmes de retraite progressive, ces derniers seront bien structurés et qu'ils respecteront l'ensemble des membres cotisant aux caisses de retraite.

**À DÉCOUPER ET À CONSERVER**

# La petite histoire du PAM

## Racontée par Manon Charlebois



l'aube de son départ à la retraite après plus de 25 ans de service auprès des syndiqués, nous avons demandé à Manon Charlebois, responsable du

Programme d'aide aux membres (PAM), de nous raconter l'implantation de cette force tranquille à dimension humaine qui, au fil des années, a su faire une solide différence au soutien apporté aux membres de notre Syndicat et d'ailleurs. Parce que la mémoire est une faculté qui oublie, nous vous offrons, grâce à la collaboration de Manon, cette chronique qui, nous l'espérons, saura vous sensibiliser au privilège de compter sur le programme d'aide aux membres (PAM) et un réseau des délégués sociaux (RDS).

### Quand les employeurs soignent leurs intérêts

Le récit nous amène aux années '70. Désireuses d'accroître leurs profits, d'importantes firmes privées américaines (puis québécoises) se dotent de programmes d'aide aux employés (PAE) afin de diminuer leur taux d'absentéisme au travail et augmenter leur productivité.

D'avantage axés sur le dépistage de

l'alcoolisme et l'usage de drogues au travail, les employeurs optent pour la philosophie de «la carotte et du bâton» : ou l'employé accepte de suivre une thérapie, un programme de désintoxication ou un quelconque traitement ou c'est la porte. Les gestionnaires sont formés afin d'aiguiser leurs sens et flairer les employés aux prises avec des problèmes de surconsommation au sein de leurs équipes. On ne lésinera pas sur les moyens. Diapositives et schémas à l'appui, on leur inculquera une série de clichés de sorte que celui qui revient de dîner avec ses lunettes de soleil sur le bout du nez camoufle des yeux rougis par l'alcool tandis que ceux qui portent des manches longues alors que la canicule sévit deviennent suspects. Ces personnes sont identifiées comme dissimulant les marques laissées par les aiguilles nécessaires à leur jouissance accoutumée.

«Syndicalement on a eu peur à une chasse aux sorcières comme cela s'est fait à une certaine époque aux États-Unis» explique Manon. «Il fallait trouver une façon de soutenir les travailleurs aux prises avec des problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme pour ne pas qu'ils soient exclus systématiquement du marché du travail. On sentait que l'employeur, malgré son offre de venir en aide à l'employé souffrant visait surtout à dénicher chez son personnel les cas problèmes pour mieux s'en débarrasser. C'était la cure ou la porte» continue Manon.

### L'union fait la force

Parallèlement, en 1984, le Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain (CTM-FTQ) — l'ancêtre de l'actuel Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain — et *Centraide du Grand Montréal*, qui ont en commun certaines valeurs et une approche de type communautaire, concluent une entente à l'effet d'embaucher une personne responsable du RDS. Pourquoi un tel poste? Pour soutenir et mettre sur pied, dans les milieux de travail syndiqués montréalais, des réseaux d'entraide afin de contrer la stratégie patronale. Ces deux organismes phares miseront sur un pacte d'entraide réciproque. Tandis que *Centraide* embauche une ressource dédiée aux réseaux d'entraide et finance en partie ce poste, la FTQ, par le biais de ses membres, offre son soutien lors de la campagne annuelle de financement de l'organisme. De plus, la collaboration entre ces deux organismes typiquement québécois ne date pas d'hier puisque des représentants de la FTQ siègent tant au conseil d'administration qu'à d'autres comités de *Centraide* à Montréal ou en régions afin d'assurer, avec d'autres, une redistribution

financière équitable des sommes amassées.

Toujours en réponse aux PAE, la FTQ va également créer, à cette même époque, soit 83-84, le comité alcoolisme et toxicomanie (l'actuel comité FTQ sur l'alcoolisme, la toxicomanie et autres dépendances). «Il faut



que l'on s'organise syndicalement», spécifie Manon.

Quelle approche sera développée? Quelle méthode de travail sera privilégiée? Tout était à faire. Manon raconte, «on a décidé de recourir aux mêmes pratiques que celles mises de l'avant par le biais de réseaux d'entraide et de solidarité. Les syndiqués se sont toujours épaulés dans les moments difficiles, alors là on a décidé d'articuler cette entraide autour de problèmes personnels.»

«Au départ, on faisait surtout face à des problèmes d'alcool et de drogues. Je me souviens, pour avoir fait partie de ce comité, que c'était beaucoup des gars qui étaient aux prises avec ce type de problème», poursuit Manon.

### Une union distincte qui fait des p'tits

C'est à Montréal que cette première entente se conclut. Bien que du côté du Canada anglais cette relation entre syndicats et *Centraide* était déjà bien amorcée et prenait la forme de *union counselor*, au Québec — société distincte oblige —, nous optons pour une autre forme d'association. Du côté anglophone, le lien était beaucoup plus étroit de sorte que les responsables des DS étaient des salariés de *Centraide*. En bon québécois que nous sommes, nous voulions préserver notre autonomie et notre indépendance ce qui s'est traduit par une couleur syndicale disons un peu plus prononcée. C'est donc au service du CTM-Centraide qu'œuvrera le responsable du RDS. Une fois l'entente montréalaise conclue, on exporte en région le même type de collaboration. Seule la région du Saguenay fera exception alors que le «royaume» s'allie à la *Croix-Rouge* qui travaille déjà là-bas avec la FTQ.

### Une collaboration anonyme fondée sur des valeurs sociales

Manon relate que «c'est autour des représentants syndicaux ou des membres issus du mouvement des alcooliques anonymes (AA) que se développe l'entraide et le soutien dans nos milieux de travail.» Elle explique que cette approche basée sur

l'anonymat ou la confidentialité, mise sur l'importance de redonner à la communauté ce que l'on a reçu, sur le partage et l'entraide. «Quand j'en ai arraché, j'ai reçu de l'aide, je m'en suis sorti, je me suis réhabilité, c'est donc grâce à eux. J'ai donc le devoir de remettre aux autres ce que j'ai reçu.»

Il s'agit donc d'une fraternité qui s'articule autour de valeurs spécifiques et qui mise sur l'accompagnement et sur le fait qu'ensemble on est fort, on s'entraide, on s'épaula les uns les autres.

### Jean Sylvestre, Yves Martin et les autres

Vous avez donc là les ingrédients d'une recette qui s'est répandue à la grandeur du Québec. Le tout premier «chef», Jean Sylvestre, occupe ce nouveau poste de responsable du RDS au CTM. Pendant ce temps-là, chez-nous, au SFMM, Yves Martin, fonctionnaire au Service des affaires sociales de Montréal et représentant syndical, a été le premier à sensibiliser les membres du bureau syndical de l'époque à la nécessité de fournir une aide aux membres touchés par des problèmes personnels.

Directeur syndical d'un gros Service, il partagera son temps de libération entre la défense et la représentation de ses membres tout en soutenant ceux aux prises avec des problèmes personnels puisqu'il n'y avait pas de responsable syndical attiré à cette époque.

C'est en 1985 que Yves Martin approche Manon Charlebois, elle aussi fonctionnaire au Service des affaires sociales et lui propose de suivre la formation de DS. «Je suis arrivée à la Ville en 1980, au placement d'enfants et malgré des moyens de pression enclenchés par le SFMM, la Ville perd ce Service. Étant la plus jeune, j'ai été la première victime donc celle à se retrouver en dispo à la fermeture du Service», se souvient Manon. C'est comme cela qu'elle fait la connaissance de Yves «Je n'étais pas déléguée syndicale ni impliquée dans la structure syndicale», poursuit-elle, «mais j'assistais aux assemblées générales et je participais aux moyens d'action.» Elle accepte l'offre qui changera le cours de sa vie.

Cette formation de plus de 30 heures relate, entre autres, l'histoire du syndicalisme et surtout ouvre sur les réalités des syndiqués montréalais qui évoluent dans des milieux de travail fort différents. Du monde de chez Steinberg, aux métallos ou aux gens de la construction, Manon constate que la souffrance elle, demeure la même. Que ce soient des syndiqués des secteurs public ou privé, issus de gros ou de petits syndicats, Cols bleus ou blancs, les DS «c'est du monde de cœur, d'abord et avant tout, qui ont le goût d'aider, qui sont préoccupés par les mêmes sujets... j'étais aux oiseaux», confie Manon.

De fil en aiguille le SFMM a formé un comité syndical. Jeune vingtaine, enthousiaste, nouvellement formée, Manon s'implique au «429» et fait maintenant partie de ce comité. «On avait un petit journal des DS, on commençait à s'articuler avec l'employeur — quelle serait notre position; on avait des rencontres mixtes avec nos



À lire dans notre prochaine édition du *ColBlanc*, une entrevue avec Charlotte Thibault, présidente du Conseil des Montréalaises. Pour en savoir beaucoup plus sur la politique adoptée par la Ville de Montréal : *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* ou pour faire connaissance avec une Montréalaise engagée pour la cause des femmes et pour Montréal, soyez au rendez-vous!



vis-à-vis patronaux, on travaillait bleus et blancs ensemble», relate Manon.

Le premier responsable patronal a été Gabriel Coudé, un ancien chef d'équipe de la Sécurité du revenu, après le docteur Mathieu, du bureau médical de la Ville et une infirmière, Pauline Leboeuf. Syndicalement les Yves Martin, Gabriel Bourret, Raynald Gagnon, Jean-Guy Gazaille, Yvon Hamelin, tous retraités depuis, quelques filles dont Jovette Imbeault et Manon Charlebois s'activent pour mettre en place le RDS du SFMM.

### Victime de son succès

«Un jour, Yves me propose de suivre le cours de formatrice de DS. Après cette formation, j'ai commencé à œuvrer au sein du CTM, les fins de semaines et certains soirs de la semaine. Avec Jean Sylvestre, le responsable au CTM-Centraide, j'ai commencé à rencontrer du monde de partout. Plus j'étais là-dedans et plus j'aimais cela», confie Manon alors déléguée sociale au bureau de Côte-des-Neiges et formatrice pour le CTM.

En 1989, la FTQ négocie l'embauche d'une deuxième personne à titre de coordonnateur du RDS à Montréal. Manon pose sa candidature et elle obtient le poste. C'est en avril 1989, après avoir obtenu un congé sans solde de deux ans, qu'elle s'en va travailler à temps plein au CTM-Centraide. Rien ne va la dissuader, pas même une perte de salaire ni les longues heures de travail «on était loin des 35 heures semaine», se souvient-elle.

«J'ai adoré cette expérience qui m'a ouvert des horizons tant professionnels que personnels», déclare-t-elle. Et pendant six ans, Manon Charlebois a parcouru la région métropolitaine puis le Québec afin de développer le RDS. Que ce soit pour soutenir de nouveaux responsables syndicaux, préparer ou coordonner la conférence annuelle des DS, former, mettre à jour la formation, encadrer, équiper les syndicats en vue de leurs négociations afin de se doter d'un programme d'aide, etc., tout le travail était concentré autour de la mise en place et du soutien du réseau. À cela s'ajoutait aussi la tâche de s'occuper des comités et quand le congrès de la FTQ avait lieu, tous incluant Manon, devaient mettre la main à la pâte.

Épuisée, à bout de souffle alors qu'elle s'était investie totalement dans ce travail ou cette cause, Manon quitte le CTM et reprend du service à la Ville.

À cette époque, notre Syndicat comptait deux responsables au PAM, soit Pierre Courtemanche, directeur syndical à l'ex-CUM et Monique Harel, déléguée syndicale et DS. Alors que l'élection générale prévue en octobre 1995 se prépare, le «429» est happé de plein fouet par la crise des vignettes V.I.P.

### Le malheur des uns fait le bonheur des autres

Certains se souviendront que Pierre Bourque, alors candidat à la mairie, n'a pas hésité à se faire du capital politique sur le dos de nos collègues agents de stationnement, injustement accusés d'avoir instauré un réseau illégal de vignettes pour du stationnement gratuit à Montréal. La Ville sévit à l'endroit des agents de stationnement et ceux-ci ébranlés par la situation fortement

C'est en 1983 que le SFMM obtient, par le biais d'une lettre d'entente, l'application d'un tout premier programme d'aide. Reposant sur huit éléments, les parties reconnaissent l'alcoolisme comme étant une maladie et la nécessité de travailler conjointement pour soutenir les membres. Couvrant la convention collective en vigueur de 1982 à 1986, ces dispositions seront, par la suite, consignées à l'annexe «G». Aujourd'hui, c'est à l'article 38, partie intégrante de notre contrat de travail, qu'elles ont été reconduites.

médiatisée se retrouvent démunis. Michel Bouliane, alors vice-président général au SFMM sollicite Manon pour donner un coup de main à Monique et Pierre. Le sort fera en sorte que Monique Harel se retrouvera en arrêt de travail et Manon sera appelée à la remplacer. Elle n'est plus jamais repartie.

### La santé psychologique, LE défi?

Questionnée quant au défi le plus important auquel doit faire face le PAM, c'est sans hésitation que Manon a répondu «la santé psychologique. Il faut réussir à s'entendre avec les employeurs, que ce soit par le biais du nouveau comité syndical qui a été mis en place et qui laisse présager de belles réalisations ou autrement, mais lorsqu'on parle d'analyser l'organisation du travail afin de prévenir des problèmes de santé psychologique au travail, on ne peut pas agir seul», explique-t-elle. Établir une réelle collaboration, partager une vision, se doter d'un plan de travail, d'un échéancier, se fixer des objectifs précis, se répartir les rôles cela représente tout un défi.

Déjà en 1991, avec Michel Vézina, de l'Université Laval, puis avec Serge Marquis et Jean-Pierre Brun, les représentants syndicaux ont tenté, et s'y activent toujours, de convaincre les employeurs de s'intéresser à l'organisation du travail afin de préserver la santé psychologique de leurs employés. Plusieurs sondages et recherches sérieuses ont confirmé ce que les gens du PAM constataient dans leur pratique quotidienne. Les membres, confrontés à une complexification du travail, à une intensification du rythme de la vie, à une surcharge de travail, à un manque d'information et de consultation, etc., affichent un taux de détresse psychologique au travail plus élevé que la moyenne des québécois.

### Bombardier, un exemple vers lequel tendre

Dans les organisations, on rencontre toujours des gens qui adhèrent à cette thèse et avec le temps, il est possible de changer les mentalités. Par exemple, après avoir eu recours à toutes sortes de programmes, Bombardier a décidé de miser sur un PAM. Ains, tous les représentants syndicaux de la structure syndicale ont suivi le cours de DS. Le PAM repose sur quatre à cinq représentants syndicaux libérés à temps complet (plusieurs usines et quarts de travail) payés entièrement par l'employeur.

«Avant d'en arriver là», précise Manon, «ils ont tout essayé. Exclusivement patronal, le syndicat a revendiqué la place des DS, puis un programme mixte, ensuite Bombardier a eu recours à une firme externe comme le fait actuellement Montréal. Ce consultant privé en est même venu à mettre sur pied le dossier de harcèlement psychologique au travail. À

force de persuasion et de détermination syndicale, l'employeur a finalement réalisé que l'argent investi

à l'extérieur s'avérait moins rentable que celui qu'il gardait à l'intérieur de son organisation, sous le contrôle du syndicat. Aujourd'hui, des superviseurs et des contremaîtres vont consulter des DS et travaillent de pair pour régler les problèmes qui surviennent au travail».

Syndicats et employeurs ont des intérêts divergents. «Alors que nous travaillons pour que nos membres soient bien et bénéficient d'un environnement de travail sain, pour que l'on soit capable de les aider quand ils sont dans le besoin, l'employeur lui sait que si ses employés sont heureux, ils seront productifs, présents au travail et motivés, ils se donneront au maximum, ce qui est bon pour l'entreprise. Il y a moyen de très bien arriver à cela», selon Manon, «il y a juste la Ville qui ne comprend pas cela», s'indigne-t-elle.

### Un outil crédible qui a fait ses preuves

Lorsqu'on demande à Manon ce dont elle est le plus fière, elle invoque le fait que le «429» et le «301» sont des précurseurs en matière de PAM. «Même aujourd'hui, il n'existe pas grand chose dans ce domaine. Peu de syndicats se sont négociés de tels programmes. Encore récemment, lors d'un colloque organisé par la FTQ portant sur



l'alcoolisme et la toxicomanie en milieu de travail, la situation n'avait à peu près pas bougé. Moi je suis fière de ce qui a été fait au «429» avec la contribution des Yves Martin, Pierre Courtemanche, Monique Harel et compagnie... On a un maudit beau programme» de déclarer Manon.

Les petites sections locales, à court de ressources financières ou autres éprouvent des difficultés à faire vivre un programme de ce type et préfèrent se tourner vers les services d'une firme externe. Sans compter que c'est sur l'initiative des représentants syndicaux en place qu'est tributaire l'instauration d'un PAM. Cela expliquerait pourquoi se sont surtout des syndicats importants qui se dotent de ce type d'outil.

«Je suis fière aussi de la crédibilité que l'on attribue à notre PAM» de renchérir Manon. «On est crédible à tel point qu'on est capable de travailler en collaboration avec des intervenants de la Ville de Montréal, pis avec la Ville, il faut l'faire. Il y a des agents de personnel qui se donnent la peine de nous appeler et de vérifier avec

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

nous si on connaît un tel ou une telle, si on l'a déjà rencontré(e), si on peut essayer de travailler ensemble», poursuit Manon. «À un moment donné on a cru que cela y était. On a connu un regain avec l'arrivée d'Angèle Olivier et de son équipe. Mais, la Ville a finalement préféré faire affaire avec une firme privée», soupire-t-elle.

### Les membres du SFMM sont privilégiés : le saviez-vous ?

Autonomes par rapport à l'employeur, nous pouvons compter sur deux personnes libérées à temps plein aux frais de l'employeur comme prévu à notre convention collective actuellement en vigueur. Les pressions sont fortes sur notre Syndicat pour nous retirer ce gain. Seulement on a su préserver «quelque chose de bien plus solide que ce avec quoi la Ville se retrouve, soit une firme privée qui offre cinq consultations gratuites tandis que nous on est là, n'importe quand, lorsqu'on nous appelle on va recevoir la personne dans les jours qui suivent, on retourne nos appels dans la même journée, on innove, on fait preuve de créativité...», s'emballa Manon. En toute modestie, on peut affirmer que les membres peuvent compter sur un service de qualité, crédible et qui garantit la confidentialité.

### Le mot de la fin : prendre soin les uns des autres

Facile. Détrompez-vous. «Les gens sont malheureux à la Ville, ils sont en compétition. On se crêpe le chignon, on commence à s'éccœurer mutuellement,

certains sont victimes de harcèlement, ce sont là des symptômes qui démontrent que cela ne va pas bien dans nos milieux de travail» explique Manon.

Confrontés aux exigences de la vie et du travail, les membres, plus individualistes qu'à une certaine époque,

optent pour une attitude de repli sur soi et d'intolérance. Plutôt que de se serrer les coudes, de mettre tous l'épaulé à la roue dans un esprit de franche camaraderie et de s'atteler au travail de sorte qu'une fois terminé on puisse tous en profiter, on préfère se juger les uns les autres et se condamner. En mode survie, attaqué on attaque à notre tour.

«Il faut cesser de se diviser et se soucier de l'autre. C'est possible. Cela a déjà été possible. Nous connaissons tous des moments difficiles, on a tous des creux de vague pourquoi on n'est pas capable de prendre soins les uns et des autres?»

Ce message empreint d'humanité et de gros bon sens, semble pourtant bien difficile à se concrétiser. Souhaitons que Manon puisse un jour trouver réponse à cette préoccupation qui l'habite depuis toutes ces années. En attendant joignez-vous à nous pour la remercier du temps qu'elle a consacré à venir en aide aux membres d'ici et d'ailleurs et souhaitons-lui une bonne et agréable retraite bien méritée!

# Merci Manon !



Il y a près de trente ans, Manon faisait son entrée à la Ville de Montréal. Son parcours a toujours été fidèle à ses profondes convictions sociales et syndicales. Après son cours

collégial en assistance sociale au CEGEP du Vieux-Montréal, elle est embauchée au Service de la Sécurité du revenu, à la Division Placement pour enfants. Depuis, elle a toujours œuvré auprès des personnes en difficulté. Que ce soit pour les enfants, pour les adultes en hébergement, pour l'implantation du Réseau des délégués sociaux à la FTQ ou encore pour les fonctionnaires aux prises avec des problèmes personnels et professionnels, Manon s'est dévouée entièrement à la condition humaine. Ses valeurs fondamentales de justice et sa grande intégrité l'ont guidée tout au long de son cheminement.

On lui doit la réalisation de la fête du 8 mars pour les fonctionnaires municipales de l'île de Montréal. Le réseau des délégués sociaux s'est développé dans nos milieux de travail grâce à sa contribution et à sa foi en des valeurs d'entraide et de support, indispensables dans une grande organisation comme la nôtre.

Contrairement à plusieurs qui évolueront au sein de différents paliers dans le mouvement syndical, Manon ne revendiquera aucun poste autre que celui pour lequel elle se dévoue avec une grande ferveur. Sa vision globale du Programme d'aide aux membres a permis la réalisation de nombreuses initiatives pour le plus grand bien du 429.

Personne engagée, elle a réussi à imposer une grande crédibilité pour le Programme d'aide aux membres du SFMM malgré de nombreuses embûches. Sans parler de sa capacité d'écoute, indispensable pour relever un tel défi. D'ailleurs, presque tous ici ont pu profiter de ses services professionnels. Nul doute qu'elle emportera avec elle de nombreux secrets et histoires de syndicalistes!

Pour toutes ses années de contribution exceptionnelle, pour avoir pris en compte la douleur et la souffrance d'autrui, pour avoir oublié la tienne tout en continuant d'agir pour changer et améliorer les choses, pour avoir donné autant sans jamais compter ton temps, pour m'avoir supportée et fait confiance, Merci Manon!

À l'heure où ta carrière se termine et où ton engagement syndical tire à sa fin, je m'incline et salue le début de ta retraite!

Monique Côté

Ma très chère Manon, quel chemin tu as parcouru au SFMM au fil des ans et combien d'aide, de support, de conseils et de services as-tu donnés aux membres aux prises avec certaines difficultés. Tu as toujours été une militante de la première heure et présente à tous les moments. Ton implication, ta détermination, ton goût d'aider, de supporter et de combattre ont fait et font toujours de toi une personne à connaître, à reconnaître,

à apprécier et à respecter. Je me compte au nombre des chanceux qui ont pu œuvrer avec toi. Ce fût un réel plaisir, que ce soit au temps où nous travaillions tous deux comme agent d'aide socio-économique à CDN ou au Syndicat. Je te dis un énorme merci en mon nom, en celui des membres et au nom de tous ceux qui t'ont côtoyée tout au long de ton parcours. Saches que tu garderas toujours une place de choix dans ma tête et dans mon cœur. Tu as beaucoup donné au cours de ta carrière, c'est maintenant le temps de recevoir et d'en profiter pleinement. Bonne retraite!

André Dollo

Manon, femme d'actions, avant ton départ, je tiens à te transmettre toute mon admiration pour tes 25 ans de dévouement à la cause syndicale, tes multiples actions, ton implication et tes convictions. J'ai vraiment apprécié tout le travail que tu as effectué au fil des années ainsi que ton rire contagieux qui va assurément me manquer. Je te souhaite la plus belle des retraites et plein de beaux projets personnels à réaliser. Je suis sûre que tu ne manqueras pas d'imagination. Grosses bises.

Line Desjardins

J'aimerais souligner ton départ à la retraite en t'en souhaitant d'abord une excellente. Profite pleinement de la vie qui passe si vite quand on fait le métier que l'on fait, soit de représenter et défendre les droits des travailleurs. J'ai eu la chance de côtoyer une femme telle que toi, une femme dynamique au don de soi remarquable, une femme à la droiture et à l'honnêteté admirable. Nos membres ont été servis comme des rois, tant par ta disponibilité que par la compassion que tu as témoignée envers eux lorsqu'ils te confiaient leurs problèmes personnels. Ils savaient que leurs secrets ne seraient jamais dévoilés et que ton écoute attentive les mettrait à l'aise. On dit qu'il n'y a personne d'irremplaçable, mais moi, au 429, tu vas me manquer. Ton sourire communicateur et l'écho de ton rire si particulier restent gravés dans nos mémoires et résonnent encore dans nos murs. À bientôt chère consœur.

Jean-Marc Boucher

Manon, ce fut pour moi un grand privilège que de te connaître et surtout d'avoir milité et travaillé avec toi. On gagne beaucoup à te côtoyer au quotidien, ta grande écoute nous manquera, puisse cette retraite être pour toi des plus agréables! Amicalement!

Mario Sabourin

Bonne retraite Manon, et profite de ta nouvelle vie. Elle devrait être très active te connaissant! Merci pour ton dévouement syndical.

Daniel Bélanger



Manon, mon amie, j'ai eu grand plaisir à travailler avec toi et surtout à te connaître. Force et sensibilité ont fait de toi une militante qui ne compte ni son temps ni ses efforts pour faire avancer la cause des travailleuses et travailleurs. Une femme entière, au cœur grand comme ça! Manon tu vas me manquer, mais je saurai où te trouver. Tous les palmiers et tous les bananiers puissent-ils être de nouveau au rendez-vous.

Francine Bouliane

Œuvrer au Programme d'aide aux membres n'est pas un travail de tout repos, tout au long de ces années tu as su cheminer à travers mille et une émotions, souffrances et détresses, recevoir des joies comme des peines. L'écoute et la discrétion sont des qualités qui t'ont valu le respect et l'estime de tous. Je te souhaite d'être heureuse dans ta nouvelle vie, de profiter pleinement de chaque moment de détente. Plutôt que d'aller travailler le matin tu pourras lire, jardiner, reprendre un deuxième, voire un troisième café en lisant ton journal, tout en portant une attention particulière aux annonces de forfaits voyage pour l'Europe, l'Asie, l'Amérique Latine...et j'en passe! Félicitations Manon pour ta retraite! Il est temps maintenant d'aborder toutes les tâches que tu as repoussées quand tu travaillais. Surtout amuse-toi bien!

France Dubois

Manon, ce fut un plaisir pour moi de travailler avec toi! Une vraie militante syndicale comme nous en avons besoin pour les membres que nous représentons! Et quelles oreilles elle a! Oui...oui, et toujours grandes ouvertes pour la bonne cause. Nous avons toujours besoin de parler, un moment donné ou un autre, et tu as toujours été là pour moi comme pour les autres, sans porter de jugements et sans commentaires déplacés, toujours prête à aider, très professionnelle et surtout tellement discrète! Belle, bonne et longue retraite Manon. Profite au maximum de tout ce qui te plaît : voyages, fleurs, soupers entre amies, chats du voisinage et plus encore!

Nancy Nolet

Ma première rencontre avec Manon a eu lieu en 1998 durant la crise qu'on a appelé la crise des vignettes «VIP». Agente de stationnement, j'ai pu constater que Manon a su, en un tour de main, organiser des groupes de soutien et d'entraide pour les membres concernés et qui vivaient des jours difficiles.

Après toutes ces années, elle possède toujours le même dynamisme pour stimuler et encourager les gens. C'est une femme engagée aux services des autres et elle se soucie du bien commun. Manon a milité, organisé, formé, animé et soutenu ses pairs. Par ses actions issues tant du cœur que de l'esprit, elle a contribué à une vie syndicale vivante et active. Au nom du comité du PAM et en mon nom personnel, Merci du fond du cœur Manon et Bravo à toi!

Sylvie Beauchamp

Militante convaincue depuis plusieurs années, femme aux talents multiples, elle a toujours fait son travail avec passion et intégrité. Sa présence, son rire communicatif vont me manquer! Bonne retraite, tu le mérites bien!

Diane Chevalier

De la douceur, un regard attentif, un esprit vif et intelligent, un caractère déterminé, une voix... Que dire! Une voix rassurante! Avec un cœur gros comme le ciel (parole d'enfant). Te côtoyer fût un plaisir. Bonne retraite Manon et longue vie.

Édith Cardin

Je te souhaite une bonne retraite, Manon. Fais-toi plaisir, voyage et amuse-toi bien, Mais pense un peu à nous. Amitié.

Pierre Vandewalle

Une femme de conviction, qui traduit dans l'action ce que syndicat représente à mes yeux. Une femme de cœur soucieuse de faire en sorte que notre société soit la plus égalitaire et la plus juste possible. Bonne continuation Manon!

Benoît Audette

En mon nom et au nom des membres du comité du journal, permets-moi de te dire merci pour tout ce que tu as accompli pour notre Syndicat et les membres qui en font partie pendant toutes ces années. Bonne, belle et douce retraite!

Jean-René Usclat

C'est le 3 juillet prochain que Manon quitte le SFMM. Celles et ceux qui désirent la saluer ont quelques jours devant eux et sont invités à lui écrire à [mcharlebois@sfmm429.qc.ca](mailto:mcharlebois@sfmm429.qc.ca).



# DÈS LE 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009 NOUVELLE APPELLATION DE LA CAISSE D'ÉCONOMIE DESJARDINS DES POMPIERS, DES COLS BLEUS ET DES COLS BLANCS

## **Desjardins** Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

Un nom rassembleur et représentatif, qui reconnaît l'apport de chaque groupe que nous desservons.

## **Desjardins** Centre financier des pompiers

La force d'un groupe



Le siège social, situé au 2600, boulevard St-Joseph Est, deviendra le Centre financier des pompiers.

## **Desjardins** Centre financier des cols bleus

La force d'un groupe



Le Centre de services Papineau, situé au 8457, avenue Papineau, deviendra le Centre financier des cols bleus.

## **Desjardins** Centre financier des cols blancs

La force d'un groupe



Le Centre financier Brennan, situé au 801, rue Brennan, deviendra le Centre financier des cols blancs.

## AVIS À TOUS

Les calendriers 2010 seront dorénavant réservés aux membres de la Caisse et seront disponibles à l'automne 2009 à votre Centre financier.

## **Desjardins** Caisse d'économie des pompiers, des cols bleus et des cols blancs Montréal, Longueuil, Repentigny



Sans frais 1 800 465.2449 [www.cepb.com](http://www.cepb.com)

Centre financier des cols blancs : 801, rue Brennan, 5<sup>e</sup> étage, bureau 5140, Montréal (Québec) H3C 0G4  
T. 514 526.4971 F. 514 861.0553

## Spectacle bénéfique au profit de l'Ancre des jeunes

# Pour contrer le décrochage scolaire



Michel Arsenault, directeur syndical au Service des affaires corporatives, direction des technologies de l'information au SFMM (SCFP)



Pour une cinquième année, accompagnés de collègues et amis musiciens, nous avons présenté un spectacle de musique et de chansons qui a

permis d'amasser tout prêt de 1750 \$. Cette somme, entièrement remise à l'organisme l'Ancre des jeunes, contribuera au financement d'activités dédiées aux jeunes de l'arrondissement Verdun (et ses environs), dans le but de contrer le décrochage scolaire.

Notre joyeuse bande composée de 16 musiciens, chanteurs et chanteuses a offert, l'espace d'une soirée ou d'un après-midi, un pur divertissement. Nous avons profité de l'occasion pour rendre hommage à Réjean



Douville, directeur général de la Clinique médicale Physergo, pour son implication à la vie culturelle de Verdun.

Les jeunes qui fréquentent l'Ancre ont eu le privilège d'offrir à leur maman, un cadeau de fête des Mères bien spécial puisqu'ils ont pu l'inviter gratuitement à assister au spectacle! Merci à toutes les personnes qui ont contribué à ce succès et à l'an prochain, si Dieu le veut!

**«La persévérance et la réussite scolaires de nos jeunes est l'affaire de toute la société. Chaque jeune qui réussit à obtenir son diplôme est aussi une réussite pour toute sa communauté.»<sup>1</sup>**

Chaque année, quelques 28 000 jeunes Québécois ne terminent pas leurs études secondaires ce qui coûte à notre société près de 2 milliards de dollars. Ce qui est alarmant, c'est que le taux de décrochage scolaire ne cesse d'augmenter passant de 26 % en 2000 pour atteindre, l'an dernier, près de 29 % (un jeune sur trois), la pire performance des provinces canadiennes, après le Manitoba, selon Statistiques Canada!

Tant pour les jeunes concernés que pour notre société, les conséquences sont majeures. Les études démontrent de façon non équivoque qu'un jeune qui décroche a plus de risques de vivre d'aide sociale, d'avoir des ennuis de santé et d'occuper des emplois précaires.

### Le décrochage scolaire : l'affaire de tous !

Pour notre société, un faible taux de scolarisation se traduit par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, un état de santé généralement moins bon, un taux de mortalité plus élevé, une dépendance sociale accrue et une certaine fragilité quant aux changements technologiques.

<sup>1</sup> Déclaration de Jacques Ménard, président du Groupe d'action sur la persévérance et la réussite scolaires et président de BMO Groupe financier, Québec.

## Contre l'homophobie Une première au SFMM (SCFP) !



Grâce à une initiative conjointe des responsables du Programme d'aide aux membres et du comité syndical du PAM, le SFMM s'est impliqué, pour une première année, à la campagne de sensibilisation en vue de contrer l'homophobie. Plusieurs centaines d'affiches publiées par la *Fondation Émergence* ([www.fondationemergence.org](http://www.fondationemergence.org)) ont été distribuées dans tous les milieux de travail.

### Mais qu'est-ce que ce phénomène insidieux ?

C'est généralement par des voies invisibles, subtiles et discrètes que se manifeste cette attitude ou ce sentiment négatif envers les personnes homosexuelles que l'on définit comme étant de l'homophobie. Ce peut être aussi le rejet des personnes considérées comme homosexuelles et de ce qui leur est

associé comme, par exemple, le non-conformisme de genre.

### Pourquoi participer à cette campagne ?

Cette forme de discrimination, comme les autres, constitue souvent du harcèlement. Par ce type de campagne qui vise à briser l'isolement, à venir en aide aux jeunes qui se questionnent sur leur orientation sexuelle, à sensibiliser et promouvoir une plus grande compréhension des personnes homosexuelles pour faire tomber les trop nombreux préjugés, prévenir le suicide (saviez-vous que les personnes homosexuelles présentent un risque élevé de suicide?) et favoriser l'inclusion.

### Le SFMM s'oppose à toute forme d'exclusion

Le SFMM profite de l'occasion pour rappeler à tous les principes d'égalité, de respect mutuel, de coopération et de compréhension clairement stipulés à l'Énoncé sur l'égalité du SCFP auquel il souscrit et rappelle que les responsables du PAM ou les délégués sociaux demeurent disponibles pour soutenir toute personne éprouvant des difficultés de cette nature.



## SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

### Grève des Cols blancs de Lachute

Sans contrat de travail depuis 2005, les quelque cinquante Cols blancs de la Ville de Lachute ont débrayé le 8 mai dernier afin de démontrer à l'administration municipale leur détermination à conclure rapidement un contrat de travail qui puisse satisfaire leurs demandes qu'ils qualifient de raisonnables.

Les Cols blancs demandent la parité salariale avec leurs collègues Cols bleus. Seulement la Ville, malgré un début bien amorcé des pourparlers en 2006, s'en est prise à la sécurité d'emploi déjà acquise. Et puis, la vente de la Régie intermunicipale des déchets au secteur privé a envenimé les choses. À la suite de cette vente, qui fait l'objet d'une enquête de la Sureté du Québec, la Ville a embauché plusieurs ex-

cadres et employés de la Régie comme le nouveau directeur général, sa secrétaire, le nouveau directeur des ressources humaines (est-ce que cela vous rappelle quelque chose?).

«C'est dommage qu'à l'approche des élections, certains élus tentent de se faire du capital politique sur le dos des Cols blancs. On veut pourtant seulement conserver nos conditions de travail et se faire respecter», a déclaré le vice-président syndical, Éric Labonté.

### Nouveau contrat de travail pour les salariés municipaux de Saint-Jean-sur-Richelieu

C'est dans une proportion de 94 %, chez les Cols bleus, et de 90 %, chez les Cols blancs, que les membres ont accepté leur nouvelle convention collective présentée au retour de la fête des Patriotes par leurs dirigeants syndicaux. D'une durée de six ans, ce règlement fait suite à une sentence arbitrale qui avait fixé les conditions de travail jusqu'en décembre 2005!

Les syndiqués ont obtenu des gains salariaux notables (intégration d'une nouvelle échelle salariale dont l'application est rétroactive à décembre 2007) ainsi qu'en matière de

régime de retraite (la part de l'employeur passe progressivement de 5,5 % à 9 % mais de façon rétroactive à 2006). Les syndiqués verront également leur taux horaire s'enrichir de 14 % en six ans. Une prime est instaurée pour les salariés qui travaillent selon un horaire par roulement. À cela s'ajoute une garantie de travail d'au moins 30 semaines par année pour 23 postes de travailleurs saisonniers et l'horaire de quatre jours et demi par semaine pour les Cols bleus affectés aux travaux publics.

### À Longueuil, les Cols bleus signent

Avec un haut taux de participation, les Cols bleus longueuillois ont approuvé à 95 % leur nouvelle convention collective. D'une durée de quatre ans, ce contrat de travail prévoit des augmentations salariales totales de 10 % et prendra fin en décembre 2009. En matière de clauses normatives, le statu quo a été préservé.

Mario Gauthier, président syndical, s'est dit très satisfait du résultat de cette négociation qui protège les emplois et le pouvoir d'achat de ses membres.

## DES CONFLITS QUI TROUVENT UN ABOUTISSEMENT FAVORABLE

### Fin du conflit des RMU

Les membres du syndicat des répondants médicaux d'urgence (RMU) après une longue et difficile bataille peuvent enfin crier VICTOIRE! Leur détermination et leur solidarité ont porté fruits puisque le 21 avril dernier, dans une proportion de

96 %, ils approuvaient l'entente conclue par leur comité de négociation.

Cela se traduit par une nouvelle convention collective en vigueur jusqu'à la fin mars 2010 qui prévoit des hausses salariales de 8 % et plusieurs bonifications à leurs conditions de travail.

Les travaux d'équité salariale, enclenchés en février 2009 sont terminés et se traduisent par des correctifs de l'ordre de 17 %. Le résultat combiné de l'équité et du nouveau contrat de travail haussera donc l'échelon salarial supérieur de 19,82 \$ à 25,17 \$ l'heure.

Le syndicat a ainsi réussi à faire reconnaître de nombreuses caractéristiques de l'emploi comme l'effort mental, la concentration, les habiletés en relations interpersonnelles et le contexte de travail imposant des conditions psychologiques très contraignantes comme autant de facteurs justifiant la majoration salariale.

En matière de conditions de travail, la prime de chef d'équipe sera dorénavant intégrée au salaire ce qui bonifiera la retraite de ces travailleurs, dont la majorité sont des femmes. Le quart de travail sera intégré au poste ce qui assurera davantage de stabilité dans les équipes et dans la vie personnelle des salariés. Les mécanismes de remplacement ont aussi été améliorés

favorisant, là encore, la stabilité mais aussi la rétention du personnel en emploi.

Félicitons ces travailleurs de Montréal et Laval qui, par leur lutte, ont finalement obtenu la reconnaissance de leur dévouement et de leur professionnalisme et terminons sur ce mot de remerciement du président syndical, Martin Doyon, «Je salue aussi le SCFP et la FTQ pour leur appui soutenu pendant les deux dernières années.»

### UQAM

#### Grève évitée, les employés obtiennent un rattrapage salarial

Il était minuit moins une, quand le syndicat des employés de soutien de l'UQAM (SEUQAM) affilié au SCFP, a conclu une entente avec la direction de l'institution, le 12 mai dernier, alors que le débrayage était prévu ... le lendemain.

Obtenant des augmentations salariales que l'on peut anticiper de façon très conservatrice à 16 %, sur cinq ans, ainsi qu'un montant forfaitaire équivalent à 1 % lors de la signature de l'entente, les membres n'ont pas hésité à voter dans une proportion de 98 % en faveur de son adoption. Roland Côté, président syndical, a expliqué qu'ils avaient obtenu une clause remorque pour une période de trois ans qui s'ajoute au 2 % consenti pour chacune des années du contrat venant à échéance le 31 mai 2012. Ces résultats ont largement atteint les objectifs syndicaux fixés au départ.



## CONGÉDIEMENT INJUSTIFIÉ

### La Cour supérieure ordonne la réintégration d'un travailleur

Denis Petitclerc, congédié de la Société immobilière du Québec (SIQ) à la suite de la publication d'un article dans lequel il était cité paru dans le *Journal de Québec*, peut réintégrer ses fonctions selon un récent jugement de la Cour supérieure du Québec.

Responsable du dossier SST de son syndicat affilié au SCFP, monsieur Petitclerc a répondu aux questions d'une journaliste du *Journal de Québec* qui réalisait un reportage sur la présence d'amiante dans les édifices publics au Québec. Cité dans l'édition du 24 novembre 2006, Denis Petitclerc est

congédié, le 7 décembre suivant, alors que son employeur allègue qu'il a manqué de loyauté. Après 20 ans de service, monsieur Petitclerc affichait un dossier disciplinaire intact. Le syndicat décide donc de porter plainte en vertu de l'article 15 du *Code du travail* interdisant les congédiements pour activités syndicales. Cette plainte sera rejetée par la commission des relations de travail en janvier 2008.

Qu'à cela ne tienne, le SCFP porte alors le débat devant la Cour supérieure qui vient de lui donner raison. L'honorable juge Michel Caron a souligné dans sa décision que la liberté d'expression, protégée par la *Charte des droits et libertés* est fondamentale et s'applique dans le cas du confrère Petitclerc.

«La liberté d'expression d'un représentant syndical protégée aussi par la Charte doit être reconnue et ne peut être amoindrie dans un contexte de négociation ou dans un rapport de force entre le Syndicat et l'employeur, sous le couvert de l'obligation de loyauté.» Il est donc normal qu'un syndicat critique son employeur et que celui-ci, en se

défendant, fasse de même. Autre aspect important défendu par ce jugement est à l'effet que l'action syndicale ne peut être la cible d'intimidation. Le juge Caron a donc reconnu que manifestement, la seule raison pour laquelle la SIQ a congédié Denis Petitclerc résidait «dans l'exercice de sa liberté d'expression lors d'activités syndicales protégées par la Loi». «Par sa sanction démesurée et nettement abusive, l'employeur vient dissuader tous les autres salariés d'occuper des fonctions syndicales.» a écrit le juge. L'interprétation du juge Caron vient donc confirmer les prétentions du SCFP sans compter que ce jugement vient protéger la possibilité de s'impliquer dans un syndicat sans être la cible de représailles de la part de l'employeur.

Alors qu'il a été viré pour avoir parlé, le militant syndical ému, a qualifié la décision de «victoire pour l'ensemble du mouvement syndical et pour la liberté d'expression»!

## Résultat de numérologie

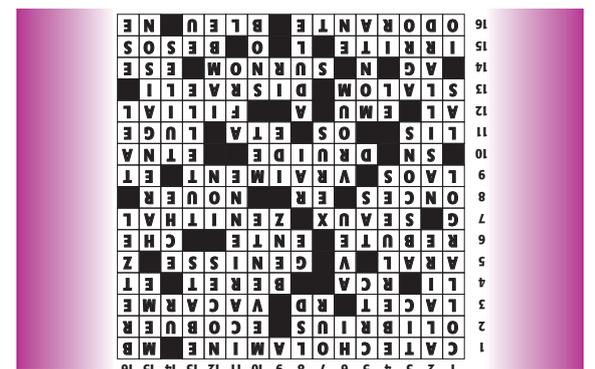
Le nombre obtenu avec la formule énoncée en page 2 vous permet d'identifier votre journal préféré parmi ceux figurant sur la liste ci-dessous :

- 1- La Presse
- 2- Le Journal de Montréal
- 3- Le Devoir
- 4- The Gazette

- 5- Le Soleil
- 6- Le Droit
- 7- The New-York Times

- 8- The Chicago Tribune
- 9- Le ColBlanc
- 10- Toronto Sun

Parions qu'il s'agit de notre *ColBlanc*!



## HENRI MASSÉ HONORÉ



Dans le cadre de son 25<sup>e</sup> anniversaire, l'UQAT a choisi d'honorer Henri Massé, ex-président de la FTQ, grande personnalité de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, en lui remettant un doctorat honoris causa.

Dans son allocution, la rectrice, Johanne Jean, n'a pas hésité à qualifier Henri Massé de «grand humaniste, un syndicaliste et surtout un grand artisan de l'égalité des personnes et des droits des travailleuses et des travailleurs». «Il va de soi, pour une université implantée dans une région

ouvrière, d'honorer un syndicaliste aussi engagé dont le travail inlassable est déterminant pour l'évolution de notre société.» a poursuivi madame Jean.

### Originaire de La Sarre

Henri Massé a présidé la FTQ de 1998 à 2007 après en avoir été le secrétaire général pendant cinq ans. Il a aussi été président du conseil d'administration et du comité exécutif du *Fonds de solidarité FTQ*, membre du comité exécutif du *Congrès du travail du Canada* et membre du conseil exécutif de la *Confédération internationale des syndicats libres*. Il a siégé à la *Caisse de dépôt et placement du Québec* et à la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* et a également été membre du Cabinet de la troisième campagne de financement de la *Fondation de l'UQAT*.

### Homme de cœur, de convictions, de combat et épris de justice

«En bref, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue vous reconnaît l'intelligence, le talent et l'effort d'être allé au bout de vous-même et aussi au sommet dans notre société, épris de convictions et de valeurs que nous voulons toujours mettre de l'avant.» a conclu la rectrice.

Henri Massé vient s'ajouter à la liste des Jean Perron, industriel forestier; Robert Arcand, qui a été président des Caisses d'entraide économique; Frank Dottori, président de Tembec et Richard Desjardins, auteur, compositeur, interprète et cinéaste également honorés par l'UQAT, depuis 1983, année de sa création.

Sources : libre adaptation des communiqués émis par le service d'information du SCFP-Québec diffusé sur le site [www.scfp.qc.ca](http://www.scfp.qc.ca) ainsi que sur le site de l'UQAT.

## Solidarité aux Cols bleus de Châteauguay Le SFMM y était !



Le 5 mai dernier, une délégation du «429» s'est jointe à plus de 350 personnes descendues dans les rues de Châteauguay pour manifester près de l'édifice où avait lieu l'assemblée du conseil municipal en soutien à leurs collègues cols bleus aux prises avec une négociation des plus laborieuses.

Sans contrat de travail depuis décembre 2007, l'administration municipale a suspendu deux délégués syndicaux (six jours chacun) et le président du syndicat, Stéphan Duguay, pour une période de six semaines. De part et d'autre, les parties ont eu recours au Conseil des services essentiels et les échanges sont pour le moins difficiles.

Souhaitons que le message envoyé le 5 mai dernier ait été entendu et que nos collègues réussissent à conclure une entente qui puisse répondre à leurs attentes!



## Journée internationale des travailleurs

# Plus de respect pour les salariés et les citoyens

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



Malgré le fait que les médias aient boudé l'événement, nous avons été plusieurs centaines à prendre part à la traditionnelle marche du 1<sup>er</sup> mai qui, d'ouest en est, a traversé l'arrondissement Mercier – Hochelaga-Maisonneuve.

Par une belle fin de journée de printemps, travailleurs, syndiqués, communautaires et représentants de partis progressistes ont pris la rue et ont marché pour réclamer la protection de nos emplois, de nos retraites, des investissements dans les infrastructures sociales, la fin des privatisations et des PPP et l'amélioration du régime d'assurance-emploi pour les femmes et les hommes victimes de la crise. Cette crise créée sur *Wall Street* dans un environnement de déréglementation, de fraude et de corruption massive où la non-intervention des gouvernements est monnaie courante, a des conséquences graves sur les travailleurs qui sont trop nombreux à payer le prix de décisions prises par les décideurs. D'où le thème *Sortie de crise : le monde d'abord!*



Plusieurs représentants de notre bureau syndical et membres du «429» ont répondu à l'appel et participé à l'événement. Merci pour ce geste significatif!

## Campagne Centraide 2009



Centraide  
du Grand Montréal



Malgré un contexte économique difficile, les employés et retraités de Montréal ont fait preuve de

solidarité en dépassant l'objectif fixé pour la 40<sup>e</sup> campagne de financement annuelle de Centraide du Grand Montréal en amassant la généreuse somme de... 622 926,83\$! Réunis au Chic Resto Pop, le 30 avril dernier, le maire Tremblay entourés de Lise Beauregard, directrice générale de la campagne et du cercle des présidents, a remis à Michèle Thibodeau-Deguire, présidente de Centraide, le chèque symbolique.

Toujours actif, le SFMM qui croit, soutient et encourage cette mission de Solidarité, a misé sur des personnes dévouées, fidèles et expérimentées pour assurer le succès de cette importante activité de financement. Merci à France Dubois (PAM), Camée Aubut, Julie Lépine, Richard McLaughlin, Sylvie Beauchamp (tous délégués sociaux) et Jo-Anne Ménard (retraîtée).

Merci à tous les bénévoles et les donateurs qui choisissent Centraide, cet organisme qui vient en aide à 500 000 MONTRÉALAIS par le biais de quelques 360 projets et organismes sur le territoire de notre ville.

Merci à notre présidente, Monique Côté, qui n'hésite pas à prendre position pour Centraide et à Jacynthe Ouellette, directrice générale au Chic Resto Pop, pour l'accueil chaleureux que nous avons reçu.

La chronique «Ailleurs c'est aussi  
ici!» vous reviendra au prochain numéro.

# Semaine des services de garde du Québec

## Le CPE Cœurs de l'île laisse son empreinte



du 24 au 30 mai dernier s'est tenue, à travers toute notre province, la *Semaine des services de garde du Québec*. Sous le thème *Laisse ton empreinte, elle est unique*, cette semaine a mis en valeur la marque précieuse que les services de garde éducatifs laissent dans le parcours des tout-petits, dans la vie des familles et au sein des communautés.

Pour souligner cette semaine, le CPE Cœurs de l'île a organisé plusieurs activités. Les enfants ont ainsi défilé dans le quartier, ils ont laissé leurs empreintes sur le trottoir du CPE (traces de mains), ils ont planté des fleurs pour égayer le devant du nouvel édifice et pique-niqué à l'intérieur du CPE, étant donné que la météo nous joue encore des «frisquetons» de tours.

### L'enfant, un être unique

À partir de ce qu'il est, l'enfant agit sur le monde, découvre et apprend. Le thème retenu pour cette édition souligne donc toute l'importance de respecter et de mettre en valeur l'unicité de chaque enfant. Chacun a son rythme, ses intérêts et ses goûts et

évolue dans une famille et un environnement qui lui sont propres. «Comme milieu de vie éducatif, nous offrons à chacun des enfants, à travers le jeu, les possibilités d'agir sur le monde qui les entoure, de faire des découvertes qui leur permettront d'apprendre à résoudre des problèmes, à développer



leur créativité, à s'exprimer, à interagir avec les autres et à façonner leur estime de soi», a affirmé la directrice du CPE, Marie-Andrée Auclair.

Le thème choisi évoque également les compétences du personnel ainsi que l'investissement fourni au CPE par les parents administrateurs. Cette contribution forge l'empreinte que le CPE Cœurs de l'île laissera à son tour dans la vie des familles et dans le milieu où il est implanté.



### Le CPE : une deuxième maison !

Au CPE Cœurs de l'île, le conseil d'administration est composé de sept parents, dont certains sont aussi des membres du SFMM, et d'un membre du personnel. Ces parents sont nommés en

assemblée générale et constituent le Conseil d'administration. En cette semaine des services de garde, les membres du Conseil d'administration souhaitent ardemment, quant à eux, que l'implication des parents au milieu de

vie soit plus active alors que l'Équipe du CPE apporte tout son soutien aux parents dans leurs compétences parentales. Mais ce qu'ils souhaitent par dessus tout, c'est que les parents considèrent le CPE comme leur deuxième maison. Pour en savoir un peu plus sur ce CPE : [www.cpecoeursdelile.com](http://www.cpecoeursdelile.com).



## Burrowes, Courtiers d'assurance souhaite à tous les membres du SFMM (SCFP) une magnifique saison estivale !



avec la belle saison qui s'amène à grand pas, des projets de vacances se concrétisent et bien souvent, des questions d'assurance surgissent. Sachez que les courtiers d'assurance de chez Burrowes prendront le temps nécessaire

pour évaluer vos besoins, répondre à toutes vos questions et vous proposer une assurance spécialisée adaptée à votre mode de vie. Une solution sur mesure vous attend!

### Vous possédez un véhicule récréatif ou projetez-en acheter un ?

Vous voulez vous protéger en cas de déplacement à l'extérieur de la province? Nous avons un produit d'assurance spécialisé à vous proposer pour chaque type de véhicule récréatif (autocaravane, caravane, tente-caravane, caravane stationnaire) et pour chaque type de caravanier.

### Vous êtes un adepte de véhicule tout-terrain ?

Vous voulez découvrir sans souci tous les sentiers

qui vous procurent tant de plaisir? Rappelez-vous qu'il est important de vous déplacer en étant bien assuré!

### Vous êtes passionné de voile, de catamaran ou autres types d'embarcation ?

La saison s'avère des plus prometteuse pour vous mais n'oubliez pas de naviguer en détenant une protection adéquate! La qualité de la protection d'assurance peut faire toute la différence. Un simple conseil peut vous sauver bien des désagréments.

Si vous êtes membre d'une association reconnue, il est important de nous le mentionner car vous bénéficierez de réductions applicables sur votre prime d'assurance.

### CONCOURS «SEULEMENT POUR VOUS»

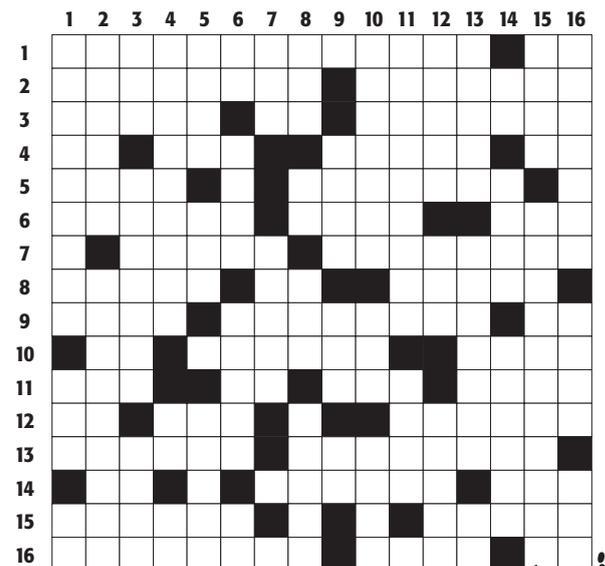
Nous profitons de l'occasion pour vous rappeler que le 1<sup>er</sup> tirage se termine le 31 mai prochain. Plusieurs prix à gagner ... n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations!

Burrowes, Courtiers d'assurances

Un seul numéro pour VOUS : 514 905-SFMM (7366)

«LE» service sur lequel vous pouvez compter !

# Casse-tête



Yogi

### Horizontalement

- Substance du groupe des amines, telles l'adrénaline, la dopamine ; Manitoba.
- Individu qui se distingue par une excentricité stupide ; Préparer à la culture un terrain engazonné.
- Nœud coulant pour prendre le gibier ; Symbole du «rad» ; Chahut, tumulte.
- Mesure chinoise ; Marque de commerce de produits électroniques ; Coiffure ronde et plate ; Marque une transition.
- Grand lac salé d'Asie ; Jeune femelle bovine n'ayant pas encore vêlé.
- Suscite le dégoût, le découragement ; Manche d'un pinceau ; Révolutionnaire cubain.
- Servent à transporter des liquides ; Distance angulaire d'un point de la sphère céleste au zénith.
- Il y en a 16 dans une seule livre ; Terminaison de verbe ; Établir, former une alliance.
- État d'Asie du Sud-Est ; Que la réalité ne dément pas ; Exprime une addition.
- Symbole chimique ; Panoramax en est un ; Le plus grand volcan actif d'Europe.
- La fleur du Québec ; Carcasse, charpente ; Septième lettre de l'alphabet grec ; Petit traîneau.
- Albanie ; En proie à une émotion ; Qui émane d'un fils à l'égard de ses parents.
- Épreuve de ski alpin ; Écrivain britannique et Comte de Beaconsfield (1804-1881).
- Symbole chimique ; Sobriquet familial ou moqueur ; Dans la rose des vents.
- Qui est en colère, enflammé ; Baisers espagnols.
- Qui exhale, répand une bonne odeur ; Contusion, ecchymose ; Adverbe de négation.

### Verticalement

- Argent colloïdal ; Être ennuyé, dégoûté de ; Prêtresse d'Héra, aimée par Zeus.
- Qui appartient à l'aile d'un avion ; Comme chez le canard, qui vient du nez.
- Mouvement convulsif ; Qui est difficile à comprendre ; Élément du grec «champ».
- Ébahies, stupéfaites ; Article espagnol ; Terminaison de verbe.
- Il régleme la radiodiffusion et les télécommunications canadiennes ; Amas, monceau ; Transporta en un lieu plus élevé.
- Exprime le rire ; Action de reconnaître les faits ; Imite le bruit d'un moteur ; Préposition.
- Cité antique de la basse Mésopotamie ; Rongeur d'Afrique, voisin de l'écureuil.
- Utilisé par les toxicomanes ; Symbole chimique ; Genre musical chanté algérien ; Encense, flatte.
- Sans lui, ce ne serait qu'une Mercedes ; Poisson d'eau douce ; Iran.
- Vente inférieure aux prévisions ; Place, range à un endroit ; Il imite les modes en usage.
- Relative à Icare ou à sa légende ; Boule volumineuse de cheveux frisés autour du visage.
- À celles de Cana, l'eau fut changée en vin ; Cation, anion ; Vers grec ou latin.
- Plaisirs, jeux de l'amour ; Régime de protection de la personne ; Canton de la Seine-Maritime, sur la Bresle.
- Patrie d'Abraham ; Appât accroché à l'hameçon ; Plaquettes de terre cuite servant à couvrir des édifices.
- Marque l'identité absolue ; Temps où a lieu la pêche au hareng.
- Biscuit sec alsacien en forme de huit ; Ancienne monnaie chinoise ; Dans la rose des vents.

SOLUTION EN PAGE 16



# SAISON 2009-2010 Les Grands Explorateurs

Tarifs corporatifs sur l'abonnement pour les membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

## Informez-vous !

**Programmation 37<sup>e</sup> saison**  
Compostelle • Viêt Nam • Argentine  
La Loire • Népal • Toscane

### Hors série

#### CLASSIQUE

Malte-Sicile et Sardaigne

#### DÉCOUVERTE

D'Amérique du Sud au Proche-Orient en scooter

Contactez la billetterie et mentionnez votre numéro d'employé.  
Téléphone : 514 521-1002  
Extérieur de Montréal : 1-800-558-1002

Offre valide du 11 mai 2009  
au 31 octobre 2009

Cette offre n'est pas applicable sur tout achat fait antérieurement (aucun remboursement).

## Texan Eyewear

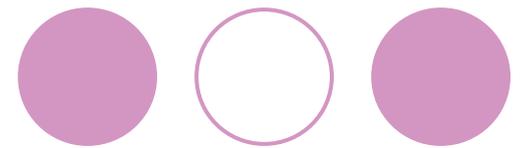
Henry A. Dadoun

555, rue Chabanel, bureau 308, Montréal, Québec, H2N 2H8  
Tél. : 514-402-0626 – 514-383-2343  
Fax : 514-383-27-68

### KYARA LES LUNETTES À VOTRE VUE

Au meilleur prix corporatif

- Lunettes de lecture, degrés de 1,00 à 3,00 et solaires dans des couleurs et designs italiens à un prix unique de 15 \$, pour femme et homme.
- Coût initial de la monture ophtalmique : seulement 60 \$.
- Nous vous offrons un service personnalisé, le prix des verres sera établi suivant votre prescription requise et spécifications des options désirées de hautes qualités. Exemples : verres à un foyer, double foyer, anti-reflet, anti-égratignure, transition et plus encore...
- Nous possédons plus de 120 modèles dans une variété de couleurs et styles à la mode européenne.
- Le prix de détail suggéré dans les magasins spécialisés, strictement pour la monture, varie de entre 185 \$ et 300 \$ plus le coût des verres lentilles.
- Comparez nos prix !
- Notre offre est exclusive aux membres du SFMM (SCFP) et leur famille (conjoint et enfants).



Lunettes de vue et lecture design italien  
**Kyara**



## Abattage élagage M.G. Arboriculteur / Élagueur diplômé Service professionnel

Assurance complète  
Résidentiel et commercial

- Abattage
- Élagage
- Plantation
- Essouchement
- Haubanage
- Déboisement
- Taille de formation
- Service de déchiquetage

Mathieu Gagné  
514 827-6281

Service 24/24 hres 7/7 jours  
Estimation gratuite

## DT PERFORMANCE

Sylvain Dupuis  
Président  
514 955-5387

Pneus de toutes marques et roues de toutes sortes à tarifs corporatifs

Contactez-nous en vous identifiant comme fonctionnaire et obtenez un rabais supplémentaire de 5 % sur tout achat.



# MiniEntrepôts Dauphin



## 50% DE RABAIS pour les 3 premiers mois

### Mini-Entreposage Sécuritaire

Surveillance vidéo intérieure et extérieure  
Accès contrôlé 24/7



www.minidauphin.com

**(514) 389-8000**  
8925 Boul. St-Laurent, Montréal  
stlaurent@minidauphin.com

**(514) 595-7000**  
2707 Avenue Dollard, LaSalle  
lasalle@minidauphin.com






**50%**  
DE RABAIS pour les 3 premiers mois

**JARDIN DES PERDRIX**

**Projet de villégiature**  
Un rêve accessible à tous grâce à votre association CSFMM



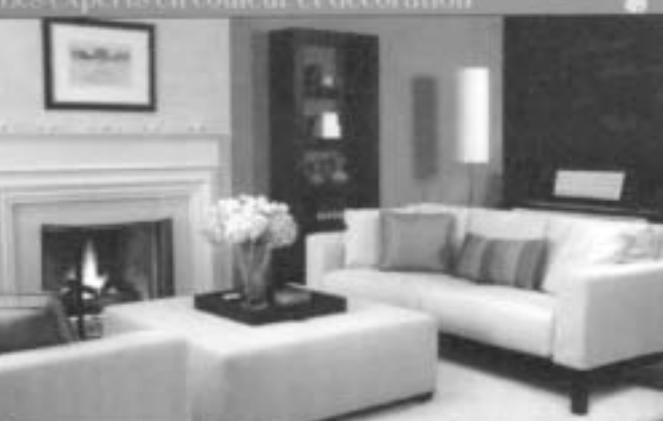
En collaboration avec  
**Maisons & Chalets Servicom Inc.**  
Chalet en bois torréfié de haute gamme



Terrains disponibles pour auto-construc-teur ou investisseur  
Plus d'informations en nous contactant

**514 863-3156**  
[www.jardindesperdrix.com](http://www.jardindesperdrix.com)

**Benjamin Moore**  
Les experts en couleur et décoration




**ARTICLES DE PEINTURE**  
**COULEURS PAR ORDINATEUR**  
Stores en bois  
Planchers flottants

**Distribution Bélaïr**  
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*



**clinique solution Sante.com**

À tous les Coles blancs membres du CSFMM

Examen physique complet, analyse de posture, scan thermographique et les radiographies; une valeur de 175 \$ pour 40 \$.



**Dr Pascal Paquet D.C.**  
Chiropraticien  
Formation en ostéopathie et en naturopathie

**514 723-2424**  
[www.cliniquesolutionsante.com](http://www.cliniquesolutionsante.com)  
1100, Crémazie Est (angle Christophe-Colomb) - Stationnement



STATION DE METRO JARRY

**clubvoyages™**  
Pointe-aux-Trembles

12935, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1A 1B9  
[www.pointeauxtrembles.clubvoyages.com](http://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.  
375 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](http://www.voyageslegardeur.com)

Informez-vous sur  
**Céline Dion 2010 à Végas**

