

COIBLANC

Spécial Femmes en pages centrales

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

TOUS COLS BLANCS RÉUNIS

Page 6



Entente à Montréal-Ouest Sous le signe de la solidarité

Page 7



Ville de Pointe-Claire Reprise des négociations

Page 8



Harcèlement psychologique Justice rendue

Pages 10 et 11



Pour l'égalité Les femmes vont de l'avant

150 millions de compressions budgétaires à Montréal

Chronique d'un déficit annoncé

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



lors qu'enfin se pointent les premiers beaux jours de printemps, prometteurs de renouvellement après un hiver plus que morose, nous aimerions en profiter d'abord, à l'occasion du 1^{er} mai, pour vous souhaiter une bonne fête des Travailleurs et Travailleuses!

Compressions budgétaires : ce n'est pas la solution !

Vous avez sans doute tous pris connaissance de la décision de la Ville de Montréal de procéder à un gel d'embauche et d'autres modalités afin de récupérer un manque à gagner de l'ordre de 155 millions de dollars, selon les prétentions de l'administration. À ce sujet, nous vous avons fait parvenir un *Fonctionnaire Express* vous expliquant la démarche entreprise par notre Syndicat. Vos représentants syndicaux, avec votre collaboration, dans tous les Services ou arrondissements, verront donc à obtenir les informations nécessaires pour effectuer une lecture plus juste de la situation afin que nous puissions, lors de notre conseil de direction du 21 avril (ce qui devrait avoir été fait au moment de lire ce texte), décider en toute connaissance de cause des orientations à prendre. De plus, une rencontre est prévue avec la Direction générale sur ce sujet.

Une chose est sûre, nos décisions seront prises sur la base des intérêts de nos membres, tant permanents qu'auxiliaires. Vous serez informés du suivi de ce dossier, de même que des décisions et des actions que nous entendons prendre, le cas échéant.

SUITE EN PAGE 3

À l'intérieur

| | |
|---|-----------|
| Dix chantiers pour privatiser Montréal (suite et fin) | pp. 4-5 |
| Modifications et révisions des dates d'ancienneté : c'est réglé! | p. 5 |
| Équité salariale | p. 6 |
| Entente à Ville Mont-Royal | p. 6 |
| Entente à Montréal-Ouest | p. 6 |
| Négociations à l'OMHM | p. 7 |
| Négociations à Pointe-Claire | p. 7 |
| Le SFMM a gain de cause | p. 8 |
| Sauvons la Polyclinique médicale populaire | p. 9 |
| Le 28 avril... ? | p. 9 |
| Le SFMM fait adopter deux résolutions au congrès du SFCP | p. 9 |
| Au Québec, le travail tue encore ! | p. 9 |
| Conférence nationale sur les négociations pour l'égalité des femmes | p. 10 |
| La rue des Femmes | p. 11 |
| 8 mars, le SFMM fête | p. 11 |
| Salut Bruno | p. 12 |
| La Journée internationale de la Francophonie | p. 12 |
| Conflit au Journal de Montréal | p. 13 |
| Pour en finir avec les syndicats | pp. 14-15 |
| La déchéance de l'Irlande | p. 15 |
| Des chiffres à retenir | p. 15 |
| Ailleurs c'est aussi ici ! | p. 16 |
| Chronique CRIC | p. 16 |
| Actualités syndicales | p. 17 |
| Pourquoi privilégier un CPE ? | p. 18 |
| Concours Burrowes : les gagnants | p. 19 |

Calendrier syndical

| | |
|---------------------------|---|
| 7 avril | Journée Mondiale de la Santé |
| 22 avril | Jour de la Terre |
| 28 avril | Jour de deuil international pour les personnes tuées ou blessées au travail |
| 1^{er} mai | Journée Internationale des Travailleurs |
| 3 mai | Journée Mondiale de la Liberté de Presse |
| 15 mai | Journée Internationale des Familles |
| 17 mai | Journée nationale de la lutte contre l'homophobie |
| 18 mai | Fête des Patriotes, jour de congé férié |
| 4 juin | Journée Internationale des Enfants Victimes Innocentes d'Aggressions |
| 5 juin | Journée Mondiale de l'Environnement |

NOUVEAU DIRECTEUR SYNDICAL



Marc Desautels

Service des infrastructures, du transport et de l'environnement (SITE)

Bureau : 514 280•4300

Télécopieur : 514 280•4318

1^{er} mai fête internationale des Travailleurs

Sortie de crise Le monde d'abord !



ous s'entendent pour qualifier la crise économique actuelle comme étant la plus importante depuis les années 30. Au Québec, des centaines de milliers de personnes ont perdu leur emploi. Les industries manufacturières et exportatrices sont en chute libre et les finances de nos gouvernements affichent de lourds déficits.

Pour sortir de la crise, il faut bien cibler ses origines. Créées sur Wall Street dans un environnement de déréglementation où la fraude massive et la non-intervention de l'État sont devenues pratiques courantes, ces approches économiques que nous pouvons facilement qualifier de sauvages ont fait des millions de victimes chez les travailleurs. Il faut les revoir. Pour en sortir, l'économie doit être repensée en tenant compte du **MONDE D'ABORD!**

Le 1^{er} mai prochain, venez crier votre hargne et manifester votre mécontentement en joignant les rangs de la délégation du «429». Le rassemblement est prévu au Parc Préfontaine situé au coin des rues Hochelaga et Moreau (station de métro Préfontaine) à compter de 18 heures.

Puis, à compter de 20 heures, à l'école Chomedey-de-Maisonneuve, 1860 rue Morgan, il y aura fête pour tous.

Venez nombreux, amenez les enfants, les amis, les proches.

Conseil provincial du secteur municipal (CPSM)

Un représentant du SFMM élu à la présidence



Le 11 février 2009, Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP) a été élu au poste de président du secteur municipal du SCFP. Il a également été choisi

lors du congrès du SCFP qui s'est tenu à Québec, le 13 mars dernier, vice-président du secteur municipal du SCFP-QC. À ce titre, Mario siègera au bureau de direction du SCFP-QC et au Conseil général de la FTQ.

Félicitations à Mario qui saura, nous en sommes persuadés, porter auprès des hauts dirigeants de notre Syndicat et de notre centrale syndicale, les revendications des travailleurs du secteur municipal. Nous comptons sur toi Mario!



Date de tombée des textes
pour le prochain numéro du **ColBlanc** :
le vendredi 8 mai 2009



Un nouveau venu au SFMM

Depuis la mi-février, Nicolas Cléroux, avocat spécialisé en droit du travail, s'est joint à notre Syndicat. Diplômé en droit de l'Université de Montréal, Nicolas a fait son barreau à Montréal et il poursuit actuellement à temps partiel des études de deuxième cycle à l'UQAM en droit du travail.

Nicolas pratique le droit depuis 2001. Il a agi à titre d'avocat-coordonnateur d'un organisme à but non lucratif spécialisé dans la défense des accidentés du travail. En 2003, il est embauché chez Melançon Marceau Grenier et Sciortino, un

bureau spécialisé en droit du travail et qui représente exclusivement des salariés et des syndicats. En 2007, il est à l'emploi du Service fédéral de médiation et de conciliation dans le cadre d'un contrat de deux ans qui visait à former des médiateurs en relations de travail.

Recruté le 18 février dernier par le SFCP, Nicolas est depuis lors au service des membres de notre Syndicat. Son rôle au SFMM (SCFP) consistera à plaider les arbitrages et autres recours légaux et éventuellement à agir comme porte-parole dans certaines négociations.

Vous en saurez plus sur Nicolas lors de notre prochaine édition du *ColBlanc* puisqu'il a généreusement accepté de nous offrir une entrevue. À suivre.



Mars - Avril 2009 Volume 43, numéro 2
ColBlanc

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

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP),
514 842-9463 / colblanc@sfmm429.qc.ca

Publiée par le Comité du journal à 10000 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

Collaborateur : Léopold Lauzon

Caricaturiste : Line Marcotte

Mots croisés : Gilles P. Charron

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

Infographie : Marcel Huot

(Legris Service Litho inc.)



150 millions de compressions budgétaires à Montréal

Chronique d'un déficit annoncé



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

SUITE DE LA PAGE 1

Ce n'est pas aux Cols blancs d'assumer une décision politique et électoraliste

Lors de notre assemblée générale le 30 mars dernier, quelques-uns d'entre vous avez pris la parole pour nous faire part de quelques histoires d'horreur dont nous avons pris note. Bien que le maire Gérald Tremblay ait déclaré qu'il ne saurait être question de réduire les services directs à la population pour résorber le déficit découlant de la crise économique, nous avons appris que, dans certains arrondissements, il y aurait des «coupures» (abolition ou réduction de postes de travail) ainsi que des réductions d'heures d'ouverture dans certaines installations, dont les bibliothèques, les piscines ou les BAM.

Notre Syndicat n'endossera jamais des décisions allant en ce sens puisque que notre mission est de fournir des services de qualité. Est-ce compris monsieur le Maire?

Nous pensons au contraire que c'est en maintenant les effectifs en place que nous y parviendrons et non pas en faisant le contraire. Déjà à court de personnels, nous savons que dans bon nombre de cas, la Ville de Montréal nivelle vers le bas parce qu'elle s'administre en mode *crise économique* de façon continue.

Souvenons-nous que l'administration municipale avait refusé de procéder à une augmentation des taxes de 1 %, comme le proposait l'ancien directeur général Robert Abdallah, qui fut d'ailleurs limogé. Cela aurait pourtant généré 400 millions de plus annuellement dans les coffres de la municipalité. Au lieu de dire «Bye Bye» les problèmes d'argent, notre bon maire, les larmes aux yeux, a préféré s'indigner et ne pas donner suite à cette proposition.

La morale de l'histoire ?

Il fallait être aveugle pour ne pas prévoir dans quel merdier la Ville de Montréal allait se retrouver avec ces arrondissements et leurs pouvoirs accrus. Avec la

décentralisation à outrance, les idées de grandeur et la multiplicité des élus, des attachés ou conseillers politiques et de leurs trop nombreux dirigeants : 19 directeurs d'arrondissement, 19 directeurs de ci, 19 directeurs de ça, 19 divisions de ressources humaines et j'en passe.

Tout ça pour dire que nous n'acceptons pas et n'accepterons jamais qu'il y ait des coupes dans nos rangs car nous ne sommes ni responsables et encore moins coupables de ce fiasco!

Modification de notre structure

Nous souhaitons également vous faire part des modifications aux statuts et règlements de notre Syndicat adoptées lors de notre dernière assemblée générale et qui nous concernent tous.

Dans un premier temps, les membres du comité des statuts et règlements ont reçu des demandes de modifications de la part de notre présidente d'élection, Sylvie Archetto, ainsi que du comité exécutif. Ensuite, conformément à leur mandat, ils ont procédé à l'analyse de ces demandes et rédigé les nouveaux textes pour finalement les présenter à l'assemblée générale.

La première demande était à l'effet de modifier l'article 33 pour permettre l'élection de représentants syndicaux à moins de six mois des élections générales. Avant modification, l'alinéa 33.06 e) se lisait comme suit: *Malgré l'alinéa 33.06 c), aucune élection n'est tenue dans les six (6) mois qui précèdent le scrutin général.* Dorénavant, le texte prévoit que : *Malgré*

l'alinéa 33.06 c) aucune élection n'est tenue dans les trois (3) mois qui précèdent le scrutin général.

Avec comme résultante qu'il sera désormais possible de procéder à l'élection d'un représentant syndical jusqu'à la fête nationale, ce qui réduit d'autant les probabilités de vacance d'un poste électif pendant une longue période.

journée de vote par anticipation peut être tenue le mercredi précédant cette journée d'élection. Cette journée de vote par

anticipation est décrétée et annoncée par le président d'élection, au plus tard, à l'assemblée générale prévue à l'alinéa 15.01 b).

Comme l'a constaté la présidente d'élection, il faut prendre en compte que le deuxième lundi suivant l'assemblée générale est toujours un jour férié, à savoir la fête de l'Action de grâce. Pour les besoins de l'organisation de la journée de l'élection, la présidente doit procéder à la location de salles qui feront office de bureaux de vote, or le fait que la veille de cette journée soit un jour férié pouvait faire encourir au Syndicat des frais de location additionnels.

Par ailleurs, la présidente d'élection doit habituellement rencontrer les officiers spéciaux et les responsables de bureaux de votation la veille de la journée d'élection. Cela était aussi de nature à perturber la planification de l'événement puisque la présidente devait rencontrer ces officiers le vendredi précédent le jour de l'élection, au moment où bon nombre de nos membres bénéficient d'un congé hebdomadaire.

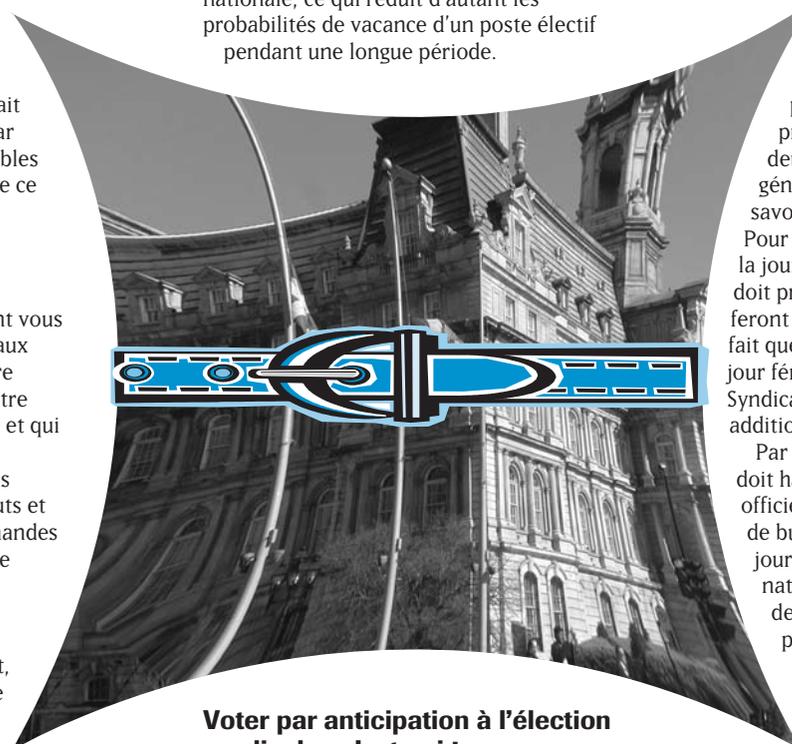
Telles étaient donc les motivations de notre présidente d'élection, dont nous saluons au passage la démarche et le professionnalisme.

Pour ce qui est du vote par anticipation, c'est l'Équipe syndicale en place qui, ayant pris bonnes notes des attentes à cet égard lors de l'élection de 2005, a soumis cette demande au comité des statuts et règlements. Nous sommes heureux de la réponse des membres qui ont entériné cette proposition.

Toutefois, puisqu'il n'a pas été question de cela lors des négociations en vue du renouvellement des conventions collectives, il est important de noter que, pour le vote par anticipation, **vous ne pourrez pas bénéficier de l'heure de congé allouée lors de la journée d'élection.** La présidente d'élection décrètera donc, s'il y a lieu, le vote par anticipation et déterminera les bureaux de votation de même que leurs heures d'ouverture et de fermeture.

Les membres du comité en ont profité également pour informer les membres de l'assemblée de certains changements quant aux appellations de certains Services ou Directions et de la représentation syndicale de certains directeurs.

Vous aurez sûrement deviné que 2009 est une année d'élection syndicale générale. À cet effet, l'assemblée générale est fixée au 29 septembre 2009 et les élections, si besoin est, auront lieu le mercredi 14 octobre suivant. Ce qui veut donc dire, si tel était le cas, que le vote par anticipation aurait lieu le mercredi 7 octobre. D'ici là, nous aurons sans doute l'occasion d'aborder le sujet.



Voter par anticipation à l'élection syndicale : c'est oui !

Les deuxième et troisième demandes étaient à l'effet de revoir l'alinéa 33.06 a) qui se lisait comme suit: *L'élection des postes du comité exécutif et du conseil de direction a lieu le deuxième mardi suivant l'assemblée générale prévue à l'alinéa 15.01 b).* Après son adoption, le texte prévoit maintenant que : *L'élection des postes du comité exécutif et du conseil de direction a lieu le deuxième mercredi suivant l'assemblée générale prévue à l'alinéa 15.01 b).* Une

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

Dix chantiers pour privatiser Montréal ! Ou quand les services publics profitent ... à certains (suite et fin)



Un an des élections municipales, l'Institut économique de Montréal (IEM) fut mandaté par le journal *Votre argent* (*Journal de Montréal*) pour imaginer dix chantiers pour dynamiser la métropole et lui redonner sa place dans le concert des grandes villes de la planète. Ce texte est une reproduction des articles du journaliste Martin Bisailon du *Journal de Montréal*, assorti de mes commentaires.

De quelle manière rendre notre ville plus performante? Toutes les facettes de la vie de la métropole sont abordées dans les chantiers proposés par l'IEM. Ces «idées» ont, selon le chercheur, comme caractéristique commune d'être réalisables à brève échéance. À vous d'en juger, mais comme vous le constaterez, les chantiers proposés laissent place à beaucoup d'interrogations et de remises en question. Voici donc la suite des dix chantiers comme imaginés par l'IEM.

Valoriser le cosmopolitisme

Le problème : En dépit de sa vitalité multiculturelle et linguistique, le visage cosmopolite de Montréal n'est pas assez promu sur la scène internationale.

Le constat : Pour attirer des sièges sociaux, des administrateurs et des chercheurs étrangers, Montréal se doit de faire connaître ses facettes multiculturelles.

La solution : Valoriser les quartiers ethniques en permettant l'affichage de certains tableaux d'information touristique et enseignes dans la langue des groupes culturels qui y sont prédominants, comme la Petite Italie. Insister sur l'apprentissage d'une troisième langue, outre le français et l'anglais, dès le début du secondaire. Multiplier au sein des écoles secondaires les festivals portant sur l'histoire et la culture des communautés ethniques.

Les avantages : Le trilinguisme est en progression dans le monde. En affichant et en intégrant davantage ses aspects multiculturels, Montréal se positionnera comme chef de file dans le monde.

«Montréal est déjà la plus grande ville bilingue à l'échelle du monde, avec 51 % de sa population qui parle le français et l'anglais, deux langues véritablement internationales. Il faut miser là-dessus pour aller encore plus loin.» - Marcel Boyer

Favoriser le cosmopolitisme fait craindre de noyer le fait français, si important à Montréal, dans la multitude des autres langues et cultures. Que répondez-vous à cela?

Dominique Vachon : «Et si on montrait qu'on est assez confiants dans le statut du

français pour mettre en valeur les atouts culturels que représentent les différentes communautés qui composent le tissu urbain de Montréal.»

Mon commentaire : Il est vrai que Montréal est une ville cosmopolite et la multitude des cultures qu'on y retrouve lui donne un cachet particulier qu'il faut entretenir et développer davantage. Toutefois, il est aussi vrai que Montréal est connue et réputée pour son fait français et ce tant au niveau de la langue, de la culture que de son histoire. Peut-être serait-il opportun dans un premier temps de garantir ces assises et par la suite de construire là-dessus.

Comme dirait le gars de la construction, faut commencer par monter un solage puis après tu peux y aller avec des étages, des

des meilleures villes comparables à Montréal et à ce que pourrait offrir le secteur privé. Rendre publics rapidement les résultats des évaluations.

Les avantages : C'est un moyen de contrôle qui permet plus de transparence et qui donne les moyens d'ajuster le tir en cas de mauvaise performance.

Dans le climat actuel des relations de travail à Montréal, implanter un système pour augmenter la productivité des employés municipaux, n'est-ce pas illusoire?

Dominique Vachon : «Ce chantier devra être réalisé de manière plus graduelle. Mais il est clair que l'inefficacité de certains services municipaux nous oblige à nous intéresser à une nouvelle façon de voir les choses, puis de les faire.»

Implanter la concurrence dans les transports en commun

Le problème : Les transports en commun de Montréal sont inefficaces et coûteux.

Le constat : Le modèle de gestion entièrement public des trains et des autobus en vigueur à Montréal est de plus en plus abandonné dans les grandes villes à travers le monde, avec succès.

La solution : Adopter la gestion déléguée pour nos services de transport en commun en mettant en concurrence les fournisseurs. Conserver le contrôle sur le niveau de service et la tarification des réseaux.

Les avantages : Les autorités bénéficient de la concurrence entre les différents fournisseurs tout en profitant de l'expertise des entreprises privées en matière de gestion



Non ce n'est pas Beyrouth! C'est un chantier parmi tant d'autres à Montréal.

portes et des fenêtres! Par ailleurs, faut-il rappeler que l'éducation, l'enseignement et le respect de la langue française sont toujours des responsabilités qui appartiennent au gouvernement du Québec.

Augmenter la productivité des employés municipaux

Le problème : Les fonctionnaires de la ville ne sont pas assez efficaces.

Le constat : Une métropole qui souhaite être un moteur de développement économique doit constamment chercher à augmenter sa productivité dans la fourniture de services municipaux.

La solution : S'inspirer du système britannique Best Value afin d'établir un mécanisme évaluant à intervalles réguliers si les services municipaux sont compétitifs et équivalents en quantité par rapport à ceux

du risque et de l'exploitation. Mon commentaire : Le texte est confus et me laisse perplexe. Tantôt on parle de fonctionnaires pas assez efficaces tantôt on parle de l'inefficacité de certains services. On y perd son latin mais une chose est claire on a l'impression qu'il s'agit d'une promotion publicitaire pour l'entreprise privée. À en croire certains, dès qu'il est question du secteur public, il est question d'absence de leadership, de manque d'idée, de manque de vision, de manque de quoi! Seul le secteur privé semble receler ce genre d'employés et posséder la recette secrète! Bizarre n'est-ce pas? Ce qui m'apparaît le plus étonnant, c'est qu'il n'y a pas un mot, ni la moindre allusion, sur l'organisation et la structure de la Ville de Montréal. À mon avis, il serait opportun de prendre le temps d'analyser les modes de gestion et d'encadrement préconisés par les gestionnaires et les décideurs de Montréal et

ensuite d'en tirer des conclusions. Pas si sûr que l'affirmation, le préjugé devrais-je dire, que les fonctionnaires ne sont pas efficaces, tienne la route. Que voulez-vous ça prend des coupables et généralement la tendance veut que ce soient les exécutants, c'est-à-dire nous, qui soyons désignés d'office.

«Des pays sociaux-démocrates comme le Danemark et la Suède ont adopté cette approche pour améliorer leur système de transport en commun et générer des réductions substantielles dans les frais d'exploitation.» - Marcel Boyer

La concurrence ne risque-t-elle pas d'avoir pour effet de créer des secteurs mieux desservis que d'autres? Imaginons que des compagnies ne veuillent pas offrir leur service dans certains secteurs?

Dominique Vachon : «Si le marché est concurrentiel, il y aura toujours des fournisseurs pour offrir des services demandés à un juste prix.»

Mon commentaire : Qui dit privé, dit profit. Nous vivons en Amérique du Nord, berceau du capitalisme. Quand on parle de juste prix est-on en droit de comprendre prix juste? Ce que notre système de transport en commun tente de nous offrir. Imaginer une compagnie privée, Veolia par exemple, qui obtiendrait un contrat. Celle-ci sera-t-elle vraiment en mesure de concurrencer la STM ou bien quelqu'un fera-t-il le nécessaire pour que la STM ne soit plus un concurrent? Autre élément qui me fait rire jaune à tous les coups, c'est lorsque l'on parle de conserver le contrôle sur le niveau de service et la tarification. Me semble que ça sonne drôle de contrôler une entreprise privée! Comment

CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Menacer, crier,
C'est intolérable!

Moi, je suis pour un milieu de travail sain.



André Dollo, secrétaire général au SFMM (SCFP)

seraient accordés les secteurs? Inévitablement, il y en aura des plus rentables et d'autres moins.

Le trafic d'influence reprendra-t-il du gallon? Assisterons-nous à des guerres de concurrents puis quand, comme en ce moment, les temps seront durs, ces concurrents partiront-ils avec notre avoir? Maudit PPP, on veut notre bien et on s'organise pour l'avoir! À mon avis ce qu'on cherche avec le privé, c'est purement leurs investissements qu'ils soient monétaires ou matériels. Si nos institutions tardaient moins à se renouveler, investissaient à un rythme régulier, insistaient davantage sur l'aspect maintien et développement de l'équipement plutôt que de prioriser d'autres dossiers ou secteurs d'activité, peut-être n'aurions-nous pas besoin de discuter de concurrence.

Augmenter le nombre d'étudiants étrangers de fort calibre dans nos universités

Le problème : Pour une ville cosmopolite où se côtoient quatre universités et plusieurs grandes écoles, Montréal n'accueille pas suffisamment d'étudiants étrangers de haut calibre, c'est-à-dire ceux obtenant des résultats remarquables aux tests d'admission internationaux les plus exigeants.

Le constat : Avec ses nombreux atouts éducatifs, sociaux, environnementaux, linguistiques et culturels, la métropole pourrait faire beaucoup mieux pour les attirer. Mais pour atteindre ce résultat, il faut rendre les universités montréalaises plus compétitives vis-à-vis de leurs concurrentes étrangères.

La solution : Déréglementer le plus tôt possible les droits de scolarité exigés des étudiants étrangers. Laisser aux universités la totalité des droits payés par ces élèves et les compenser au cas où des ententes entre le Québec et des gouvernements étrangers seraient en vigueur pour fixer les droits de scolarités des étudiants d'outre-frontières.

Les avantages : Ces changements inciteraient les universités à recruter un nombre plus élevé d'étudiants étrangers satisfaisant aux critères d'admission des meilleures universités internationales comparables puisqu'ils représenteraient désormais une source de revenu supplémentaire.

Augmenter le niveau de nos universités dans le but d'attirer la crème des étudiants étrangers est fort louable. Mais qu'en sera-t-il pour l'accessibilité des étudiants québécois?

Marcel Boyer : « Cette politique permettra plutôt aux universités d'améliorer leurs services aux étudiants québécois grâce aux frais payés par les étudiants étrangers. Il faudrait évidemment éviter des effets non désirés. Mais n'oublions pas que les étudiants et toute notre société vont profiter d'une augmentation de la qualité des universités et de la valeur des diplômes. »

Mes commentaires : L'argent est franchement omni présent. Ça sent le fric à plein nez. Il m'apparaît que tout ce qu'on veut de ces étudiants c'est leur bien (\$\$\$). On a à cœur leur capital et non leur intérêt! Mais j'oubliais, il s'agit d'une solution novatrice créant la richesse! York, Yale et Harvard sentent déjà la couverture glisser sous leurs pieds. Blague à part, quand on parle d'éducation et d'institution d'enseignement on doit se référer au gouvernement du Québec, lui

seul détient les pouvoirs pour revoir les contenus pédagogiques

Vendre le Stade olympique et l'Hippodrome

Le problème : Le Stade olympique et l'Hippodrome sont sous-utilisés et déficitaires.

Le constat : Ces deux infrastructures pourraient être mieux exploitées tout en cessant d'être des fardeaux financiers pour les contribuables.

La solution : Vendre le Stade olympique et l'Hippodrome à des promoteurs pour qu'ils les mettent en valeur. Dans le cas de l'Hippodrome, ses terrains pourraient servir à des fins de développement immobilier. Quant au Stade, un promoteur, le Cirque du soleil, par exemple, pourrait lui trouver un usage innovateur.

Les avantages : Revaloriser un symbole de Montréal dans le cas du Stade olympique et rendre disponibles des terrains au marché immobilier dans le cas de l'Hippodrome.

« Montréal est suffisamment riche en innovateurs et en entrepreneurs qui pourront faire preuve de l'imagination nécessaire afin de trouver une nouvelle vocation au Stade. » - Mathieu Laberge

Est-ce réaliste d'imaginer vendre le Stade olympique?

Mathieu Laberge : « Bien sûr. Après tout, dans le quartier Villeray, la Ville de Montréal a réussi à vendre un dépôt qui a été transformé en complexe culturel d'envergure par le Cirque du Soleil. »

Mes commentaires : Le Stade, bien que situé sur le territoire de la Ville de Montréal, n'est pas la propriété de celle-ci. Il s'agit d'une propriété publique. Alors il faudrait voir avec les propriétaires, à savoir tous les payeurs de taxes de la province de Québec, ce qu'ils en pensent. Le mettre en valeur, on ne demande pas mieux, amenez-en des idées! Quant à l'hippodrome, la suggestion n'est pas nouvelle mais n'avait pas fait consensus, il me semble. D'ailleurs le sujet est d'actualité, attendons voir qu'elles seront les avenues de solution qui seront retenues.

Bien que je me sois quelque peu amusé en vous exposant les idées de l'IEDM, il n'en demeure pas moins qu'il est vrai que Montréal doit trouver moyen de se démarquer par rapport à d'autres grandes villes, tant canadiennes qu'internationales. Mais il faut aussi se rappeler que les autres villes veulent elles aussi se maintenir ou se démarquer par rapport aux autres. Montréal possède de nombreux attraits et de nombreuses caractéristiques qui méritent qu'on s'y attarde, qu'on développe, qu'on redécouvre et c'est entre autre en collaboration avec ses plus fidèles supporteurs, nous les employés, qu'elle y arrivera. Bonne chance Montréal!

Conclusion

En dernière heure, le maire de l'arrondissement Pointe-aux-Trembles—Rivière-des-Prairies, Cosmos Macciocia a lui aussi soumis une idée pour que la Ville de Montréal soit mieux organisée, mieux gérée tout en produisant des économies d'échelle. Il propose de revoir et de repenser la Ville, rien de moins, en réduisant le nombre d'arrondissements. Par contre il n'a pas précisé si nous devrions avoir recours à l'entreprise privée pour ce faire.

Ville de Montréal

Modification et révision des dates d'ancienneté : c'est réglé !

André Dollo, secrétaire général au SFMM (SCFP)



Nous sommes heureux de vous annoncer qu'à la suite d'un long processus, l'opération visant à modifier ou à réviser les dates d'ancienneté est à toute fin pratique terminée.

C'est à l'occasion du renouvellement de la convention collective liant le SFMM à la ville de Montréal que nous nous sommes entendus afin de modifier la date d'ancienneté pour tous les fonctionnaires permanents et les fonctionnaires assujettis à l'alinéa 6.03 a), de façon à ce qu'elle corresponde dorénavant à la date d'embauche ou de réembauche, dans les cas d'interruption de service de douze mois et plus.

Nous nous étions donné six mois pour modifier puis réviser, le cas échéant, les dates. Puis en août 2008, nous nous sommes entendus pour que tous les fonctionnaires auxiliaires bénéficient de cet avantage; ce qui n'avait pu être conclu lors de la négociation de la convention collective. Des centaines de cas ont été traités au niveau de la modification de la date d'ancienneté et près de 300 ont dû faire l'objet d'une révision à la suite d'une demande formulée en ce sens par les membres concernés.

Modification du quantum de vacances : des dates à retenir

Pour les fonctionnaires permanents et ceux qui le sont devenus au 1^{er} mai 2008, la convention prévoit que votre banque de vacances sera ajustée en conséquence de votre nouvelle date d'ancienneté et, le cas échéant, vous avez droit à un ajustement de ladite banque rétroactivement au 1^{er} mai 2008. Comme l'exercice vient à peine de se terminer, vos banques n'ont pas pu être ajustées. En conséquence, votre banque de vacances pour l'année 2009-2010 sera ajustée à la paie du 21 mai 2009. Nous avons signé une lettre d'entente à l'effet que l'ajustement dû, si tel était le cas, au 1^{er} mai 2008 sera reporté pour l'année 2009-2010 et sera émis à la paie du 10 septembre 2009.

Pour les fonctionnaires auxiliaires

La négociation pour obtenir la parité quant à la date d'ancienneté s'est effectuée au mois d'août 2008 et a pris la forme d'une lettre d'entente. Puisqu'il s'agissait d'un gain additionnel à celui déjà négocié dans le cadre de la convention collective, nous avons dû convenir qu'il n'y aurait pas de rétroaction pour l'année 2008. Ainsi, l'ajustement de votre quantum de vacances en considérant votre date d'embauche (service continu) pour l'établissement du crédit de vacances est effectif depuis le 1^{er} avril 2009.

ACCIDENT DE TRAVAIL ?

Ne signez rien !

Ne remplissez aucun formulaire !

Consultez d'abord un de nos représentants syndicaux !

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

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

André Lalonde 514 930-1269 (téléav.)

Nancy Nolet 514 230-5592 (téléav.)

Josée Lacroix 514 842-9463 poste 247

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

Nous sommes là pour y répondre !

Équité salariale Affichage en cours



Diane Chevalier, Édith Cardin et Pierre Vandewalle, membres du comité syndical de l'équité salariale du SFMM (SCFP)



Il y a près d'un an que nous avons repris les travaux dans le dossier de l'équité salariale. Nous sommes très heureux d'avoir atteint une autre étape. Au moment où vous lirez ces lignes, le premier affichage aura été largement distribué : sites du SFMM et intranet de la ville centrale et des villes reconstituées et enfin, copies papier sur les différents babillards dans les milieux de travail de l'île.

Vous avez un rôle à jouer

Divisé en trois listes, soit par prédominance (féminine, masculine ou neutre), vous y retrouverez un numéro d'affichage, le code d'emploi, le titre de l'emploi par ordre alphabétique et la prédominance attribuée. On ne vous dira jamais à quel point cette étape est cruciale; c'est la base de tous les autres travaux qui seront exécutés. C'est pourquoi **il est important que vous en preniez connaissance.**

Cet affichage sera fait pendant **60 jours**. Cela vous donnera le temps nécessaire pour poser vos questions, nous faire part de vos observations et, bien entendu, signaler au comité un emploi qui n'apparaît pas dans une des listes ou encore manifester votre désaccord en rapport avec la prédominance qui a été attribuée à votre emploi. Vous devez acheminer votre

correspondance, par écrit, à l'adresse courriel que vous retrouverez, soit sur les sites du SFMM, de l'intranet de la Ville centrale ou des villes reconstituées ou encore dans les pages explicatives accompagnant l'affichage. Des vérifications seront faites par le comité paritaire et la décision vous sera communiquée **au plus tard 30 jours après la fin de l'affichage**. À la fin de ces 90 jours, le comité devra indiquer s'il y a eu des modifications et procédera à un autre affichage s'il y a lieu de le faire.

D'autres étapes à venir

Pendant ce temps, le comité mixte continuera de travailler à l'élaboration d'un questionnaire découlant du plan dont nous allons nous servir pour évaluer les emplois. Nous devons également nous entendre (syndicat et employeur) afin d'établir un échantillonnage des emplois à évaluer. En collaboration avec vos représentants syndicaux, nous irons rencontrer les personnes qui occupent ces emplois afin de distribuer ces questionnaires qui nous aideront à compléter dans certains cas et à faire le tour des tâches de votre emploi. Comme le portrait de l'exercice est fixé au 21 novembre 2005, c'est l'information à cette date dont nous aurons besoin. Nous vous tiendrons au courant de notre visite.

Avez-vous besoin de plus d'information ?

Nous aimerions savoir si vous êtes intéressés à assister à une rencontre d'information sur la démarche d'équité salariale. Vous aurez un compte-rendu complet de l'état d'avancement des travaux et vous pourrez poser vos questions directement aux membres du comité syndical. Si cela vous intéresse, vous pouvez nous le faire savoir en communiquant avec nous au 514 842-9463 ou encore par courriel à equitesalariale@sfmm429.qc.ca.

DERNIÈRE HEURE

Le SFMM conclut une entente de principe avec Ville Mont-Royal

Le 27 février dernier, en soirée, le SFMM représenté par Jean-Marc Boucher, vice-président, Chantal Galarneau, directrice syndicale et Bruno Tremblay, conseiller syndical (SCFP) a conclu une entente de principe avec les représentants de Ville Mont-Royal.

Au moment d'aller sous presse, les membres de cette municipalité étaient conviés à entériner l'entente, le mercredi 8 avril lors d'une assemblée. Nous demeurons confiants que cette entente saura satisfaire nos membres et que nous pourrons vous en présenter un résumé dans notre prochaine édition du *ColBlanc*.

Ville de Montréal-Ouest Une entente qui fait l'unanimité



Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM (SCFP)



réunis le 19 mars dernier en assemblée extraordinaire au centre communautaire de Montréal-Ouest, c'est à l'unanimité que les Colblancs ont voté en faveur de l'entente de principe intervenue entre le SFMM et la municipalité le 26 février 2009.

D'une durée d'un peu plus de huit ans, le nouveau contrat de travail prévoit des augmentations salariales de 2 % pour chacune des années incluant une clause de garantie de plein



Bruno Tremblay, conseiller syndical SCFP, Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM et Lois Kidd, directrice syndicale à cette municipalité ont réalisé un travail remarquable.

IPC pour les années 2010 à 2014 inclusivement, sans toutefois dépasser 3 %.

Une solidarité qui appelle la fierté

Étant donné la durée du contrat de travail et malgré l'absence actuelle de salariés à statut précaire au service de cette municipalité de l'Ouest de l'île, les membres ont accordé leur confiance à leurs représentants syndicaux et ont rejeté les offres initiales de la partie patronale qui ne comportaient aucune amélioration pour les salariés à statut précaire.

C'est grâce à leur solidarité que notre Syndicat a pu obtenir la parité pour les salariés à statut précaire avec leurs collègues permanents en matière de vacances, de congés mobiles, d'heures de maladie et de jours de congé férié, de même qu'une progression salariale plus avantageuse. Le SFMM est vraiment fier de leur généreuse contribution qui a porté fruits.

Encore d'autres gains

L'entente prévoit aussi des primes pour le travail effectué le soir, la nuit et les weekends, des mesures pour concilier travail et famille, dont une clause d'indemnité complémentaire au régime québécois d'assurance parentale (RQAP) garantissant aux femmes en congé de maternité 100 % de leur salaire, la bonification des congés spéciaux à l'occasion d'un mariage ou d'un décès et une flexibilité accrue des horaires de travail.

Les négociations se sont déroulées dans un climat respectueux. Les membres ont fait confiance à leurs



Félicitations aux syndiqués de Montréal-Ouest qui ont fait preuve d'une réelle solidarité permettant une parité entre les conditions de travail des permanents et des salariés à statut précaire!

représentants syndicaux qui, de leur côté, ont réalisé un travail remarquable permettant d'importantes avancées tout en tenant compte de la réalité de cette petite municipalité dont les syndiqués étaient sans contrat de travail depuis le 30 juin 2006. Ce nouveau contrat de travail couvre la période du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2014.



Négociation OMHM



Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP)



Actuellement, à l'Office d'habitation de Montréal (OMHM) les négociations en vue du renouvellement de la convention collective échue le 31 décembre 2008 vont bon train. Au moment d'écrire ces lignes, les parties en étaient à leur troisième rencontre de négociation.

Lors de ces séances nous avons fait part à l'employeur de nos demandes adoptées par projet en assemblée générale à l'automne 2008, et ce, à compter de la première rencontre tenue le 11 décembre 2008.

L'employeur est revenu sommairement sur celles-ci avec des demandes de clarification et d'explication que nous lui avons fournies en complément à notre dépôt de décembre 2008.

L'employeur nous a aussi fait part de sa vision des prochaines négociations face à nos demandes dont certaines semblent converger avec celles de l'employeur. Malgré un climat cordial et certaines convergences, il demeure que certaines préoccupations de l'employeur ne font pas parties de nos demandes ni de nos objectifs de négociation. Nous avons toutefois convenu des modalités quant au mode de négociation et d'un calendrier d'environ six rencontres qui devraient avoir lieu d'ici la période estivale.

Nous vous tiendrons informés des développements futurs par le biais de vos représentants syndicaux siégeant au comité de négociation, soit Christian Coallier, directeur syndical et Diane Chiasson, déléguée ou encore par voie d'un *Fonctionnaire express*.

Assemblée à la Ville de Pointe-Claire Les décisions prises ont porté fruits



Ils ont été nombreux à répondre à l'invitation de l'Équipe du SFMM, le 21 janvier dernier et ils n'ont pas hésité à soutenir leurs représentants syndicaux en

adoptant, dans une proportion de 81,7 %, un plan d'action prévoyant une série de moyens d'action syndicale démontrant clairement leur détermination à obtenir un renouvellement de convention collective négocié. Résultat? Les discussions entre les représentants de la Ville de Pointe-Claire et le SFMM ont repris.

Avant tout, rétablir une confiance

D'un commun accord, les parties ont convenu d'une remise sine die de l'audition prévue le 2 mars dernier à la commission des relations de travail (CRT). Les recours judiciaires sont suspendus afin de permettre aux parties de reprendre les travaux sur de nouvelles bases. Il est primordial de rétablir un lien de confiance entre les parties afin d'être en mesure d'instaurer un climat de discussion propice à une saine négociation.

Les représentants patronaux et syndicaux

doivent donc convenir d'un calendrier de rencontres alors que les membres du comité syndical de négociation eux se sont rencontrés le 23 mars dernier afin justement de préparer les rencontres à venir.

Avec l'arrivée du beau temps...

Dès que les parties auront convenu d'un calendrier de rencontres, les discussions reprendront (d'ici la mi-mai au plus tard) là où elles en étaient lorsque la partie patronale a mis un terme aux discussions en septembre dernier.

Nous sommes confiants de pouvoir conclure une entente qui puisse satisfaire les intérêts des deux parties — chose que nous avons réussi à faire avec la très grande majorité des employeurs avec lesquels nous négocions.

Notons cependant que c'est avant tout grâce à la **SOLIDARITÉ** des syndiqués de la Ville de Pointe-Claire que la situation a évolué de la sorte. Sans elle, il est clair que la négociation se serait judiciairisée. Ce qui n'est souhaitable ni pour la partie syndicale ni pour la partie patronale.

— Mario Sabourin

Le comité d'entraide pour le soutien et la prévention de la santé du travail

Une façon intelligente et nouvelle de faire les choses

Face à l'accroissement du nombre de membres victimes d'une lésion psychologique ou de harcèlement psychologique en emploi, le SFMM (SCFP) a réuni ses experts responsables des services concernés par ce type de problème (SST réparation et prévention, programme d'aide aux membres, etc.). Pour prévenir, contrer et soutenir les membres aux prises avec un de ces maux qui constituent la principale cause d'absentéisme au travail, le SFMM mise sur le partage des expertises, des connaissances et le travail d'équipe : l'action et l'expérience au service des membres en matière de santé du travail!



PRÊTS HYPOTHÉCAIRES et MARGE ATOUT RENSEIGNEZ-VOUS

Pour faire une demande de prêt hypothécaire ou de prêt hypothécaire préétabli, rencontrez votre conseiller



Chantal Déry
Directrice, service aux particuliers

Quel que soit votre projet, vous trouverez parmi notre gamme diversifiée de prêts hypothécaires une solution de financement qui correspond à votre situation.

PARTEZ GAGNANT AVEC LE PRÊT HYPOTHÉCAIRE PRÉÉTABLI DE DESJARDINS

Vous voulez faciliter et accélérer vos négociations avec le vendeur ou le courtier immobilier? Le prêt hypothécaire préétabli de Desjardins vous donne un fier coup de main : vous aurez la certitude, lorsque la transaction se réalisera, d'avoir votre prêt hypothécaire et vous en aurez déjà négocié le montant.

CETTE FORMULE PRÉSENTE PLUSIEURS AVANTAGES

Vous connaissez, dès le début de votre démarche, votre capacité d'emprunt maximale. Vous bénéficiez d'un taux d'intérêt garanti pour un minimum de 90 jours; vous êtes ainsi protégé contre une hausse des taux pour la durée de vos négociations. Vous économisez du temps : l'attribution de votre prêt se fait beaucoup plus rapidement. Votre taux est ajusté à la baisse si les taux diminuent entre le moment où vous avez négocié votre prêt hypothécaire préétabli et la signature de votre contrat d'achat.

AUTRES AVANTAGES ET SERVICES COMPLÉMENTAIRES

Option Multiprojets : vous permet de réemprunter les sommes remboursées sur votre prêt hypothécaire autant de fois que vous le souhaitez, sans frais juridiques ou autres. Utile pour rénover ou réaliser d'autres projets.

Remboursement par anticipation : vous permet de rembourser votre prêt beaucoup plus rapidement et d'économiser des milliers de dollars en intérêt en optant, par exemple, pour des paiements hebdomadaires accélérés.

Renouvellement avant échéance : vous permet de profiter d'une baisse de taux d'intérêt sur les marchés.

Protection propriétaire* : vous met à l'abri des hausses importantes de taux d'intérêt.

Assurance prêt Desjardins : une assurance vie et une assurance invalidité pour vous aider à vous acquitter des obligations financières liées à votre emprunt en cas de décès ou d'invalidité.

Assurance habitation Desjardins* : l'assurance habitation de Desjardins Assurances générales couvre tous les risques courants (incendie, vol, vandalisme, responsabilité civile, etc.). Vous aurez également accès à des services complémentaires tels l'Assistance vol d'identité, l'Assistance juridique et le programme TéléPrévention Desjardins.

MISE DE FONDS

Généralement, la mise de fonds minimale requise équivaut à 20% de la valeur de la résidence. Cependant, si vous ne disposez pas de ce montant minimal, vous pouvez obtenir un prêt avec une assurance hypothécaire de Genworth Financial Canada (GFC) ou de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). Ainsi, vous pouvez acquérir une maison avec une mise de fonds allant de 5% à 20% de la valeur de la propriété.

*Offerte au Québec



Desjardins

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

Centre financier Brennan : 801, rue Brennan, 5^e étage,
bureau 5140, Montréal (Québec) H3C 0G4

T. 514 526.4971 | 1 800 465.2449
www.cepb.com

Harcèlement psychologique au travail

Importante décision en faveur d'un membre du SFMM

Gilles Maheu, agent de griefs au SFMM (SCFP)



Le 5 janvier 2009, presque trois ans après le dépôt demandant que cesse le harcèlement psychologique de son supérieur à son endroit, un membre de notre Syndicat voyait finalement la lumière au bout du tunnel lorsque l'arbitre M^e Fernand Morin reconnaissait, dans une décision non équivoque, qu'il avait été victime d'actes constitutifs de harcèlement au sens de l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail (L.N.T.).

Quand l'employeur multiplie les embûches

Nous n'étions toutefois pas au bout de nos peines. En effet, le 3 novembre 2008, l'audition débute avec le dépôt d'une objection par le procureur patronal. L'objection porte sur la période de référence qui doit être considérée relativement aux faits. Ses prétentions étaient à l'effet que les faits antérieurs au mois de mai 2004 ne devaient pas être retenus puisque l'application des nouvelles dispositions législatives en matière de harcèlement

mention du fait que l'employeur n'a pas fait son enquête sur les faits allégués dans le grief. Pourtant, la Loi prévoit que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, il se doit de la faire cesser. N'est-ce pas également ce que prévoit la Politique de l'employeur en matière de Respect de la personne (politique de Tolérance Zéro)?

Avouez que cela est quand même surprenant de la part d'un employeur qui,

de section. Dans le dossier qui nous concerne, on ne peut pas dire qu'ils aient fait preuve d'une grande vigilance. Je dirais plutôt qu'ils ont fait preuve de laxisme. Il est d'ailleurs clairement mentionné dans la décision arbitrale que l'employeur ne doit pas attendre la preuve du harcèlement avant d'agir, mais **agir dès que des faits sont portés à sa connaissance**. Il doit faire enquête et faire de la prévention. Il y a au moins un endroit à la Ville où ils ont manqué le bateau, on va dire ça comme ça, pour être poli! Alors voici ma deuxième question qui tue. Pourquoi l'employeur n'a pas fait d'enquête en 2006?

Par ailleurs, ce sont les mêmes personnes de la Direction des ressources humaines de chaque Service ou arrondissement qui font enquête pour les plaintes de harcèlement psychologique et qui sont appelées à témoigner pour défendre le gestionnaire impliqué lorsque le Syndicat dépose un grief pour harcèlement psychologique. Il me semble que quelque chose cloche dans la façon de gérer ce genre de cas puisque l'employeur devient juge puis partie au litige!

C'est qui et c'est où ?

La décision est d'ordre public, elle est déjà diffusée et pour savoir à quel endroit c'est arrivé, on va vous le dire. C'est arrivé au Service de la mise en valeur du territoire et du patrimoine.

Enfin, on peut se demander ce que va faire l'employeur pour que dans l'avenir ce «gestionnaire» ne récidive pas? Voilà une question qui demeure à ce jour sans réponse. J'espère que l'employeur prendra les bonnes décisions pour faire respecter sa politique contre le harcèlement psychologique au travail.

Un jugement qui fait jurisprudence

En terminant, il faut que nous soyons tous vigilants afin que personne n'ait à vivre une situation semblable. Bien sûr, on a parlé d'un seul gestionnaire et il ne faut surtout pas croire que tous agissent ainsi. Mais si d'autres cas devaient se présenter, souhaitons que cette décision arbitrale fasse réfléchir notre employeur qui, cette fois a manqué à ses obligations dans l'application de la Loi et de sa propre politique en matière de harcèlement psychologique. Pour ma part, j'espère que cela sera la dernière!

Finalement, un conseil, un vrai. Pas comme ceux prodigués par le «jovialiste» attitré de notre belle ville, vous savez, celui aux crampons! Il pourrait vous conseiller, en cas de harcèlement psychologique, de vous mettre des bouchons dans les oreilles, car ce qu'on n'entend pas, ça fait pas mal!

Soyons sérieux, si vous vivez des situations problématiques et que vous avez des interrogations sur les problématiques reliées au harcèlement psychologique dans le cadre de votre travail, n'hésitez pas à contacter votre représentant syndical. Le SFMM a développé une bonne expertise dans le domaine et il saura vous apporter le soutien indispensable dans votre démarche.



Soulignons l'excellent travail accompli par M^e Pierre Thériault, conseiller syndical SCFP affecté au «429», qui était le procureur assigné au dossier. Merci aussi à tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à faire en sorte que justice soit rendue à l'endroit d'un membre de notre Syndicat victime d'une situation inacceptable pendant tant d'années, dont Alain Fugère, vice-président au SFMM; Jocelyn Auclair, directeur syndical et l'auteur de ces lignes, Gilles Maheu.

Je vous exposerai d'abord l'historique de ce grief dénonçant une situation de harcèlement psychologique qui s'étale entre 2002 et 2009. Ensuite, je vous ferai part de mes commentaires et de certaines questions qui demeurent en suspens.

Une histoire vraie !

Cela a commencé le 20 mars 2006, par le dépôt d'un grief. Le libellé du grief faisait état du fait que, depuis 2002 jusqu'à son départ de son Service par voie de mutation (qui a fait l'objet d'un autre grief), le membre plaignant a été victime d'une conduite vexatoire, offensante et abusive de la part de son gestionnaire. Cela a été suivi du dépôt d'un troisième grief (en vertu du paragraphe 21.08 de la convention collective) puisque le fonctionnaire concerné s'est vu importuner par une agente de personnel à la suite du dépôt des deux premiers griefs. Ajoutons finalement, les délais d'attente pour fixer l'audience devant M^e Fernand Morin.

Deux ans plus tard, la Ville enquête !

C'est ainsi qu'après deux ans et demi d'attente, une première journée d'audition a lieu le 22 septembre 2008. Elle sera de courte durée puisque le procureur patronal demande plus de temps afin de terminer son enquête qui, doit-on préciser, n'avait pas encore commencée! Pour la petite histoire, notons que l'employeur n'a jamais pris la peine de rencontrer le membre plaignant.

Lors de cette audition, l'employeur a également fait valoir qu'il avait besoin de temps pour répondre aux demandes de précisions que le Syndicat lui avait fait parvenir. L'arbitre a acquiescé à ces requêtes et a donc reporté l'audition au 3 novembre suivant. D'autres dates furent fixées, soit les 4 et 7 novembre ainsi que le 11 décembre.

psychologique au travail sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004.

L'arbitre a fait droit à cette objection, notamment pour permettre d'accélérer quelque peu le processus qui, jusqu'à ce jour, semblait avoir été fort laborieux. Mentionnons également que le procureur patronal a nié tous les faits mentionnés dans les demandes de précisions fournies à l'employeur, comme la Loi le prévoit.

À la suite de cette décision, avec en mains un dossier amputé de près de la moitié des éléments de preuve le constituant, l'équipe syndicale a dû revoir sa stratégie, et ce, pour le lendemain matin!

Justice est enfin rendue !

Finalement, malgré toutes les tergiversations de l'employeur et les limites imposées, les 4 et 7 novembre 2008, il a enfin été possible de procéder à la présentation de la preuve syndicale et patronale ainsi qu'au contre-interrogatoire des témoins.

La dernière journée d'audition, le 11 décembre, a été consacrée aux plaidoiries des deux parties. Notons que jusqu'à la fin, le procureur patronal maintiendra que le plaignant n'avait jamais subi de harcèlement psychologique de la part de son gestionnaire.

Pourtant, le 5 janvier 2009, l'arbitre M^e Fernand Morin a rendu une décision qui reconnaît sans nul doute que notre membre a été victime d'actes constitutifs de harcèlement au sens de la Loi, et ce, en raison des faits et des gestes de son supérieur hiérarchique à son endroit.

Des questions sans réponse !

Après avoir suivi ce dossier du début à la fin, bien des questions restent sans réponse. Ainsi, ce grief a été déposé en 2006 par le Syndicat, or dans sa décision, l'arbitre fait

lors de l'adoption des dispositions législatives sur le harcèlement psychologique au travail, en 2004, s'est empressé de mettre en vigueur une politique dite de *Tolérance Zéro* en matière de Respect de la personne et de harcèlement psychologique. Encore plus étonnant de constater que deux années plus tard, lors des auditions, l'employeur prétendra que les faits reprochés n'étaient pas fondés, niant tout en bloc.

Tolérance Zéro : tout est relatif !

Pourtant dernièrement, un gestionnaire de la division des relations de travail a mentionné dans les médias, et avec le plus grand sérieux, que la Ville appliquait la politique *Tolérance Zéro* dans les cas de harcèlement. Or, dans le cas qui nous préoccupe, pour un fonctionnaire col blanc victime de harcèlement psychologique de la part d'un gestionnaire, ça a plutôt été *Tolérance 100 %*. Dans un autre cas, celui d'un pompier syndiqué, la Ville a procédé au congédiement avant même que l'enquête ne soit terminée! Maintenant, la question qui tue. Pourquoi deux poids, deux mesures dans l'application de la politique de *Tolérance (presque) Zéro*?

Laxisme ou formation déficiente ?

Pour ceux qui ne le savent pas, c'est la Direction des ressources humaines de chaque Service ou arrondissement qui est responsable de l'application de la Politique de la Ville de Montréal en matière de Respect de la personne. Les gestionnaires devraient pourtant avoir reçu de la formation sur la politique de Respect de la personne. Mais à mon avis, plusieurs se sont absentés ou n'en ont pas profité! Lorsque l'on parle de gestionnaires, on parle autant des directeurs de Service ou d'arrondissement que des chefs



L'expertise médicale au service des travailleurs Sauvons la Polyclinique médicale populaire !

André Dollo, secrétaire général au SFMM (SCFP)



On nombre d'entre-nous connaissons la Polyclinique médicale populaire. C'est en 1967 que cette clinique voyait le jour dans les locaux situés en 1988, rue Sainte-Catherine Est, locaux qu'elle occupe encore 40 ans plus tard. Dès sa fondation, la «Poly» s'est donnée comme mission de soigner et défendre les travailleurs, plus particulièrement lorsqu'ils sont aux prises avec la CSST, la SAAQ, l'IVAC ou même avec leurs employeurs puisqu'elle se spécialise en médecine du travail. À maintes reprises, le SFMM y a référé des membres qui ne savaient plus où donner de la tête et à qui faire confiance.

Victime de son efficacité ?

Mais voilà que depuis quelques temps la clinique et son personnel, à savoir les médecins qui y prodiguent soins et conseils, se retrouvent sous la loupe du Collège des médecins. Hasard, coïncidence ou résultat d'une démarche élaborée par les employeurs, la CSST, l'IVAC et la SAAQ, il n'en demeure pas moins que le Collège des médecins a temporairement mis à l'index deux des médecins de la «Poly», tandis qu'un troisième fait l'objet d'une attention très particulière de la part de certains intervenants du merveilleux monde de la santé. Le Collège des médecins aura beau invoquer d'obscures raisons pour justifier ses agissements, il est clair pour nous que le véritable reproche qui leur est adressé c'est de trop bien représenter les travailleurs face aux employeurs et aux systèmes prétendument mis en place pour aider et soutenir les accidentés du travail, les personnes victimes d'actes criminels et les victimes d'accident de la route.

On veut notre bien mais pas à n'importe quel prix

À la Polyclinique médicale populaire, c'est plutôt l'inverse : on considère, qu'il n'y a pas de prix pour que l'on soit bien. Nous nous interrogeons sur les véritables motifs des agissements du Collège des médecins dans le cas de la «Poly» puisque selon nos informations aucun des médecins désignés par l'employeur ou les organismes publics comme le Bureau d'évaluation médical (où quelque dix médecins chargés d'évaluer la condition des travailleurs renversent dans près de 80 % la décision du médecin traitant et les retournent manu militari au travail), n'a fait l'objet de telle mise à l'index.

Quoi faire pour sauver la clinique ?

Devant cet état de fait le SFMM, en collaboration avec d'autres syndicats, a décidé de participer au mouvement d'appui visant à soutenir la «Poly» et à dénoncer les agissements et les pratiques du Collège des médecins. Nous avons élaboré un plan d'action qui consiste à faire circuler une pétition en appui à la «Poly» dénonçant les prises de positions, les interventions et le harcèlement du Collège des médecins, pétition qui sera acheminée directement audit Collège; à faire parvenir des lettres d'appui et de soutien tant pour la «Poly» que pour les médecins qui y œuvrent; à intervenir à tous les niveaux afin d'aider la «Poly» à recruter de nouveaux médecins et finalement à mettre tout en œuvre pour que la «Poly» puisse devenir une Coop de santé. Joignez-vous à nous et ensemble supportons la Polyclinique médicale populaire.



1952-2008 – Nicole Demontigny Au Québec, le travail tue encore !



Le 28 novembre 2008, en attendant des écoliers sur un trottoir au coin des rues de l'Église et Bannantyne, la brigadière scolaire, membre de la grande famille du SCFP, a été frappée de plein fouet par un jeune automobiliste qui aurait brûlé un feu rouge.

Brigadière depuis huit ans, la victime, qui était aimée des enfants du quartier, a succombé à ses blessures à l'hôpital. Plusieurs collègues de travail, portant leur dossard jaune, ont assisté aux obsèques.

Il faut rendre le travail sécuritaire !

L'employeur a l'obligation légale d'éliminer les risques; pas de les contrôler ou de les gérer. En identifiant et en éliminant à la source les risques, ils ne peuvent causer de lésion professionnelle. C'est pour cette raison que le SFMM exige que l'on aborde des problèmes de santé psychologique au travail dans le cadre des comités locaux de SST.

Le 28 avril...?

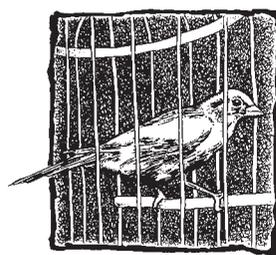


Luc Veillette, directeur syndical à la Direction de la sécurité du revenu et membre du CGC



Pour les travailleurs, depuis plusieurs années, le 28 avril est une journée spéciale. Pourquoi me direz-vous? Et bien, parce que c'est un jour de compassion pour commémorer ceux qui, dans le cadre de leur travail, ont perdu la vie, ont été victimes d'un accident de travail ou sont atteints d'une maladie professionnelle.

Sachez qu'au Canada, en 2007, c'est 1055 travailleurs qui sont décédés dans le cadre de leur travail. De ce nombre, 206 étaient des travailleurs québécois. Pour la même période, il y a eu, au Canada, 317 524



accidents reliés au travail qui ont occasionné des pertes de temps. De ce nombre, 87 186 se sont produits au Québec. C'est beaucoup trop!

Dans le cadre de cette journée, nous apposerons sur notre édifice du «429» le drapeau du SCFP affichant l'emblème du canari jaune. Nous avons également demandé aux représentants de la Ville de contribuer à sensibiliser l'ensemble de la population sur l'importance d'assurer la santé et la sécurité du travail en acceptant de mettre en berne le drapeau du SCFP (canari jaune) à la Place Vauquelin à l'Hôtel de Ville, ainsi que les autres drapeaux.

Reconnu maintenant dans plusieurs dizaines de pays, le 28 avril, jour de deuil international pour les personnes tuées et blessées au travail, est une occasion de s'arrêter un moment pour se demander si nos façons de travailler sont sécuritaires. L'habitude et la routine sont deux ennemis qui menacent notre santé et notre sécurité au travail. Assurons-nous de respecter les procédures et de porter les équipements de protection individuels requis. Nous pourrions ainsi faire le plus beau des cadeaux à notre famille, revenir à la maison après notre journée de travail!

Le SFMM fait adopter deux résolutions au congrès du SCFP



Le SFMM a fait preuve de leadership lors du dernier congrès du SCFP en présentant deux résolutions, soit les résolutions R-26 et R-27. Les congressistes n'ont pas hésité et les ont toutes deux adoptées.

RÉSOLUTIONS SANTÉ-SÉCURITÉ R-26

ATTENDU QUE la santé et la sécurité du travail occupent une place importante dans notre quotidien;

ATTENDU QUE la santé psychologique est tout aussi importante que la santé physique pour les membres du SCFP;

ATTENDU QUE la santé psychologique doit être traitée au même titre que la santé physique dans tous les comités de santé et de sécurité, et ce, à tous les niveaux de nos structures;

ATTENDU QUE dans certains dossiers, des réclamations d'assurance salaire sont déposées alors que ces réclamations devraient être faites plutôt à la CSST, lorsque les motifs de celles-ci sont en lien avec le travail;

IL EST RÉSOLU QUE le SCFP, en matière de santé psychologique, développe et offre des outils, des guides, des activités, des journées d'information et même un colloque pour aider les représentants syndicaux afin de traiter de ce sujet.

R-27

ATTENDU QUE la LSST ne s'applique pas entièrement à tous les travailleurs au Québec et s'applique seulement à deux secteurs prioritaires d'activité;

ATTENDU QUE ces mêmes travailleurs ne peuvent bénéficier des outils de prévention qu'offre cette même loi, tels que le programme de prévention (articles 58 à 61 de la LSST), le comité de santé et de sécurité (articles 68 à 86 de la LSST) et le représentant à la prévention (articles 87 à 97 de la LSST);

ATTENDU QUE tous les travailleurs devraient bénéficier de ces avantages depuis plusieurs années selon des promesses du gouvernement provincial de l'époque;

ATTENDU QUE la loi est en vigueur depuis 1979 et aucun changement n'a été fait sur ce sujet;

IL EST RÉSOLU QUE le SCFP entreprenne les démarches auprès de la FTQ afin que celle-ci fasse le nécessaire pour faire reconnaître 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.

CONFÉRENCE NATIONALE SUR LES NÉGOCIATIONS POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES

Prise de conscience

Difficile mais nécessaire



Camée Aubut, directrice syndicale à la Direction de la sécurité du revenu et responsable du comité de la condition féminine du SFMM (SCFP)



Il y a des moments comme ceux vécus lors de la Conférence à laquelle j'ai assisté qui me permettent de réaliser à quel point les femmes, avant moi, se sont battues afin de faire de mon monde un monde meilleur.

J'ai entendu ces femmes nous dire leurs luttes passées et présentes; je les ai écoutées raconter leurs conditions de travail si différentes selon la province dans laquelle elles vivent; je les ai entendues rêver d'une retraite dorée avec un fond de pension INEXISTANT; j'ai suivi le récit de leur faim, du froid, de leurs petits salaires de misère; je les ai vues à travers leurs regards se faire insulter, frapper, humilier, rejeter à cause de leur couleur, de leur orientation sexuelle, de leur religion, ou simplement à cause de leur sexe!

Après les avoir vues, entendues, perçues, j'ai reconnu leurs revendications, leurs demandes, leurs besoins. Je n'ai pu constater l'iniquité et notre incapacité à offrir ne serait-ce

que le minimum pour certaines ou un petit supplément pour d'autres.

Je suis une femme du Québec, une syndiquée au service de la Ville de Montréal et à ces titres, je bénéficie des résultats des luttes de nos mères, de nos consœurs comme par exemple les pensions alimentaires, les garderies à 7 \$ par jour, le régime québécois d'assurance parental (RQAP) — qui garanti un revenu décent aux travailleuses et qui accorde un congé de paternité —, un horaire flexible de travail (un jour de congé par semaine/35 heures en 4 jours), des mesures de conciliation travail-famille, de banques d'heures (pour congé personnel ou pour prendre soin d'une personne à charge), d'allocations familiales, de la *Loi sur l'équité salariale*, etc.

J'ai été étonnée de constater à quel point au Canada, d'une province à l'autre, nos conditions étaient disparates en terme de gains. Il n'y a pas de loi sur l'équité salariale ailleurs au pays, pas de garderie à 7 \$ par jour, pas de RQAP!

J'ai entendu des femmes tellement énergiques, volontaires, affamées d'équité, d'équilibre que j'en suis venue à souhaiter reculer dans le temps pour mieux foncer avec elles dans leurs luttes.

J'ai surtout retenu qu'il demeure encore des combats à faire, malgré tous nos souhaits d'égalité et d'équité, et en ce sens, des conférences comme celle-ci et des organismes de défense des droits des femmes ont toute leur raison d'être puisque les objectifs ne sont pas encore atteints partout et pour toutes.

J'ai aussi retenu qu'il faut nous unir, continuer à réclamer notre dû, que nos acquis sont fragiles, qu'il nous faut garder les yeux grands ouverts et surtout nous soutenir les unes les autres. Notre force est notre volonté d'aller de l'avant. Nous l'avons prouvé à maintes reprises au cours de l'histoire!

Tous pour elles et elles pour tous !



Julie Poulin, directrice syndicale pour la ville de Westmount et membre du comité de la condition féminine du SFMM (SCFP)



Les membres du comité de la condition féminine ainsi que quelques membres de l'exécutif du SFMM

«429» — dont Francine Bouliane, vice-présidente responsable de ce comité — ont eu le plaisir d'assister à la conférence nationale sur les négociations pour l'égalité des femmes. Organisé par le SCFP, cet événement s'est tenu du 10 au 13 février 2009 à Montréal où près de 500 consœurs et confrères de tout le pays se sont rassemblés pour échanger sur leurs gains syndicaux et surtout, s'échanger des idées de plans d'action afin d'agir concrètement pour l'obtention de l'égalité homme-femme.

Le SFMM partage son expérience

Nous avons eu le privilège d'entendre notre présidente, Monique

Côté, invitée par le comité organisateur à prendre part au panel, partager son expérience avec les participants, notamment sur les mesures de conciliation travail-famille. Elle en a enthousiasmé plus d'une lorsqu'elle a exposé nos avancées en matière de conciliation travail-famille obtenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective des employés cols blancs de la Ville de Montréal.

Toutes à table

Plusieurs conférencières, toutes plus intéressantes les unes que les autres, ont partagé leurs expériences pour la quête de l'égalité. Que ce soit en matière d'équité salariale, de violence en milieu de travail, de conciliation travail-famille ou autres.

Des ateliers organisés sous forme de groupe de discussion étaient aussi offerts. Les ateliers ont porté sur les

différents enjeux-clés de négociations comme :

- la stratégie pour augmenter les salaires et les avantages sociaux des femmes;
- l'obtention de régimes de retraite pour les femmes et leur amélioration;
- la négociation d'emplois stables (dispositions de convention collective qui protègent contre la précarisation et la privatisation);
- l'amélioration des dispositions afin de protéger les femmes contre la violence.

Des moyens pour que les femmes obtiennent l'égalité en emploi

Lors des ateliers, les participants ont proposé des moyens concrets afin de mieux protéger les femmes comme : pleins droits d'ancienneté pour toutes les travailleuses, conversion d'emplois à temps partiel en emplois à temps plein, avantages sociaux complets pour les travailleuses à temps plein et à temps partiel, plan d'équité en matière d'emploi et solides clauses contre la sous-traitance.

En conclusion, toutes et tous s'entendaient pour dire que la lutte pour l'égalité des femmes demeure un grand combat et que nous devons nous unir pour le mener à terme!

Gains syndicaux du SFMM à la Ville de Montréal en matière de conciliation travail - famille

- parité entre les fonctionnaires auxiliaires et les fonctionnaires permanents;
- banque globale de temps (pour prendre charge d'enfants âgés de 0 à 6 ans ou recevoir un revenu dans le cadre du congé parental qui autrement serait sans solde ou encore pour une pré-retraite ou une retraite anticipée);
- horaire de travail flexible pour tous (auxiliaires ou permanents);
- conversion de 100 postes précaires en 100 postes permanents;
- date d'ancienneté = date d'embauche pour tous.

Les à-côtés de la conférence



Christine Télisma, directrice syndicale du Service des affaires corporatives

J'ai eu l'heureuse surprise d'être invitée à un déjeuner-causerie tenu tôt le matin, lors de la deuxième journée de la Conférence nationale sur les négociations pour l'égalité des femmes. J'étais curieuse de savoir de quoi nous allions discuter, je pensais qu'on parlerait de l'égalité des femmes aujourd'hui, mais je fus surprise par les priorités de ces femmes. Elles venaient toutes d'un milieu culturel. Qu'elles fussent noires, Inuits, autochtones, elles avaient toutes les mêmes préoccupations, la violence faite aux femmes et la présence de communautés culturelles dans nos syndicats. Cela m'amena à me poser quelques questions. Faisons-nous suffisamment de place pour la diversité culturelle dans nos syndicats?

Nous savons tous que notre employeur a une politique pour ce qui est des communautés culturelles, mais faisons-nous notre part? Je crois qu'il peut y avoir place à l'amélioration. Le but de mon article n'est pas de lancer un débat, mais plutôt de parler des préoccupations de ces femmes. Il y a une chose qui m'a marquée, pour plusieurs d'entre elles, la violence fait partie de la *job*. Et cette réflexion me touche droit au cœur, car nous avons longtemps milité contre cela et presque vingt ans plus tard, après des tragédies comme le drame de Polytechnique au Québec, la violence est toujours présente.

Même si nous vivons dans le même pays, chacune des provinces est distincte dans son fonctionnement. Au Québec, nous nous sommes battus et nous nous battons encore. Mais dans certaines autres provinces, il reste encore tant de batailles à mener. C'est ce qui a motivé ces femmes à mettre sur pied le *Rainbow Committee* (comité arc-en-ciel) qui leurs permet d'échanger et de construire grâce à la présence et à l'expérience de femmes venant de milieux différents.

En terminant, je vous invite à réfléchir sur notre implication dans nos milieux de travail et de vie pour nous aider à grandir, à nous respecter mutuellement de sorte que la violence ne fasse plus partie de la *job*!



La rue des Femmes

Julie Poulin, directrice syndicale à la ville de Westmount et membre du comité de la condition féminine du SFMM (SCFP)



ors de notre soirée organisée à l'occasion de la *Journée internationale des Femmes*, tenue le 4 mars dernier, j'ai eu le plaisir de présenter aux membres, une femme de cœur, une femme que j'admire énormément : Léonie Couture, présidente-fondatrice de l'organisme *La rue des Femmes*.



Pourquoi parler de *La rue des Femmes* ?

C'est au cours des célébrations entourant la *Journée internationale des Femmes* de 2006 que j'ai fait connaissance avec cet organisme à but non lucratif. À la demande du Conseil régional de la FTQ, nous avions alors accepté avec grand plaisir, de soutenir la campagne à 1 \$ mise de l'avant par *La rue des Femmes*. Cette année, le comité de la condition féminine a proposé à notre comité exécutif de contribuer de façon plus significative au financement de cette ressource qui vient en aide aux femmes itinérantes en les invitant à participer à notre exposition et en sollicitant sa fondatrice et directrice générale pour prendre la parole et nous faire connaître davantage *La rue des Femmes*.

Pour redonner un sens à la vie

Depuis 1994, la mission de *La rue des Femmes* est d'offrir le soutien nécessaire pour aider concrètement les femmes en difficulté ou itinérantes de Montréal. Le tout s'accompagne d'un suivi pour s'assurer d'obtenir des changements durables. En effet, avec l'ouverture de la maison Olga en 2002, des résidentes peuvent maintenant se reconstruire une vie dans un environnement offrant à la fois la stabilité et la convivialité dont elles ont besoin en faisant partie d'une «famille», d'un milieu.

L'originalité du travail accompli à *La rue des Femmes*

Chaque année plus de 400 femmes en difficulté ont recours aux services offerts par cet organisme et, comme nous a exposé Léonie Couture, «*Ce sont des femmes qui, pour la plupart, ont été brisées dès l'enfance, elles ont été victimes d'abus de toutes sortes. Si les gens entendaient leurs histoires, ils n'auraient plus envie de les juger ni de les exclure.*»

Pour y arriver, l'organisme a innové dans sa façon de poser la problématique de l'itinérance comme étant issue d'une blessure relationnelle, émotionnelle et psychologique grave qui peut guérir. Les intervenantes accompagnent les femmes blessées dans leur processus de guérison, d'inclusion, de reconnexion à elles-mêmes et aux autres, pour un retour à la communauté. Voilà sur quoi s'appliquent les interventions de l'organisme.

Un investissement qui rapporte immensément

Guérir ces femmes pour qu'elles puissent retrouver un sens à la vie et renouer avec la communauté est sain et bénéfique pour elles mais aussi pour tous. C'est pourquoi, lors de notre soirée, nous avons procédé à une cueillette de fonds et un montant d'un peu plus de 400 \$ a été amassé. Montant que notre exécutif syndical a généreusement haussé à 1000 \$.

Pour toutes les personnes qui n'ont pu assister à notre magnifique soirée et qui voudraient aider cet organisme, le comité de la condition féminine encourage les membres du SFMM à le soutenir par des dons acheminés par la poste. *La rue des Femmes* a fait ses preuves et a grandement besoin de support afin de continuer à changer le monde en redonnant un sens à la vie des centaines de femmes.

Pour en savoir plus sur *La rue des Femmes*

www.laruedesfemmes.com

1050, rue Jeanne-Mance, Montréal (Québec) H2Z 1L7

Téléphone : 514 284-9665 #233 • Télécopieur : 514 284-6570

fondation.ruefemm@bellnet.ca

D'où origine le mot féminisme ?

«Le mot féminisme désignait à l'origine une maladie dont étaient atteints certains hommes portant des attributs féminins : absence de barbe ou seins développés. C'est Alexandre Dumas fils qui, le premier, a utilisé le terme pour ridiculiser les militantes qui luttèrent pour les droits des femmes en France, à la fin du XIXe siècle.»

Source : *Le Devoir*, samedi et dimanche 7 et 8 mars 2009, article de Caroline Montpetit «100 ans de féminisme envers et contre tous».

Ensemble pour continuer

Camée Aubut, directrice syndicale à la Direction de la sécurité du revenu et du développement social et responsable du comité de la condition féminine du SFMM (SCFP)



ette année pour sa 5^e édition, le comité de condition féminine a choisi de souligner la *Journée internationale des Femmes* sous le

Toutes nos invitées se sont vues offrir la très belle épinglette, conçue strictement pour la *Journée internationale des Femmes* 2009, un sac écolo signé SFMM, un livret souvenir de la soirée,

thème *Ensemble pour continuer*. Puisque le 8 mars était un dimanche, nous avons donc décidé de le célébrer le 4 mars.

Pour ce jour mémorable nous avons concocté cette année, une nouvelle formule... ou presque!

Pour débiter la soirée, notre présidente Monique Côté, nous a adressé quelques mots, suivie de Francine Bouliane, vice-présidente et responsable du comité de condition féminine au SFMM.

Nous avons eu bien sûr, nos artisanes et exposantes : ces collègues remplies de talents qui nous touchent et nous surprennent par leurs œuvres, que ce soit des bijoux, des toiles, des sculptures, des livres ou de la poésie.

Nous avons choisi cette année de «marrainer» un organisme communautaire qui vient en aide aux femmes itinérantes (voir le texte de Julie Poulin).

Par la suite, l'humoriste Nabila Ben Youssef nous a présenté son spectacle *Musulmane, cochonne et bio*. À ce jour je continue à me bidonner, c'est pour vous dire que son humour, pas méchant du tout et qui met à mal préjugés et différences nous a vraiment fait rigoler. En plus de nous divertir, ce spectacle a sûrement favorisé une certaine ouverture aux difficultés éprouvées par les nouveaux arrivants, entre autres, en matière de langue, plus particulièrement nos fameux termes bien québécois ou religieux. Mais chose certaine, Nabila ne réclame aucun accommodement.



quelques articles promotionnels du «429» ainsi qu'un excellent buffet.

Nous avons profité de cet événement pour souligner

l'implication hors scène de Manon Charlebois, qui chaque année, s'investit afin de faire de cette soirée un souvenir impérisable.

En terminant, je ne peux passer sous silence le fait que cette soirée a connu un vif succès et que nous en sommes très fières. Merci à toutes les personnes qui ont participé. C'est grâce à des femmes comme vous que nous continuons d'avancer.

C'est aussi grâce à des femmes comme Monique Côté, Francine Bouliane, Lyne Desjardins qui siègent au comité exécutif de notre Syndicat, à nos directrices syndicales, à celles qui agissent à titre de déléguées, aux militantes qui travaillent en étroite collaboration avec notre exécutif syndical ainsi qu'à nos membres qu'ENSEMBLE, nous continuons à œuvrer afin de faire avancer la situation des femmes!



Merci à nos partenaires

L'Équipe du SFMM remercie ses partenaires : Les Services Actuariels SAI Inc.; Lamoureux, Morin, Lamoureux, avocats S.E.N.C.; Groupe Censeo; Courtiers d'assurances Burrowes; la Caisse d'économie des Pompiers, des Cols bleus et des Cols blancs Desjardins et Jacques Veilleux, MICA Capital Inc. pour leur soutien et leur générosité. Sans hésiter ils ont accepté de contribuer financièrement à notre événement. Grâce à eux, 1800 \$ ont été amassés pour financer cet événement.

Un grand syndicaliste nous quitte Salut Bruno !



près un trop court séjour au «429», les grands patrons t'ont rapatrié vers de nouveaux horizons. Qui d'autres pouvait relever un défi

aussi grand qu'une négociation avec comme vis-à-vis l'empire de P.K. Péladeau! Je comprends que le SCFP ait eu besoin d'un négociateur de grand talent, capable de concilier les intérêts des membres et ceux d'une entreprise de cette envergure avec une grande diplomatie. Tu nous as servis avec brio et tu as su relever les nombreux défis qui t'attendaient. Que ce soit lors des négociations que tu as menées avec beaucoup de créativité ou par la vigueur avec laquelle tu as plaidé les arbitrages, tu as toujours su apporter des nouveautés chez nous. Tu nous as prouvé que malgré les années, la flamme est toujours là et que ton cœur est ce qui amène ta compassion et ton implication pour les travailleurs qui en ont bien besoin. Je serai toujours fier de dire que ton passage chez nous a été d'une grande richesse. Que ce soit pour tes conseils personnels, pour tes idées en négociation ou encore pour tes talents de diplomate. Je suis tout de même peinée de perdre un conseiller de ton envergure. Un homme de ta valeur, ne



Lors de son séjour au «429», Bruno est devenu grand-papa.

voudrait-on pas le garder jalousement pour soi?

Je sais, tu vas me dire que personne n'est irremplaçable, mais des moules comme le tien, il ne s'en fait pas deux! Je te souhaite la meilleure des chances dans tes nouvelles aventures et j'espère pouvoir continuer à partager des idées qui nous permettront de progresser d'une section locale à une autre. Tu seras toujours le bienvenu parmi nous. En toute amitié!

Monique Côté

Mon cher Bruno

Ton passage chez nous restera marqué dans ma mémoire. En plus d'être un conseiller syndical émérite, tu es une personne agréable à côtoyer avec ton affabilité et très certainement... avec tes vies antérieures. Merci de nous avoir accompagnés au cours de ton trop court mandat et conserve en toi un peu de «429». Ce sera un plaisir et un privilège de te revoir et tu seras toujours le bienvenu chez nous. Meilleure des chances dans tes nouveaux défis, au plaisir et merci pour tout mon ami.

André Dollo

Négociateur avec Bruno Tremblay a été toute

une école pour moi. Ne comptant pas tes heures (ni les nôtres), ton énergie ou ton savoir-faire, nous avons pu mener à terme trois négociations : Six Flags-La Ronde, Hampstead et Montréal-Ouest. Bruno, tu es un travailleur d'équipe qui sait faire montre d'une patience à toute épreuve. J'ai adoré travailler avec toi et ton départ est une très grande perte pour notre Syndicat.

Bonne chance Bruno! N'oublie pas qu'il n'y a que 24 heures dans une journée et que la fin de semaine, c'est fait pour se reposer!

Francine Bouliane

Bon départ mon ami Bruno. Quelques fois nos discussions furent des plus épiques, parfois même un choc des idées des plus percutant, mais j'ai vraiment apprécié travailler en ta compagnie. De ces échanges, j'ai beaucoup appris tant humainement que professionnellement. Je souhaite que tu puisses relever ce nouveau défi à Vidéotron avec autant d'enthousiasme qu'au «429»! Bonne chance!

Mario Sabourin

Cher Bruno, j'ai été fort surpris d'apprendre ton départ du «429» et également fort déçu puisqu'on avait discuté dernièrement de différentes choses syndicales et rien ne laissait présager ton départ! Je t'avais même demandé de ne pas

me faire la même surprise que ta collègue de travail, Édith Laperle, nous avait faite en janvier mais tu as bien caché cela. Maintenant tu vas faire face à un nouveau défi. Je ne suis pas inquiet, tu le relèveras facilement. J'ai perdu un travailleur acharné et infatigable, un négociateur hors pair mais aussi un grand chum. Tu as toujours été de précieux conseils et d'une disponibilité exemplaire, même lorsque je t'appelais à n'importe quelle heure! Je te faisais souvent la blague «un conseiller syndical ça doit être disponible 24 sur 24», je l'ai souvent testé pour m'amuser et te taquiner, à chaque fois tu me rappelais sauf si ton cellulaire n'était pas en mode recharge! Je sais qu'on se

revera

certainement dans d'autres circonstances soit au golf, à une dégustation vin fromage de Melocheville ou autre, mais je t'avoue que de ne plus te voir au «429», ça fait curieux car tu faisais parti des

meubles comme on dit! D'ailleurs, comme tu me le disais si bien : «Je ne suis pas vieux mais je suis juste un peu magané et usé.» Salut mon vieux chum et à bientôt!

Ton vieux vice-président
Jean-Marc



La Journée internationale de la Francophonie «Travailler en français, cela va de soi»



'est le 20 mars, en commémoration de la signature, le 20 mars 1970 à Niamey (Niger), du Traité portant sur la création de l'Agence de coopération

Culturelle et Technique, première institution intergouvernementale de la Francophonie devenue en 1998 l'Agence intergouvernementale de la Francophonie (AIF), qu'est célébrée la Journée internationale de la Francophonie.

Dédiée à la langue française, elle unit 200 millions de francophones répartis dans le monde, dont 72 millions de francophones partiels (des personnes

ayant une compétence réduite en français). En Amérique du Nord, le Québec recense plus de 6,8 millions de francophones, soit 83,1 % de sa population sur près de 9,2 millions pour l'ensemble du Canada. La Ville de Montréal, devons-nous le souligner, est la ville francophone la plus importante en Amérique. À titre de fonctionnaire, nous avons tous un rôle à jouer pour faire vivre cette langue, l'utiliser correctement et s'assurer d'un milieu de travail en français. Au même titre que toute autre lutte, cette démarche doit être vue comme un objectif à atteindre.

Lors de cette journée, c'est l'occasion aussi de rappeler que la Charte de la

langue française oblige les entreprises québécoises à généraliser l'utilisation de la langue française dans les milieux de travail, dans les commerces et dans les affaires. Pour de plus amples renseignements consultez le site web de l'Office québécois de la langue française (OQLF) www.oqlf.gouv.qc.ca.

Le site de l'OQLF regorge d'outils utiles, faciles à consulter afin de nous soutenir dans l'utilisation correcte de notre langue. Bien écrire le français, c'est aussi collaborer à préserver notre culture. N'hésitez pas à y jeter un coup d'œil!

Jouer en français

À compter du 1^{er} avril 2009, tous les nouveaux jeux vidéo seront offerts en français au Québec si une version existe ailleurs dans le monde, alors que la version anglaise pourra être vendue si aucune version française n'existe dans le monde, dans la mesure où l'emballage et les documents qui accompagnent le jeu sont en français.



Cela fait suite à l'entente au sujet de la distribution de la version française des jeux vidéo, intervenue le 10 septembre 2007 entre l'Office québécois de la langue française et l'Association canadienne du logiciel de divertissement vidéo au Québec. Les consommateurs pourront maintenant choisir dans quelle langue ils veulent jouer.

L'entente couvre autant les jeux neufs que les jeux d'occasion et porte sur l'emballage, les jeux pour ordinateurs ainsi que les jeux pour consoles.

Pour en savoir plus, visitez le site de l'Office québécois de la langue française www.olf.gouv.qc.ca.

N'ayons pas peur des mots

Formes fautives

- À toutes fins pratiques est un barbarisme.
- Aller en grève est un anglicisme.
- Prendre pour acquis est un anglicisme.
- S'enregistrer n'existe pas.
- On ne voit pas à ce qu'une chose soit faite.

Il faut dire...

- à toutes fins utiles.
- déclencher la grève, faire la grève, se mettre en grève.
- tenir pour acquis.
- on s'inscrit à l'hôtel puis on fait enregistrer ses bagages à l'aéroport.
- on veille à ce qu'elle soit faite.



Conflit au Journal de Montréal

Entrevue avec Raynald Leblanc



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



Raynald Leblanc est le président du Syndicat des travailleurs de l'information du *Journal de Montréal* (STIJM). Contacté par le *ColBlanc*, il n'a pas hésité à répondre à nos questions afin d'informer nos

lecteurs sur la bataille que lui et ses 252 collègues sont en train de livrer contre l'empire Quebecor.

CB. Quels sont les principaux enjeux de votre bataille. Dans les médias on entend parler de convergence. Il y a eu la fermeture de grands quotidiens américains comme à Seattle et on dit que les journaux papiers sont en pleine crise? Est-ce que tout cela est lié d'une quelconque façon au conflit qui vous afflige? Est-ce plutôt des effets de la crise financière? Bref, pouvez-vous nous éclairer sur le contexte et vos revendications?

R. Nous croyons que la crise du papier et la crise



économique ne sont que des prétextes pour anéantir notre syndicat (ces deux raisons étaient inexistantes lors du lock-out du *Journal de Québec*). La convergence journalistique ne peut exister dans un si petit marché qu'est celui du Québec, tout ce

que ça fait, c'est de «canadianiser» l'information. L'autre enjeu, c'est les réductions de nombreux postes particulièrement pour le groupe bureau (des bonnes jobs détenues en majorité par des femmes). Personnellement, je pense qu'il est indécent pour une entreprise rentable comme le *Journal de Montréal* de licencier ses employés de la première heure pour transférer leur travail en sous-traitance.

CB. Est-ce que les parties sont en contact présentement ou si toute communication ou discussion est rompue?

R. Non. Il n'y a plus de rencontre depuis le 22 janvier. Mais nous sommes toujours en communication avec le conciliateur.

CB. Comment évaluez-vous la popularité de votre journal en ligne *Rue Frontenac*?

R. C'est une belle réussite : nos journalistes sont toujours à la recherche d'exclusivités ce qui nous garde présents dans l'actualité. De plus nous utilisons *ruefrontenac* en convergence avec certains

moyens de pression...

CB. Est-ce que la possibilité de faire comme vos collègues de Québec et d'imprimer une édition papier est éventuellement envisageable? Si non, pourquoi?

R. Nous avons écarté la possibilité d'une copie papier pour cause de coûts et de distribution.

CB. Est-ce que le moral de vos troupes est bon malgré la situation qui les touche?

R. Étonnement les troupes sont dans une forme resplendissante, c'est la colère qui les garde dans cette forme!

CB. Est-ce que vous vous sentez soutenus par la population et comment peut-elle vous aider afin de faciliter un règlement entre les parties? Outre le boycott du *Journal de Montréal*, bien évidemment.

R. Je pense que c'est bien difficile de convaincre autant de gens, d'autant que beaucoup de nos lecteurs ne voient pas de grandes différences depuis le début du conflit. Nous espérons que la population ne lise pas le *Journal* et ira même jusqu'à le refuser car il est distribué en beaucoup de points gratuitement (une manière de garantir son lectorat). C'est le message que nous aimerions que vous transmettiez à vos nombreux membres.

Voilà qui est fait !



Raynald Leblanc, président du STIJM.



Au moment de finaliser ce texte, nous venions d'apprendre que le STIJM venait de déposer une plainte à la Commission des relations de travail contre Quebecor media. Les 253 travailleurs en conflit de travail soutiennent, preuves à l'appui, qu'une partie du contenu du *Journal de Montréal* est faite en contrevenant aux lois du travail du Québec. Ils accusent Quebecor d'avoir recours à des briseurs de grève pour remplir les pages du *Journal de Montréal*. Dénonçant le fait que des gens font leur job et que cela a pour effet de prolonger le conflit, le président, Raynald Leblanc, a affirmé que Quebecor n'était pas en mesure de publier un journal d'une telle envergure avec seulement 25 cadres alors que c'est pourtant ce que prévoit la Loi.

«La plainte a pour but de nous permettre de régler la situation à une table de négociation, pas dans la rue et pas dans une cour de justice» a déclaré le

président syndical, Raynald Leblanc.

En attendant, le syndicat demande à la commission des relations de travail (CRT) de limiter la collaboration de certains collaborateurs externes (les Joseph Facal, Guy Fournier, et compagnie) et de cesser toute utilisation de textes provenant de l'agence QMI (agence mise sur pied le 6 janvier dernier par PKP) ou d'autres publications de Quebecor.

Pour suivre l'évolution de ce conflit qui touche directement 253 travailleurs, pour les soutenir dans leur bataille contre l'empire Quebecor Sun Media, nous vous invitons à boycotter le *Journal de Montréal* et à opter pour *Rue Frontenac*. Vous pouvez recevoir quotidiennement votre copie par courriel en vous abonnant en ligne à <http://ruefrontenac.com>.

C'est par la bouche de leurs crayons que les 253 membres en lock-out du Syndicat des travailleurs de l'information du *Journal de*

Montréal (STIJM), affilié à la CSN, ont choisi de batailler pour préserver leurs conditions de travail et obtenir une véritable négociation avec leur employeur.

Mis à la rue depuis deux mois, les syndiqués ont créé sur le net *Rue Frontenac*. Inspirés du nom de la rue où logent leurs bureaux et ceux du *Journal de Montréal*, ce nom fait aussi référence à la célèbre déclaration que Frontenac a lancé à son émissaire anglais venu demander un certain jour d'octobre 1690, la reddition de la ville de Québec, qu'il n'avait «point de réponse à faire à votre général que par la bouche de mes canons». *Rue Frontenac* c'est aussi un clin d'œil à une source d'inspiration, *Rue89*.

Nous tenons à remercier Raynald Leblanc d'avoir accepté de répondre aux questions du *ColBlanc*. Souhaitons-leur un dénouement rapide et satisfaisant.

Qu'est-ce que *Rue89* ?

Un nouveau média diffusé sur Internet. Alors que le secteur de l'information est en pleine révolution, des journalistes, dont plusieurs sont issus du quotidien français de presse écrite *Libération*, se sont donnés comme défi de marier journalisme professionnel et culture de l'Internet.

Faisant une large place à la photo et à la vidéo, ils abordent des sujets qui suscitent des débats dans tous les domaines, de la politique au sport, en passant par les nouvelles technologies, la culture ou l'environnement. Ils ont l'ambition de devenir le point de référence obligé pour tous ceux qui ne veulent pas se contenter de «consommer» l'information et qui se passionnent pour la

confrontation d'idées. Ce site ouvert sur le reste du monde est à la recherche de solutions et se propose d'aider à les mettre en œuvre (rubrique «Passage à l'acte»).

Comme rien ne vaut mieux que de se faire sa propre opinion personnelle, visitez le www.rue89.com.

Pour en finir avec les syndicats ou...

Quand le Conseil du patronat voit à ses intérêts



J'avais pensé écrire un texte léger à saveur printanière pour sortir de la routine syndicale et du RASOP mais c'était sans compter sur la publication, dans *La Presse*,

d'un texte d'opinion pour le moins surprenant sur lequel je me suis arrêté.

Madame Norma Kozhaya, directrice de la recherche et économiste en chef du Conseil du patronat du Québec, signait une opinion intitulée *Transparence et démocratie*. Vous savez, le genre de texte pour lequel on se demande si ce sont les événements qui ont créé l'opinion ou si c'est plutôt l'auteur qui a cherché à la justifier à même les événements qui font l'actualité.

Un exemple flagrant de malhonnêteté intellectuelle

Dans son article, madame Kozhaya profite du dérapage d'un représentant syndical, Jocelyn Dupuis, pour revendiquer à nouveau publiquement l'abolition de la formule Rand ainsi que d'autres ajustements au Code du travail, dont la modification des règles de demande d'accréditation syndicale ainsi que l'adoption d'une loi plus sévère concernant la production d'états financiers pour les organisations syndicales. Notons au passage que dans son exposé, on ne retrouve aucun pendant pour les organismes privés ou publics, comme si ceux-ci, exemples de bonne gestion et de transparence, étaient exempts de dérapages.

Sur la base de son indignation face aux dépenses de Jocelyn Dupuis, alors directeur général de la FTQ-Construction, madame Kozhaya, dans toute sa bienveillance, s'inquiète d'un déséquilibre, qualifié de manifeste, entre le pouvoir des syndicats et celui de leurs membres. Déjà, une personne du Conseil du patronat qui s'inquiète du bien-être de nos membres, c'est louche!

Ce que demande le Conseil du patronat

Madame Kozhaya dénonce le fait que les états financiers des organisations syndicales ne soient pas suffisamment ventilés. Par exemple, les salaires individuels des dirigeants ou encore les dépenses qui servent à la représentation des membres par rapport à celles qui servent à financer les campagnes politiques font parties de volets globaux.

Bien qu'elle admette que les autres secteurs ne publient pas ce genre de renseignements, elle croit que les organisations syndicales devraient être tenues à une plus grande transparence à ce niveau. Elle prétend que la formule Rand et le monopole syndical octroie des privilèges si grands, qu'ils doivent être assortis d'obligations spécifiques plus sévères.

Quand on veut tuer son chien on dit qu'il a la rage

Personnellement, je ne vois pas le lien avec la formule Rand. Le système de financement syndical ressemble aux leviers financiers des gouvernements. Les taxes et les impôts ne sont certes pas des versements volontaires. Ils sont en place et à la disponibilité des gouvernements, élus par une majorité pour assurer le bien de tous. Le

même principe est appliqué au sein des organisations syndicales.

S'il est vrai que la formule Rand oblige les syndiqués à payer des cotisations, sans égard à leur taux de satisfaction, ce que madame Kozhaya ne dit pas, c'est que ces représentants sont dûment élus pour en faire la gestion. Je ne vois pas en quoi cela pourrait représenter un déséquilibre manifeste entre les organisations syndicales et les membres syndiqués. Démocratiquement, les membres peuvent changer de représentants syndicaux et même se désaffilier d'une centrale.

Une illustration pertinente, un discours alarmiste

Je n'ai pas voté pour Jean Charest. Ni la première fois, ni la deuxième, ni la troisième fois. Je suis hautement insatisfait de son travail mais je payerai mes taxes malgré tout puisque la majorité l'a élu pour gouverner. C'est le pouvoir démocratique. N'est-ce pas suffisant?

Quant au monopole, la directrice de la recherche devrait peut-être poursuivre les siennes car le monde syndical québécois ne constitue en rien un monopole. Il existe au Québec plusieurs centrales syndicales et aucune obligation de s'y affilier. Lors de campagnes de maraudage pour lesquelles des règles sont clairement définies, les différentes organisations font valoir les avantages et la qualité des services qu'elles offrent pour attirer les regroupements de travailleurs. Comment peut-on prétendre à un monopole? Les membres peuvent changer leurs dirigeants, s'accréditer, s'affilier avec une autre centrale ou se désaffilier s'ils ne sont pas satisfaits du travail de leur syndicat.

Je comprends que les centaines de millions de dollars versés annuellement par les travailleurs à leur organisation syndicale respective effraient le Conseil du patronat. C'est beaucoup de sous sur lesquels ils n'ont pas main mise et qui de surcroît, sont utilisés pour bonifier les conditions de travail des salariés au lieu de remplir leur coffre. Ne serait-ce pas là plutôt l'objet du malaise? Ne tente-t-on pas d'amoindrir les ressources utilisées afin de réduire leurs bénéfices et briser la solidarité des travailleurs?

Ce que l'article ne dit pas

Au fait, l'auteur fait une différence entre les sommes utilisées à la représentation des membres par rapport à celles qui servent à financer les campagnes de représentations politiques alors que, pour moi, c'est une seule et même chose. Lorsque les centrales syndicales font des pressions pour la mise en place de programmes ou de législations, elles le font pour le bien-être de leurs membres. Ces gains sont sans doute moins apparents mais pourtant aussi importants. Les grandes entreprises n'ont pas le monopole du lobbying!

Si certaines dépenses peuvent paraître discutables dans le dossier de la FTQ-Construction, certaines primes de départ, accordées en vertu de contrats dûment signés par nos gouvernements le sont tout autant et sont davantage dissimulées aux citoyens. Parlez-en à Henri-Paul Rousseau.

Des ministres sont régulièrement en conflits d'intérêt ou du moins, font preuve

d'un manque flagrant d'éthique professionnelle dans leurs relations avec des représentants d'entreprises privées. Un exemple récent? Le rapport du commissaire au lobbysme, André C. Côté, a confirmé que notre bon docteur Couillard, ex-ministre de la santé, a négocié son passage au privé bien avant sa démission. Un exemple d'éthique et d'honnêteté j'imagine!

La crédibilité suppose de la rigueur et une vue d'ensemble

Les salaires famoureux des chefs d'entreprises et les primes au rendement, même lorsque les résultats s'avèrent médiocres, ne sont pas pour autant interdits. Dans les deux cas, ce sont les électeurs ou les consommateurs qui puniront les abus avec leur vote et leur pouvoir d'achat. Voir les choses dans leur globalité, c'est regarder l'ensemble du portrait, pas seulement ce qui est à notre avantage.

On met en place des gens pour nous représenter ou pour nous gouverner, il est normal que l'on présume qu'ils agiront avec honnêteté et compétence. Si tel n'est pas le cas, des leviers existent pour les remplacer ou les sanctionner, peu importe le secteur d'activités où ils sévissent. Pourquoi en serait-il autrement pour les organisations syndicales?

Elle mentionne, avec raison d'ailleurs, que le Code du travail protège les membres contre toute intimidation, harcèlement ou représailles. Par contre, elle considère que la législation n'apporte aucun soutien aux membres pour se protéger contre les possibles abus de la grosse machine syndicale. Ce faisant, «un employé est isolé et n'a pratiquement aucun recours s'il se sent lésé par son syndicat» écrit-elle. Incroyable! Parce qu'ils ne sont pas soutenus, ils n'ont plus de recours? Un peu simpliste, voire malhonnête comme raisonnement.

Se prévaloir de la protection de la loi n'est pas plus complexe pour un membre face à son syndicat que pour un individu face à n'importe quelle organisation d'envergure. Au contraire, dans le cas où un membre prétend que son syndicat a manqué à son devoir de représentation, la Commission des relations du travail (CRT) permet au membre lésé de comparaître, sans frais et sans avocat. De plus, les commissaires sont très permissifs et conciliants pour un membre qui ne connaît pas les rouages du tribunal. Un individu floué dans un autre domaine, ne dispose pas de ce luxe.

Finalement, elle frappe à nouveau sur le clou (déjà bien martelé) du processus d'accréditation syndicale et revient sur la demande d'un vote secret. Les gens, semble-t-il, se retrouvent syndiqués sans le savoir puisque le Code prévoit que si plus de 50 % des employés signent un accord à une demande d'accréditation, l'association est permise. Les autres n'ont rien à dire. N'est-ce pas là un des principes fondamentaux de la démocratie? La majorité l'emporte et ses décisions priment sur la minorité?

Ce qui semble être problématique pour la recherchiste, c'est le fait que ces campagnes de signatures ne sont pas toujours dépourvues d'intimidation, de harcèlement et

de petits mensonges. En effet, il existe quelques cas isolés et malheureux. Ce sont des gestes condamnables. Mais la recherchiste sait-elle que du côté patronal, certains et pas les moindres, usent également de ces tactiques? On a qu'à penser au dossier Wal-Mart ou McDonald, ces méga employeurs n'hésitent pas à recourir à tous les moyens imaginables pour contrer la syndicalisation allant jusqu'à la fermeture pure et simple des succursales.

En cas d'ingérence dans les relations de travail, d'intimidation ou de harcèlement, des dispositions législatives protègent les intérêts des parties, que le coupable soit du côté patronal ou syndical. Les personnes lésées doivent s'en prévaloir.

C'est le processus de syndicalisation que l'on veut calomnier

Le vote secret va de soi dans certains autres cas, comme lors de la présentation du résultat de négociation de convention collective ou de vote de grève par exemple. À mon avis, je ne crois pas que procéder à un vote secret pour une demande d'accréditation rende le processus plus démocratique. Au fond, l'accréditation permet d'entamer des pourparlers avec l'employeur et non l'appourer, sans autres consultations, de nouvelles conditions de travail. Si le résultat des discussions entre les parties ne satisfait pas la majorité, il sera rejeté démocratiquement, par vote secret. De la même façon, les signatures recueillies pour permettre à un candidat de se présenter aux élections provinciales par exemple, n'ont pas pour effet de l'élire. Les gens qui ont accepté de signer son bulletin de mise en candidature n'ont même pas l'obligation de voter.

Finalement, madame Kozhaya poursuit en prétendant que les modifications qu'elle réclame permettraient de rétablir la crédibilité des syndicats, de corriger le «supposé» déséquilibre entre ceux-ci et les travailleurs et assainiraient les relations entre les syndicats et les employeurs. Je suis d'avis que les mesures de contrôle des dépenses peuvent être améliorées sans chambarder une législation qui a fait ses preuves et à l'intérieur de laquelle les travailleurs ont réussi à améliorer leur qualité de vie. Par exemple, au SFMM, il existe un comité des finances qui se penche et analyse les dépenses de notre organisme.

Un outil simple, efficace et adapté à nos besoins

Le déséquilibre entre le pouvoir des membres et le syndicat tient de la pure fiction et dénote même un refus de représentation démocratique. Les arguments sont tellement tirés par les cheveux, décousus et sans fondement qu'il m'est difficile de ne pas conclure que le Conseil du patronat profite du faux pas d'un représentant syndical pour tenter d'affaiblir les organisations syndicales, de les discréditer et de semer le doute auprès du public et des syndiqués. C'est probablement de cette façon que madame Kozhaya prêche l'amélioration des relations entre les syndicats et les employeurs au Québec.



Martin Larose, agent de griefs au SFMM (SCFP)

Pour un réel partage de la richesse

En terminant, Madame Kozhaya demande à Jean Charest de mettre ces modifications de l'avant dans son troisième mandat. Moi, je suis convaincu que les organisations syndicales peuvent améliorer leur façon de faire dans le cadre actuel qui a permis, au cours des dernières décennies, de bonifier les conditions des travailleurs tout en assurant une paix sociale relative. Ce cadre a fait ses preuves, il n'est pas nécessaire de réparer ce qui n'est pas brisé. Tenter d'imposer le contraire ouvrirait la porte, à mon avis, à un retour aux conflits musclés, voire violents, d'autrefois.

En conclusion, je crois qu'il est évident que l'opinion de l'auteure était déjà bien arrêtée avant la publication du dérapage à la FTQ-Construction. Tellement, que les événements qui l'ont motivée à écrire prennent rapidement la forme de prétextes. L'auteure prétend qu'elle place les révélations concernant les dépenses discutables de l'ancien directeur général de la FTQ-Construction dans un contexte global, mais on constate que cela se limite aux organisations syndicales. Je conçois qu'elle a le droit à son point de vue mais je ne la suis plus lorsque celui-ci n'est soutenu par aucun argumentaire qui se tienne.

Je suis aussi convaincu que les gens sont suffisamment intelligents pour faire la part des choses et comprendre qu'il existe en ce bas monde, que se soit dans le monde syndical, le secteur privé ou public, une proportion similaire d'individus qui tentent de profiter, de contourner et d'abuser des systèmes en place. Mais je ne crois pas que le Conseil du patronat du Québec demanderait à Jean Charest d'appliquer à ses membres les mesures qu'il sollicite pour les syndicats au moment où l'actualité fourmille d'exemples de dérapage dans ses propres rangs.

Au fond, ce qui dérange vraiment, ce n'est pas tant le supposé déséquilibre entre le pouvoir des syndicats et celui de leurs membres mais davantage la force syndicale qui permet une meilleure redistribution de la richesse. Voilà ce qui dérange!

En vrac :

Vous avez sans doute compris pourquoi il y a eu des élections précipitées au Québec cet automne? Si j'avais eu connaissance des pertes à venir à la Caisse de dépôt, j'aurais moi aussi choisi d'aller en élection avant que l'information ne parvienne aux oreilles des électeurs. De plus, avec le retour d'un gouvernement majoritaire vient l'arrogance de nos bons libéraux et en particulier celle de *Frisou premier*. Allez, j'arrête ici. On se revoit au bâillon!

¹ *La Presse*, le 12 mars 2009

**La chronique
«Mieux comprendre
nos régimes de
retraite» vous
reviendra au
prochain numéro.**

La déchéance de l'Irlande

Chaire
d'études
socio-économiques
de l'UQAM



Léo-Paul Lauzon, professeur au département des sciences comptables et titulaire de la Chaire d'études socio-économiques de l'UQAM



es lucides autoproclamés sont déprimés. Un de leurs fantasmes fondés sur le miracle des baisses d'impôts aux compagnies et aux nantis, des privatisations, de la tarification accrue des services publics et de l'État minimal vient abruptement de prendre fin. L'Irlande, leur amour, fut le premier pays européen à avoir l'insigne honneur d'entrer en sévère récession. Un autre flop de leurs recettes économiques et fiscales primaires qu'ils préconisent. Tous leurs beaux modèles néolibéraux sont tombés, de la Nouvelle-Zélande à l'Argentine à la Grèce et à l'Islande qui est carrément en faillite.

L'Irlande, ce pays de quatre millions d'habitants, a carburé aux milliards en subventions reçues de l'Europe, qui lui ont permis de baisser les impôts du gratin, jusqu'à devenir un paradis fiscal.

Les bas impôts et les salaires dérisoires ont évidemment attiré les profiteurs, ce qui a exacerbé la spéculation et vlan, tout s'est écroulé. Afin de rattraper le coût de la vie, les travailleurs irlandais ont osé demander des augmentations, ce qui a irrité les affairistes qui ont déménagé. Pour financer ses services publics décrépits, l'Irlande a augmenté modestement ses impôts, ce qui a enragé les opportunistes. Ils ont déguerpi. «L'Irlande pleure la mort du *Tigre celtique*» que titrait *La Presse*.

La Grèce, un autre *success story* du néolibéralisme, vient également de s'effondrer. La Grèce a connu une forte croissance économique mais, comme au Canada, «Les inégalités se sont creusées ces vingt dernières années» et l'État «n'a eu de cesse de freiner les dépenses sociales et de privatiser» que rapportait *Le Devoir*.

Voilà quelques échecs retentissants de pays, incluant les **States**, qui ont appliqué vigoureusement et rigoureusement **les recettes néolibérales de la Banque mondiale, du FMI et de nos lumineux lucides qui conduisent toujours à l'appropriation de la richesse collective par une minorité, à l'appauvrissement de la classe moyenne, à la dilapidation des services publics et à l'écroulement de l'économie.**

Malgré les cuisants revers de leurs politiques conservatrices, ils persisteront toujours, en inventant de faux prétextes, sur l'urgence de tarifier davantage les services publics, de baisser les impôts des compagnies et de privatiser. Appauvrir la majorité en taxant les services publics et inonder les nantis et les compagnies de baisses et d'abris fiscaux abusifs sont censés, selon eux, créer de la richesse collective et démontrer notre solidarité. Bande d'hypocrites! Faites leur confiance pour trouver un autre endroit paradisiaque qui expérimente leurs dogmes. Hélas, ça tourne toujours vite au vinaigre.

Chiffres à retenir

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

9 milliards

La population mondiale devrait dépasser les 9 milliards de personnes en 2050, contre 6,8 milliards cette année et 7 milliards au début 2012, selon des calculs de l'ONU publiés dans les Révisions 2008. Une forte majorité des nouveaux habitants de la planète, environ 2,3 milliards de personnes, vivront dans les pays en développement dont la population passera de 5,6 milliards d'individus en 2009 à 7,9 milliards en 2050 et sera répartie entre les groupes d'âges de 15 à 59 ans (1,2 milliard supplémentaire) et les 60 ans et plus (1,1 milliard). Tandis que ces pays verront leur population augmenter significativement, les pays les plus développés, eux, ne devraient voir leur population augmenter que faiblement, passant de 1,23 à 1,28 milliard pendant cette même période. La population des pays développés aurait même tendance à s'amenuiser, passant à 1,15 milliard d'individus, sans le solde migratoire positif provenant des pays en développement, qui devrait s'établir aux alentours de 2,4 millions de personnes chaque année entre 2009 et 2050.

Source : Centre d'actualités de l'ONU, site web à www.un.org, 11 mars 2009.

65 milliards \$

C'est le montant auquel en sont venus les avocats du gouvernement américain relativement à la gigantesque fraude pour laquelle Bernard Madoff a plaidé coupable. Tandis que les avocats du gouvernement américain affirment que la fraude frise les 65 milliards de dollars, Madoff a confessé avoir dérobé quelque 50 milliards de dollars aux investisseurs. Qui dit vrai? Une chose est sûre : il s'agit-là de sommes astronomiques.

Source : le site internet de Radio-canada, nouvelles internationales, 10 mars 2009.

26 millions \$

Voilà ce que coûte la rémunération des employés des cabinets ministériels en 2009.

C'est par les médias, que le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) a pris connaissance de la masse salariale du personnel politique, ce qui représente une hausse de 30 % depuis six ans. En 2003, la rémunération des employés des cabinets ministériels représentait 18,9 millions de dollars. Aujourd'hui, c'est plus de 26 millions de fonds publics qui y sont dévolus.

Tandis que Jean Charest en appelle à tous afin de se serrer la ceinture en ce temps de crise, le SFPQ constate que le nombre de fonctionnaires au service à la population diminue sans cesse puisque quelque 50 % des départs à la retraite ne sont pas remplacés. Pourtant le nombre d'employés des cabinets ministériels continue, lui, d'augmenter. Cela ne vous fait pas penser à quelque chose?

Pas besoin de vous dire que le SFPQ demande à Monique Gagnon-Tremblay, présidente du Conseil du trésor, qu'elle regarde dans sa cour avant de s'asseoir à la table de négociation, elle qui, tout récemment, a affirmé dans les journaux vouloir un contrôle rigoureux sur les dépenses en vue de la prochaine ronde de négociation dans le secteur public.

Source : communiqué émis par le SFPQ, 30 mars 2009.

740 milliards \$

Les six plus grandes pétrolières mondiales ont réalisé des bénéfices record de 740 milliards de dollars US réalisés entre 1999 et 2007. Elles ont versé à leurs actionnaires 483 milliards \$, tant sous forme de dividendes (254 milliards \$ US) que de rachats d'actions (229 milliards \$ US). Ces pétrolières préfèrent verser des sommes faramineuses à leurs actionnaires plutôt que de réinvestir pour la croissance de l'entreprise.

Source : communiqué émis 25 novembre 2008 par la Chaire socio-économique de l'UQAM.

Ailleurs c'est aussi ici !

Gouvernement Harper

Le minoritaire en mène large !



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

Après la prorogation de la session parlementaire en décembre, suivie de la mise à mort tranquille de la coalition

s'apprêtant à défaire le gouvernement minoritaire de Stephen Harper par les libéraux de Michael Ignatieff, il fallait s'y attendre, les conservateurs n'ont pas mis trop de temps à profiter de la situation pour faire avancer leurs politiques rétrogrades. Au Québec comme au Canada et même bientôt... en Colombie, les effets s'en font déjà sentir sur les travailleurs, les chômeurs, les femmes, les plus démunis... et les syndicalistes!

Assurance-emploi : pas pour tout le monde !

Ainsi, en janvier dernier, une coalition formée de la FTQ, de la CSN, de la CSQ et du Conseil national des chômeurs et chômeuses (CNC) réclamait du gouvernement Harper une intervention d'urgence pour aider les dizaines de milliers de travailleurs ayant perdu ou qui perdront leur emploi en raison de la crise actuelle. La coalition demandait entre autres :

- d'assouplir les critères d'admissibilité et réduire le nombre d'heures requises de 70 heures;
- d'allonger la période de prestations jusqu'à un maximum de 50 semaines;
- de relever le taux de prestations relevé à 60 % et le calculer sur les 12 meilleures semaines de la période de référence;
- d'abolir le délai de carence.

Mais les chômeurs ont une fois de plus été négligés par les conservateurs qui refusent, avec la complicité des libéraux qui ont voté pour le budget, de bonifier les prestations de l'assurance-emploi. Rappelons qu'en 1993, c'est 85 % des chômeurs qui avaient accès à l'assurance-emploi. Aujourd'hui, ils ne sont plus que 46 % à pouvoir toucher des prestations. Privilégier les baisses d'impôts plutôt que l'amélioration du régime de l'assurance-emploi démontre un manque de compassion à l'endroit des plus démunis.

Les femmes particulièrement touchées

En fait, le gouvernement Harper attaque ainsi de front les droits des femmes en reniant son engagement à bonifier l'assurance-emploi pour donner aux travailleurs, et particulièrement aux femmes, un revenu suffisant pour faire vivre leur famille. Le nombre d'heures de travail requises pour retirer de l'assurance-

emploi est un obstacle pour les travailleuses à temps partiel, ou celles qui prennent des congés pour s'occuper d'un membre de leur famille ou avoir des enfants. Il faut savoir que 40 % des femmes ont des emplois à temps partiel, temporaires ou occasionnels, cela réduit d'autant leur admissibilité aux prestations. Pire, selon Statistique Canada le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi est de 39 % pour les femmes.

L'équité salariale dans le collimateur

En présentant le projet de loi C-10 qui aura pour effet de priver les femmes de la possibilité de recourir à des poursuites judiciaires pour faire respecter leurs droits en matière d'équité salariale dans les milieux régis par la loi fédérale, les conservateurs ont pris une décision aussi inacceptable que révoltante. Faire de la lutte pour l'équité salariale un enjeu de négociation rendra presque impossible l'atteinte de celle-ci pour les femmes. Pour ceux qui l'ignorent, en février dernier, le gouvernement Harper déposait ce projet de loi qui modifiera de manière radicale les règles en matière d'équité salariale dans la fonction publique fédérale. Ainsi la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* élimine le recours à la Commission canadienne des droits de la personne pour les fonctionnaires fédéraux s'estimant lésés au chapitre de l'équité salariale. Cela fait de ce droit fondamental une question de rémunération qu'il faudra aborder à la table de négociation. Comment imaginer qu'un employeur consentira à offrir l'équité salariale par des négociations?

Canada-Colombie : un traité immoral

Pour ceux qui auraient manqué la nouvelle, un accord de libre-échange entre la Colombie et le Canada a officiellement été signé en novembre dernier, il doit cependant être adopté par le parlement canadien avant d'entrer en vigueur. C'est pour cette raison qu'en février dernier, des Colombiens représentants des mouvements de femmes, des organisations autochtones et des syndicats sont venus au Canada pour présenter des conférences et rencontrer des parlementaires.

SOS Colombie voulait attirer l'attention sur les impacts de l'accord sur la société colombienne, et en particulier sur les femmes. Yolanda Becerra de l'Organización Feminina Popular (OFP) de Colombie rappelle

que la situation n'a pas beaucoup changé avec le gouvernement d'Alvaro Uribe, elle ajoutait que si «*Il n'y a plus de gros massacres, ce qui évite l'attention internationale... la répression est toujours là. Le pays est toujours aussi violent et les militants sont constamment ciblés et assassinés. Le gouvernement colombien tente de promouvoir à l'étranger une image de la Colombie qui ne correspond pas à la réalité.*»

Un comité parlementaire sur le commerce international a déposé un rapport sur la Colombie en juin dernier et recommandait à Ottawa de ne pas signer d'accord de libre-échange avec la Colombie. Le gouvernement Harper l'a ignoré en annonçant l'entente deux jours avant sa publication. Sachez aussi que la Colombie a négocié un traité similaire avec les États-Unis, mais en 2007 les Démocrates au Congrès ont refusé d'entériner l'accord, en demandant surtout des changements au texte concernant le respect des droits humains, particulièrement des droits du travail.

Au Canada, les opposants au traité viennent des milieux syndicaux et mettent l'accent sur les violations des droits des travailleurs colombiens. En effet, sur plus de 550 meurtres de syndicalistes commis sous le gouvernement d'Uribe depuis 2002, 98 % demeurent non résolus. Les exécutions sommaires de civils par les forces militaires et paramilitaires colombiennes ont coûté la vie à 955 personnes au cours des cinq dernières années. Ajouter à cela le scandale de la para-politique : un nombre croissant d'alliés politiques du président Uribe sont sous enquête pour leurs liens avec les paramilitaires et des fraudes électorales et voilà le genre de chose qui nous conforte dans l'idée que la Colombie est une démocratie! Mais comme le dit Stephen Harper : «*Nous n'allons pas dire régler tous vos problèmes sociaux, politiques et de droits humains, et alors seulement nous ferons du commerce avec vous. C'est une position ridicule.*»

C'est bien la preuve que le minoritaire Harper entend bien continuer à gouverner comme s'il était majoritaire. Il ne nous reste plus qu'à souhaiter que ce gouvernement aux politiques rétrogrades ne termine pas son mandat, mais pour cela, il ne faut pas trop compter sur les libéraux!

Source :

Centre canadien de politiques alternatives (CCPA)
 Bush and Harper Ignore Colombia's Labor Rights Reality, *Colombia Journal*, 10 décembre 2007 (traduction libre)
<http://scfp.ca/femmes/8-mars->

Chronique CRIC

La saison du beau monde !



Christine Vallée, membre du comité du journal



'est le printemps! Et si je pouvais ajouter du son à ma chronique, il est évident que vous m'entendriez chanter «*C'est le printemps... Youppi!... C'est le printemps... Brûlons nos manteaux, nos bottes, nos tuques et nos foulards afin*

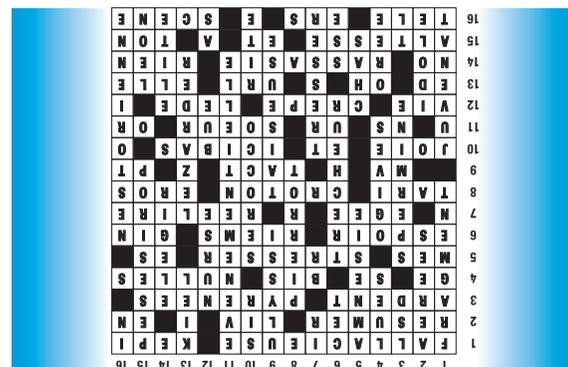
d'effacer toutes traces de ces mille et une tempêtes qui nous en ont fait tant baver...» Bon, comme le son n'est toujours pas une option du ColBlanc et que je chante tellement mal que Star Académie aurait refusé mon inscription avant même que je ne leur envoie, je vous propose de composer votre propre version de cette chanson. Allez-y, ça soulage et ce sera beaucoup moins douloureux pour vous que de m'entendre interpréter la mienne!

Ceci étant dit, j'adore le printemps. Prémisse à l'été qui approche à la vitesse grand V. Cette saison magnifique qui remet un sourire aux visages de tous et chacun. On a toujours l'impression que les gens sont beaux l'été, que les gens se sentent légers et heureux. En fait, je ne crois pas que ce ne soit seulement qu'une impression. Donc, je me reprends, tout le monde EST beau l'été.

De plus, vous savez ce que ça veut dire! Messieurs, vous serez gâtés avec l'augmentation, d'au moins 90 %, du port de la minijupe ou de la jolie robe soleil. Et nous Mesdames, nos chances de passer devant une caserne de pompiers et d'apercevoir les «*gars du calendrier*» à l'extérieur, sans chandail, en train de laver leurs camions rouges, augmentent d'heures en heures. Mais, je n'aime pas l'été pour ces simples raisons. L'été, c'est aussi de longues marches sur la plage, des soirées entières passées à l'extérieur en compagnie d'amis, des dégustations de crèmes glacées dans le Vieux-Port, un dimanche passé au jardin botanique à regarder toutes ces merveilles qui nous viennent des quatre coins du globe, les enfants qui reviennent du Parc Six flags avec des tas de souvenirs à raconter. L'été c'est une bonne bière froide prise sur une terrasse. L'été, c'est plus de soleil et surtout PLUS de bonheur!

Nous n'en sommes qu'au printemps me direz-vous. C'est aussi pour cela que j'adore le printemps, pour l'avant-goût de ce que nous réserve la belle saison des vacances. Et d'ici là, on peut toujours rêver à un défilé de la Coupe Stanley avant de prendre des vacances que nous méritons tous de savourer pleinement!

Cric
christine.vallee@sympatico.ca



Manifestation en soutien aux RMU

Le SFMM y était

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



Plus de 300 délégués réunis au congrès du SCFP-Québec ont manifesté devant l'Assemblée nationale du Québec, le 11 mars dernier, en appui aux répondants médicaux d'urgence (RMU) d'Urgences santé de Montréal sans contrat de travail depuis tout près de ... six ans!

Pauline Marois, chef de l'opposition officielle; François Rebello, le critique de l'opposition en matière de travail, et Amir Khadir, député de Québec solidaire, ont apporté leur appui aux travailleurs. Madame Marois a déclaré que les répartiteurs «méritent d'être respectés pour leur travail». Le président de la section locale des répartiteurs, Martin Doyon, a pour sa part déclaré «on est tanné de se faire dire que nous sommes des téléphonistes et que notre job n'est pas important, alors que nous aidons à sauver des vies».

Les RMU sont les femmes et les hommes qui, au bout du fil, sept jours sur sept et 24 heures sur 24, donnent des conseils de nature médicale jusqu'à l'arrivée des ambulanciers. À cet effet, nous vous invitons à visionner une vidéo qui vous offre un très bon aperçu du travail qu'ils exécutent quotidiennement et des responsabilités qu'ils assument <http://www.appuyonslesrmu.com>.

À Montréal, ils sont moins payés que ceux qui font le même travail dans d'autres villes canadiennes. À Toronto, par exemple, leur salaire est de 60 % supérieur! En plus d'être moins payés et moins nombreux, les RMU montréalais répondent à plus d'appels par année que n'importe quel autre centre au pays.

Le SFMM qui représente les travailleurs du 9-1-1 peut témoigner en faveur de ses syndiqués. C'est pourquoi nous n'hésitons pas à les appuyer.

Source : communiqué émis par le SCFP-Québec, 11 mars 2009.

Au moment d'écrire ces lignes, nous apprenions qu'une entente est intervenue entre le syndicat des répondants médicaux d'urgence (RMU) et les représentants de la corporation Urgences-Santé. Les détails de l'entente vous seront transmis dans la prochaine édition du ColBlanc.

Équité salariale - fonction publique fédérale

Le SCFP signe une plainte déposée à l'ONU



Le Syndicat canadien de la fonction publique a appuyé une plainte déposée par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et adressée à l'Organisation des Nations-Unies pour dénoncer la tentative du gouvernement Harper de retirer aux travailleuses du gouvernement fédéral leurs droits en matière d'équité salariale.

L'AFPC a déposé à la Commission de la condition de la femme des Nations Unies un avis qui dénonce la Loi sur l'équité dans la rémunération dans le secteur public dont les conséquences seront de restreindre l'application de l'équité salariale dans le secteur public fédéral et de retirer aux femmes qui s'estiment lésées en matière d'équité salariale le droit de porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

Cette loi fait partie de la Loi sur l'exécution du budget du gouvernement Harper. Vous voulez ajouter votre voix, rendez-vous sur : <http://scfp.ca/takeAction.php?action=showAction&actionID=158>. N'hésitons pas à soutenir nos consœurs qui travaillent au sein de la fonction publique canadienne.

Source : INFOEXPRESS, vol. 16, no 9, édition du 13 mars 2009 publié par le SCFP.

Ils ont dit...

Concernant le dérapage de 40 milliards de dollars

Dans les placements de la Caisse de dépôt, l'ex-ministre des Finances, **Monique Jérôme-Forget** a soutenu, après une rude séance en commission parlementaire où elle s'est maintes fois retrouvée au banc des accusés, que pour les cotisants à la Régie des rentes, pour les automobilistes et pour les fonctionnaires qui y ont placé leurs régimes de retraite cela n'aura que «des conséquences minimales».

Source : La Presse, 13 mars 2009, article de Denis Lessard.

Concernant les compressions budgétaires à Radio-Canada

Le syndicat des communications, présidé par **Alex Levasseur**, parle «d'étranglement» de la SRC et a dénoncé «les compressions déguisées» imposées par le gouvernement Harper. «C'est eux qui, depuis des années et des années, continuent d'étrangler Radio-Canada, continuent de tenter de réduire le diffuseur public», a déclaré le président.

Les brèves

Chez Vidéotron : une paix industrielle jusqu'en 2013

Les quelque 2800 syndiqués membres du SCFP de Vidéotron ont entériné l'entente de principe conclue par leur comité de négociation. D'une durée de cinq ans, le nouveau contrat de travail prévoit des hausses salariales de 3 % par année.

Source : communiqué de presse émis par le SCFP-Québec, 30 mars 2009.

Industrie pétrolière mondiale : concurrence ou cartel ?

Une nouvelle étude publiée par le titulaire de la Chaire d'études socio-économiques de l'UQAM, Léopold Lauzon et les chercheurs Martine Lauzon et Marc Hasbani et qui porte sur une analyse socio-économique des six plus grandes pétrolières mondiales pour la période 1999 à 2007 révèle que le Canada est le seul pays producteur et exportateur de pétrole à avoir privatisé son pétrole et son gaz naturel. Le Canada a cédé ces deux ressources à des intérêts étrangers dont Exxon Mobil et Royal Dutch Shell par le biais de leurs filiales Impériale Esso et Shell Canada.

Saviez-vous que le Canada se prive ainsi volontairement d'importantes recettes alors que les pétrolières ont connu une explosion de leurs profits net de 418 % au cours des huit années observées?

À titre d'exemple, en terme de revenus, Exxon Mobil avec 435 milliards \$ CDN apparaît comme une entreprise deux fois plus grande que le Canada (232,3 milliards \$ CDN) et sept fois plus grande que le Québec (60,7 milliards \$ CDN).

Les chercheurs affirment que, pour remédier à cette situation, les gouvernements canadien et québécois doivent intervenir dans cette industrie

comme ailleurs, notamment en Bolivie, au Venezuela et en Norvège. Pour en savoir un peu plus visitez le site de la Chaire à l'adresse suivante : <http://www.cese.uqam.ca>.

À Sept-îles : les Cols bleus signent

Le 25 mars dernier, le syndicat des cols bleus de Sept-Îles (SCFP 2589) a signé un nouveau contrat de travail. D'une durée de cinq ans, la convention prendra fin en septembre 2013 et prévoit, entre autres, l'intégration d'une nouvelle structure salariale à la suite de l'évaluation des emplois effectuée l'an dernier, des hausses salariales de 2,5 % par année, des améliorations aux congés parentaux et plus de flexibilité pour le paiement des heures accumulées.

Source : communiqué de presse émis par le SCFP-Québec, 26 mars 2009.

SCFP-Québec : Lucie Levasseur réélue

C'est sans opposition que Lucie a été réélue, le 13 mars dernier, à la présidence du SCFP-Québec. Elle avait accédé à ce poste la première fois en mars dernier lors d'un congrès spécial convoqué à la suite du départ à la retraite de son prédécesseur, Mario Gervais. Sa réélection aujourd'hui lui vaut donc son premier mandat complet de deux ans. Félicitations Lucie et Bonne chance!

Source : communiqué de presse émis par le SCFP-Québec, 13 mars 2009.



PHOTO : SCFP-QUÉBEC

Harcèlement psychologique au travail

Le temps peut jouer contre vous

Vous croyez être victime de harcèlement psychologique au travail?

Sachez que vous avez **90 jours à la suite du dernier événement** en cause pour porter plainte par voie de grief.

Si cette situation vous oblige à quitter le travail pour raison de maladie, vous devez aussi déposer une réclamation du travailleur à la CSST.

N'attendez pas qu'il soit trop tard.

Pour en savoir plus, pour connaître vos droits,

pour déposer un grief...

contactez rapidement votre Syndicat : 514 842-9463.

Service de garde à la petite enfance

Pourquoi privilégier un CPE ?



Marie-Andrée Auclair, directrice au CPE Cœurs de l'Île



otre CPE est une corporation à but non lucratif gérée par les parents-utilisateurs qui offre un environnement stable, stimulant, sécurisant permettant aux enfants de se développer et de s'épanouir dans un édifice lumineux et adapté aux tout-petits.

Les enfants y développent des liens privilégiés avec des amis, leur éducatrice — une personne en qui ils peuvent avoir confiance, et les autres membres de notre équipe. Les enfants entreprennent avec leurs amis respectifs tout plein de projets.

Entre zéro et six ans, l'enfant apprend tout de la vie

Le plus grand apprentissage que l'enfant aura à faire se situe entre zéro et six ans. Et, pour bien le faire, il doit être dans un milieu de vie où il peut justement vivre en toute simplicité et en toute sécurité.

En CPE, l'approche pédagogique vise le développement harmonieux de tous les aspects du développement de l'enfant, autant ses capacités intellectuelles que son langage, sa motricité ou sa socialisation.

Formés pour travailler avec les tout-petits, les éducatrices ou les éducateurs les aident à évoluer à leur rythme et selon leur personnalité.

Au CPE, les objectifs de développement varient au fil du temps et des enfants. Le programme pédagogique amène l'enfant à découvrir, à expérimenter, à se questionner, à apprendre, à résoudre les problèmes et à devenir autonome. Ainsi, il intériorise les règles de vie importantes, il se crée une banque de ressources, de valeurs auxquelles il aura recours toute sa vie: la confiance en lui, le plaisir d'apprendre, le respect des autres et des biens.

Mais qu'y fait-il ?

Il s'amuse à découper, à dessiner, à faire des bricolages, etc. Il développe ainsi sa créativité et sa dextérité. Il fait des jeux de rôle, se transforme en pompier, en médecin, en magicien, il joue à faire comme papa et maman et apprend ainsi à s'approprier le monde qui l'entoure. Il apprend à fonctionner en groupe, à respecter des routines et des consignes. Il apprend à exprimer ses besoins, à verbaliser ses émotions, à traiter avec les autres et l'adulte. Il a la chance de participer à des causeries, de s'exprimer, d'être écouté. Il exerce son langage, l'améliore et le développe. Il court, il grimpe, il saute sur un pied, à pieds joints, il se situe dans l'espace et développe ses habiletés motrices.



photos : Normand Rajotte, photographie.

Il fait des casse-tête, des jeux d'association, toutes sortes d'activités qui développent sa capacité d'attention et sa concentration. Il est stimulé par son environnement et développe des acquis qui lui assureront une excellente préparation pour la prochaine étape : l'école.

Mais en CPE, c'est le jeu qui est primordial parce que «jouer c'est magique». Oui, on y fait des apprentissages par des mises en situation et la stimulation du personnel.

La participation des parents est primordiale

Le CPE est pour l'enfant le prolongement de sa famille: c'est un soutien aux parents sans jamais les remplacer. L'action éducative du personnel gagne beaucoup de signification pour l'enfant lorsqu'elle prolonge celle de la famille.

Pour mieux connaître ce qui se vit au CPE, le parent et l'éducatrice communiquent chaque jour entre eux. Le parent peut participer dans la mesure de ses disponibilités aux activités du CPE, accompagner les enfants lors d'une sortie, vivre une activité régulière au CPE, s'engager au conseil d'administration, bref trouver une forme de participation à la vie de son enfant.

Les parents sont les alliés du personnel et leurs valeurs doivent être convergentes et semblables et non divergentes et parallèles. C'est ce que vous offre un CPE, et ce, à 7 \$ par jour!

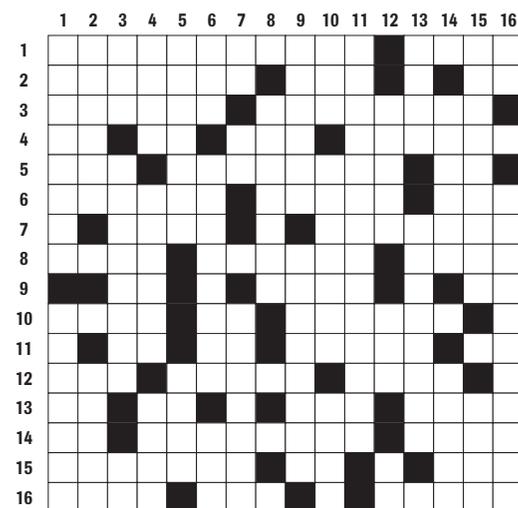
Mais le nombre de places offertes ne couvrent pas tous les besoins de garde.

Au CPE Cœurs de l'Île, nous offrons environ 50 places en priorité aux employés de la Ville de Montréal. C'est pourquoi il ne faut surtout pas tarder à s'inscrire sur la liste d'attente. Et comme les besoins sont grands, nous

affichons déjà complet pour septembre 2009. Mais, on ne sait jamais, il pourrait y avoir des annulations de dernières minutes! Pour en savoir plus visitez notre site www.cpecoeursdelile.com.



Casse-tête



yogi

Horizontalement

- 1- Qui est destinée à tromper, à égarer ; Coiffure légère munie d'une visière.
- 2- Reprendre en plus court ; Prénom de l'actrice norvégienne Ullmann ; Préposition.
- 3- Qui est en feu, en combustion ; Chaînes de montagnes aux confins de la France et de l'Espagne.
- 4- Divinité grecque ; Suède ; D'un gris brunâtre ; Inexistantes, périmées.
- 5- Adjectif possessif ; Provoquer une tension nerveuse ; En matière de...
- 6- État d'attente confiante ; Ville de France sur la Vesle ; Eau-de-vie.
- 7- Partie de la Méditerranée entre la Grèce et la Turquie ; Élire de nouveau.
- 8- Qui ne peut plus couler ; Arbuste tropical ; Il fut assimilé par les Romains à Cupidon.
- 9- Chiffres romains ; Doigté dans les relations humaines ; Symbole chimique.
- 10- Émotion agréable et profonde ; Sert à lier ; Dans ce bas monde, sur cette terre.
- 11- Notre-Seigneur ; Patrie d'Abraham ; De la même famille ; Introduit une circonstance.
- 12- Entre la naissance et la mort ; Tissu serré de soie ; Commune de Belgique.
- 13- Édition ; Marque l'admiration ; Dénomination unique d'une ressource sur Internet ; Pronom personnel.
- 14- Drame lyrique japonais ; Assouvi, saturé ; Chose sans importance.
- 15- Titre d'honneur princier ; Indique une addition ; Intensité d'une couleur.
- 16- Télévision ; Lentille d'une variété fourragère ; Lieu où s'exerce une activité humaine.

Verticalement

- 1- Morceau d'une chose déchirée ; Stage qui prépare au professorat, dans certains ordres religieux.
- 2- Qui ne sont pas trop chargées en texte, en images ; Vedette adulée du public.
- 3- Substance hallucinogène ; Polyamine qui stabilise l'ADN ; Timor oriental.
- 4- Déchiffrées, parcourues ; Parties antérieures des projectiles ; Lisière d'un bois.
- 5- Perte totale ou partielle de la mémoire ; Trou d'une aiguille, par où passe le fil.
- 6- Adjectif démonstratif ; Modification de l'orle ; Dans la rose des vents.
- 7- Terminaison de verbe ; Symbole chimique ; Entrelacer, arranger en nattes.
- 8- Personnage de la pantomime, de la comédie italienne.
- 9- Héros grec, roi d'Ithaque ; Se dit d'une personne qui parle peu, taciturne.
- 10- Titre d'honneur chez les Anglais ; Vent sec et chaud du Sahara ; Cérémonie, culte.
- 11- Relative à un ou des événements en suivant le seul ordre chronologique.
- 12- Bonne d'enfant, gouvernante ; Absorbée, avalée ; Carte à jouer.
- 13- Ville d'Allemagne sur la Baltique ; Paresser au soleil.
- 14- Réduire les dimensions d'une pièce de bois ; Petit groupe considéré comme ce qu'il y a de meilleur.
- 15- Densimètre pour mesurer la teneur en sucre des sirops ; Prénom masculin.
- 16- Symbole chimique ; Qui appartient et se rattache au nestorianisme.

SOLUTION EN PAGE 16

Les petites annonces du **ColBlanc**

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

- Courrier électronique : colblanc@sjmm429.qc.ca
- Courrier régulier : Petites annonces du **COLBLANC**, 429, rue de La Gauchetière Est, Montréal, Québec, H2L 2M7
- Télécopieur : 514 842-3683

À louer : 5 1/2, RDC d'un duplex rénové situé près rivière et piste cyclable, chauffé, éclairé, eau chaude, système d'alarme, cinq électroménagers + BBQ et ensemble patio inclus, planchers de bois francs, boiserie, portes françaises, salle de bain en céramique et bain thérapeutique. Deux chambres et un bureau fermés, deux balcons, corde à linge, remise et cour arrière. Câble et téléphone inclus jusqu'en juillet 2009. Prix : 1400 \$, négociable. Tél. : 514 979-1958 ou courriel je.bergeron@videotron.ca.



Concours «Faites votre choix»

Félicitations aux gagnants


BURROWES
 COURTIER D'ASSURANCES

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



Plusieurs membres de notre Syndicat ont participé à ce concours dont le tirage a eu lieu le 31 janvier dernier. Monique Côté et Line Desjardins, respectivement présidente et trésorière-archiviste du SFMM, ont eu le plaisir de procéder au tirage des noms des heureux gagnants. À leurs mines souriantes, on peut facilement constater leur satisfaction.

Nouveau concours «Seulement pour vous»

Organisé par Burrowes, courtiers d'assurances, un fidèle partenaire du SFMM (SCFP), l'édition promotionnelle 2009 porte bien son nom puisqu'elle est offerte en exclusivité aux membres de notre Syndicat.

À chaque fois qu'un membre renouvelle une police d'assurance ou souscrit à une nouvelle police d'assurance ou encore demande une soumission pour une assurance

automobile ou habitation, il est automatiquement inscrit au concours, et ce, sans avoir à remplir un coupon de participation tout en multipliant ses chances de gagner.

En vigueur du 1^{er} février 2009 au 31 janvier 2010, le concours «Seulement pour vous» fera quatre gagnants à chacun des trois tirages prévus les 31 mai et 30 septembre 2009 ainsi que le 31 janvier 2010. Au total : 3 000 \$ en prix «virée magasinage» sont offerts aux membres.

Pour toutes questions concernant ce concours, communiquez avec Burrowes, courtiers d'assurances.



Jeanne Coderre, de chez Burrowes, en compagnie d'André Lefebvre et de Michel Turcotte, qui se sont mérités un chèque-cadeau d'une valeur de 250 \$ pour une virée magasinage. On la voit aussi en compagnie de Johanne Pelletier ainsi que David Desmier aussi de chez Burrowes en compagnie de Jean-Pierre Boucher, heureux gagnants d'un bon d'essence d'une valeur de 250 \$ du concours «Faites votre choix».

PROGRAMME D'ASSURANCE GROUPE AUTOMOBILE ET HABITATION

N'hésitez pas à contacter Burrowes, courtiers d'assurance afin de profiter des promotions offertes en exclusivité aux membres du SFMM (SCFP). Ligne téléphonique strictement dédiée aux membres de notre Syndicat :

514 905-SFMM (514 905-7366).



MiniEntrepôts Dauphin

50%

DE RABAIS pour les
3 premiers mois



Mini- Entreposage Sécuritaire

Surveillance vidéo intérieure et extérieure
Accès contrôlé 24/7



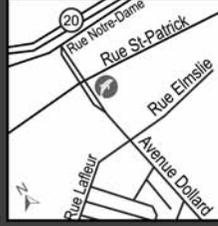
www.minidauphin.com

(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

Abattage élagage M.G

Arboriculteur / Élagueur diplômé

Service professionnel

Assurance complète
Résidentiel et commercial

Mathieu Gagné

514 827-6281

Service 24/24 hres 7/7 jours

Estimation gratuite

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

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.

Domaine Privé
Jardin des perdrix
PROJET DOMICILIAIRE

SPÉCIAL PRÉVENTE

À tous les Cols blancs membres du CSFMM,
de même qu'à leurs parents et amis

Obtenez une valeur de
10 000 \$ d'extras pour votre résidence
avant le 1^{er} juin 2009



POUR INFORMATION : 514 863-3156
450 304-4600

Benjamin Moore
Les experts en couleur et décoration



ARTICLES DE PEINTURE
COULEURS PAR ORDINATEUR

Stores en bois
Planchers flottants

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

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

NOUS OFFRONS DES PRIX IMBATTABLES A TOUS LES MEMBRES
DU **CSFMM** DE MEME QU'A 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 Santé.com



À tous les Cols 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

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

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

Informez-vous sur
Céline Dion 2010 à Végas