

Page 4



Prioritaire, l'équité salariale :
On y travaille !

Pages 5-6-7



Négociations collectives
Des gains appréciables

Page 10



Communications opérationnelles
C'est un S.O.S.

Page 12



La grande virée
Le SFMM crée des liens

Régimes de retraite

Précurseur, le SFMM prône un partage juste et équitable pour tous !

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



lors que l'été est déjà chose du passé et que l'effervescence de la rentrée automnale en étourdit plus d'un, nous espérons que le temps maussade, la hausse du prix de l'essence et les résolutions adoptées par les jeunes libéraux du Québec, n'ont pas affecté vos vacances estivales et qu'elles se sont avérées profitables pour vous et vos proches.

À l'agenda syndical cet automne : l'argent

Du côté syndical, bien que comme toujours l'agenda soit chargé, c'est d'argent dont il sera question. En tête de liste : NOTRE PRIORITE, l'équité salariale qui concerne tous les membres des villes reconstituées sur l'île montréalaise ainsi que ceux de la Ville de Montréal et de la Société du Parc Jean-Drapeau. Nous comptons déjà plusieurs rencontres du comité mixte à notre actif et les travaux (un réel travail de moine) évoluent lentement mais... sûrement. À l'approche des élections municipales, l'administration a tout intérêt à finaliser ce dossier pour que l'un des plus importants employeurs au Québec s'acquitte enfin de ses responsabilités légales en matière d'équité salariale envers ses employées.

Conventions collectives – certaines villes signent, d'autres... pas !

Alors que le SFMM a conclu plusieurs ententes relatives au renouvellement des conventions collectives (Montréal, la Ronde, la Société du Parc Jean-Drapeau, la Cité de Dorval, l'OMHM, Kirkland, Dollard-des-Ormeaux, Sainte-Anne-de-Bellevue, etc.), les comités de négociation poursuivent leurs pourparlers avec leurs vis-à-vis et certaines ententes sont sur le point d'être conclues. Par contre, d'autres municipalités comme Pointe-Claire, Mont-Royal et Beaconsfield (pour ne nommer que celles-là) font preuve d'une inertie qui risque fort de susciter mécontentement et insatisfaction chez leurs salariés. C'est à suivre.

À l'intérieur

Pas de vacances pour l'équité salariale	p. 4
Des gains à Claude-Robillard	p. 4
La Ronde et le Parc Jean-Drapeau : des résultats réjouissants	p. 5
Entente à l'OMHM	p. 5
Cité de Dorval : mission accomplie!	p. 6
Sainte-Anne-de-Bellevue : on signe!	p. 6
Kirkland : des résultats appréciables	p. 7
Villes reconstituées : on négocie	p. 7
Pointe-Claire : les négos piétinent	p. 7
Une entente pour les retraités	p. 8
Appui aux agents de bords	p. 8
Importante décision en faveur du SFMM	p. 9
Bilan des travaux en SST	p. 9
CCO : à quand une reconnaissance?	p. 10
Congrès biennal du CPSM	p. 11
La grande virée du SFMM	p. 12
Contre C-484	p. 12
Le SFMM se mouille	p. 13
SST : rôles et devoirs	p. 13
Lésions psychologiques au travail	p. 14
Chronique CRIC	p. 15
Les régimes de retraite	p. 15
Ailleurs c'est aussi ici !	p. 16
Montée de la droite	p. 17
La chronique de Monsieur D.	p. 17
Léopold Lauzon	p. 18
Des syndiqués viennent à bout de l'empire Quebecor	p. 18
Actualité syndicale	p. 19
Effritement syndical	p. 20
Centraide	p. 20
Tournoi annuel de golf	p. 21
Lecture et sentiments	p. 22

Calendrier syndical

17 octobre 2008

Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté

20 octobre 2008

Assemblée des membres du secteur des bibliothèques

21 octobre 2008

Réunion statutaire du conseil de direction et du conseil général du SFMM

23 au 26 octobre 2008

De la survie au succès, X^e conférence nationale sur la santé et la sécurité à Saint-Jean, Terre-Neuve-et-Labrador

27 octobre 2008

Assemblée générale statutaire des membres du SFMM

3 au 5 novembre 2008

Camp de formation des jeunes de la FTQ, Maniwaki

Bébé Guillaume Larose



Félicitations aux parents et longue vie à Guillaume !

Le 24 juillet dernier, en fin d'après-midi, notre agent de griefs, **Martin Larose**, devenait papa pour la deuxième fois. **Frédérique Picard**, sa conjointe, a donné naissance à **Guillaume**, un magnifique garçon pesant 8 livres et 15 onces et mesurant 52 cm qui fait maintenant la joie de sa grande sœur Raphaëlle.

NOUVEAUX DIRECTEURS SYNDICAUX



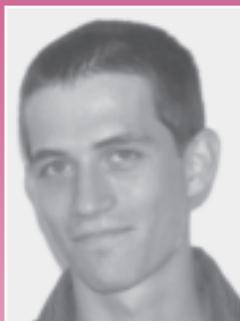
Michel Bergeron

Service de la sécurité incendie (SIM)
514 280-0868



Réjeanne Goyette

Arrondissement
Rosemont – La-Petite-Patrie
514 872-7761



Jean-Benoit Olivier-Pilon

Société du Parc Jean-Drapeau
514 920-4652

Bonne retraite Pierrette !



retraite. Nos meilleurs vœux l'accompagnent pour ses projets futurs!

Lors du conseil de direction de juin dernier, nous avons souligné le départ à la retraite de Pierrette Laporte, directrice syndicale à la ville de Montréal-Est. Depuis le 30 juin dernier, Pierrette peut se considérer comme une femme libre... Jean-Marc Boucher, le vice-président responsable de cette ville et les membres de l'Équipe du SFMM se joignent aux membres qu'elle a fièrement représentés, pour la remercier et lui souhaiter une bonne

Un nouveau venu au SFMM

Depuis le début de l'année, Pierre Thériault, avocat spécialisé en droit du travail, s'est joint à notre Syndicat. Doté d'une riche expérience syndicale, d'une formation universitaire (UQAM et UDM) de 2^e cycle en droit, membre du Barreau depuis 1985 et possédant l'expérience des plaidoiries tant à l'arbitrage qu'à la Cour Suprême, Pierre est en terrain connu puisqu'il s'avère être également, un ex-stagiaire du... 429!

Muni d'un curriculum vitae fort éloquent, ce conseiller SCFP consacra la grande partie de son temps à plaider les litiges en cours. Bien qu'il considère que la judiciarisation des différends en matière de relations de travail ne soit pas la solution à préconiser mais plutôt le dernier recours auquel les parties doivent souscrire, il est très bien outillé pour défendre les intérêts des membres du SFMM. Il pourra élaborer davantage sur ce point de vue ainsi que sur l'effet produit par l'introduction des droits individuels prévus aux Chartes dans les rapports collectifs de travail lors notre prochaine édition du ColBlanc puisqu'il a généreusement accepté de nous y offrir une entrevue. À suivre.



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 : Daniel Morin

Secrétaire : Benoit Méthot

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

Collaborateur : André Synnott

Caricaturiste : Linda Robert

Mots croisés : Gilles P. Charron

Photographes : Raynald Asselin, Michèle Blais, Gérald Brosseau, Édith Cardin, Daniel Guay, André Lalonde, Lyne Lachapelle, Josette, Lalande, Julie Lépine et Luc Veillette.

Infographie : Marcel Huot

(Legris Service Litho inc.)



Régimes de retraite

Précurseur, le SFMM prône un partage juste et équitable pour tous !



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

SUITE DE LA PAGE 1

Nos régimes de retraite : contrer la pauvreté des Cols blancs

Sans minimiser la portée des résultats des travaux en cours en matière d'équité salariale et des renouvellements de contrat de travail, l'harmonisation des régimes de retraite de nos membres, la possibilité de les bonifier, l'indexation des rentes actuelles et futures ou encore l'entrée en vigueur de la nouvelle législation (lois 30 et 68) sont autant de grands défis dont l'enjeu nous concerne tous autant que nous sommes : notre sécurité financière à la retraite!

Les fusions et défusions municipales ont généré une charge de travail colossale puisque le nombre de régimes en vigueur à gérer est énorme, soit près de 25. Qu'à cela ne tienne!

Déjà nous avons obtenu un premier règlement satisfaisant. (Voir article en page 8) Dotés de la ferme volonté de défendre avec rigueur et équité les intérêts de tous nos membres, qu'ils soient actifs ou retraités, nous sommes bien présents dans chacun des dossiers. Nous n'avons pas attendu l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2010 de la *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, notamment en matière de financement et d'administration* — mieux connue sous le vocable de Loi 30, pour agir.

C'est animés par nos valeurs syndicales et faisant fi de tout intérêt politique que nous avons répondu aux demandes des retraités de l'ex-Montréal d'avant 1983 aux prises avec une situation financière difficile, voire précaire puisque la grande majorité d'entre eux disposent d'un revenu annuel en-dessous de 10 000 \$.

Avec l'aide et la collaboration de l'Association des employés retraités de la Ville de Montréal (AER) et du Regroupement des retraités du 429, alors que rien ne nous y obligeait, nous avons conclu une entente avec la Ville de Montréal.

Cette entente, initiée par Jean Des Trois Maisons, président de l'AER et bonifiée par Michel Bouliane, président du Regroupement des retraités du 429 ainsi que du SFMM (SCFP), fait en sorte que près de 500 retraités d'avant 1983 ont obtenu un montant forfaitaire de 10 000 \$ en compensation de la non

Précisions à propos du principe d'équité

Le gouvernement adoptait le 13 décembre 2006 la *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, notamment en matière de financement et d'administration* (projet de loi n° 30). Cette loi, dont le principe d'équité entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2010**, impose d'agir équitablement entre le groupe des participants actifs et celui des participants non actifs. L'appréciation de cette équité doit s'analyser dans le contexte qui est propre à chacun des régimes.

Il reviendra, dans un premier temps, aux participants et bénéficiaires de se prononcer sur cette équité après y avoir été invités par un avis du comité de retraite les informant du projet de modification. Si 30 % ou plus d'un des deux groupes s'opposent (soit le groupe des actifs ou celui des non actifs et bénéficiaires), il y a présomption que l'équité n'est pas respectée ce qui est contraire à la loi.

Ce qui veut dire que si l'on désire toujours financer des améliorations au régime de retraite avec l'excédent d'actif, il faudra chercher un arrangement entre les deux groupes : voilà l'exigence de cette nouvelle loi.

Pour plus de renseignements sur la nouvelle législation : www.rrq.gouv.qc.ca/fr.

indexation de leur rente, le tout sans aucune pénalité fiscale.

La somme de ce règlement totalise cinq millions de dollars. La Ville de Montréal, qui a accepté d'avancer l'argent, assume la moitié du montant tandis que l'autre est tirée des gains actuariels futurs de la caisse de retraite des Cols blancs de l'ex-Ville de Montréal. Ce geste de solidarité envers les retraités est un exemple concret d'une répartition équitable de la richesse et nous en sommes fiers.

Pour des conditions de vie décentes et la reconnaissance du travail accompli

Pour les Cols blancs partis à la retraite après 1983, qu'ils soient de l'ex-Ville de Montréal ou de l'ex-CUM, la formule d'indexation établie s'avère quasi inopérante alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter. Les retraités de l'ex-Ville de Montréal n'ont touché aucune indexation de leur rente depuis

1993 alors que ceux de l'ex-CUM ont bénéficié d'une mince indexation en 1998 puis en 2001 (la formule d'indexation ayant été modifiée grâce aux surplus actuariels). Cette situation nous préoccupe. C'est pourquoi notre Équipe syndicale est à réfléchir sur la forme que prendra une répartition ÉQUITABLE, entre les participants actifs et les retraités, des gains actuariels (bien que minces) générés présentement par les régimes de retraite en vigueur à l'ex-CUM et à l'ex-Ville de Montréal, selon l'évaluation des trois dernières années. Non pas parce que la loi nous y obligera à compter du 1^{er} janvier 2010, mais bien parce que nous sommes d'avis que cela relève de notre responsabilité et que cela s'inscrit parmi les valeurs que nous défendons, soit celles d'assurer et de préserver une qualité de vie à tous nos membres.

Si nous ne pouvons compter sur les employeurs et les gouvernements, au moins soyons solidaires entre nous, travailleurs syndiqués, et entraïdons-nous les uns les autres de façon à créer notre propre richesse et la partager équitablement.

Une collaboration profitable

Nous continuons de travailler en collaboration avec le président des retraités du 429 dans ce dossier. Nous entamerons prochainement les travaux en vue d'harmoniser les régimes de retraite sur le territoire de la Ville de Montréal. Certaines associations syndicales ont amorcé cet exercice avec les représentants patronaux. Pour leur part, les pompiers de Montréal ont déjà harmonisé leurs différents régimes de retraite. Nous sommes conscients de la complexité et de l'importance que revêt cet exercice puisque nos régimes de retraite sont très différents les uns des autres.

À cet égard, nous avons terminé certaines étapes du processus dont celui de répertorier les régimes existants et nous sommes efficacement conseillés par notre actuaire : la firme SAI. Nous ne vous le cachons pas, il faudra être imaginatifs pour développer des solutions qui conviennent à tous et qui soient représentatives des intérêts des Cols blancs. Nous avons amorcé le travail et noté certaines idées intéressantes. Soyez sans crainte, nous solliciterons, le moment venu, tous les membres concernés de façon à mener à terme et de façon satisfaisante ce dossier d'une importance capitale. D'autant plus que nous savons que le plus important employeur, la Ville de Montréal, a déjà son plan de match qui, vous vous en doutez très certainement, risque de ne pas aller dans le même sens que le nôtre. Nous vous invitons donc à suivre de près l'actualité syndicale et à ne pas hésiter à nous faire part de vos questions et commentaires par le biais de nos représentants aux caisses de retraite ou encore de nos représentants syndicaux (délégués, directeurs). Bonne rentrée à tous!



Desjardins
Caisse d'économie des pompiers,
des cols bleus et des cols blancs
Spécialiste des regroupements d'affaires

Les avantages de faire affaire avec nous

- **Coopérative** dont nos membres sont tous propriétaires
- **Ristournes** sur vos épargnes et vos investissements
- **Experts** en placement, financement et investissement
- Produits financiers adaptés à **vos réalités**
- **Gratuité totale sur les frais d'utilisation** pour nos membres retraités, peu importe l'âge
- **Service personnalisé adapté aux besoins de nos membres**

Pour une évaluation globale de votre portefeuille, prenez rendez-vous avec l'un de nos conseillers au **514.526.4971** | www.cepbbs.com

Centre financier Brennan
801, rue Brennan, Montréal, QC H3C 0G4



Pas de vacances pour l'équité salariale



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



algré la période estivale et les vacances, les travaux avancent... et dans la bonne direction! Mais avant de vous parler des tâches exécutées par notre équipe durant l'été, voici un dernier compte-rendu de la situation des travaux en cours.

Pour la compréhension des lecteurs, nous vous soumettons un bilan des étapes réalisées concernant ce dossier.

18 avril 2007 : le SFMM dépose un projet de plan d'évaluation des emplois au comité mixte de travail.

11 juillet 2007 : la Ville de Montréal dépose, à son tour, un projet de plan d'évaluation des emplois au comité mixte de travail (première équipe patronale). Dépôt d'un tableau synthèse qui démontre la cohérence ou la différence entre les plans au niveau des facteurs et des degrés choisis.

4 juin 2008 : la Ville de Montréal dépose un deuxième et nouveau plan d'évaluation des emplois au comité mixte de travail (deuxième équipe patronale).

Plan d'évaluation des emplois non discriminatoire : un **MUST**

Lors de la rencontre du comité mixte, le 4 juin dernier, l'employeur (nouveaux représentants patronaux) a déposé un tout nouveau projet de plan d'évaluation des emplois qui, dans les faits, s'avère être un deuxième dépôt. Nous lui avons alors rappelé qu'en avril 2007, nous avions déjà déposé un projet sur lequel des discussions avaient eu lieu avec les anciens représentants patronaux du comité. Nous travaillons actuellement à les faire converger pour être en mesure de nous entendre sur un plan d'évaluation final qui nous permettra d'évaluer les emplois à prédominances féminine et masculine sans biais discriminatoire, comme le prescrit la loi.

Exercice de longue haleine...

L'adoption d'un tel plan nécessite de nombreux échanges entre les parties et, par le fait même, du temps. C'est l'une des étapes primordiales de l'exercice car elle aura des répercussions sur l'ensemble du processus ainsi que le maintien de l'équité dans le futur. Ne perdons pas de vue qu'il a fallu répertorier les 1500 emplois existants avant l'appariement (exercice qui a découlé de la fusion municipale) pour amasser toutes les données nécessaires au dossier. Cette tâche, qui nous occupe toujours, s'avère d'autant plus ardue justement à cause des fusions, des reconstitutions municipales, de la difficulté d'obtenir des données en provenance de certaines villes et des registres de postes plus

ou moins à jour. Nous devons répertorier et connaître tous nos emplois, tant à Montréal que dans les villes reconstituées, pour les évaluer et être en mesure de créer un plan qui les représente vraiment.

... qui nécessite des enquêtes approfondies

Maintenant : nos besoins estivaux. Dans nos derniers communiqués, nous énumérons les principaux travaux sur lesquels l'équipe travaille depuis quelques mois, soit le nouveau plan d'évaluation, la recherche de tous les emplois et les descriptifs qui existent à travers les arrondissements de Montréal et la détermination des prédominances de chaque emploi. À ce jour, le comité s'est entendu sur la prédominance de nombreux emplois. Au travers de ces activités se glissent des sous-dossiers qui nécessitent une recherche plus approfondie.

À titre d'exemple, nous analysons présentement deux nouvelles listes déposées par l'employeur à la réunion du 17 juillet dernier. Une liste des emplois dits «étudiant», «stagiaire» ou faisant partie de programmes ainsi qu'une liste répertoriant les emplois qui présentent certaines particularités. Par là, nous entendons un emploi qui aurait été aboli ou pour lequel aucun titulaire n'a été identifié depuis le 21 novembre 2005.

Bref, avant de revenir en comité mixte, nous avons, pendant la période estivale, répertorié et étudié tous les articles des conventions collectives des anciennes banlieues fusionnées comme celles reconstituées; épluché les registres de postes, les décisions de la Commission et la *Loi sur l'équité salariale* afin d'en vérifier l'application.

Être ou ne pas être... un salarié, telle est la question

Cette étude nous permettra de déterminer quels sont les emplois vraiment concernés par l'article 8 de la loi et de formuler nos commentaires à l'employeur sur la liste déposée lors d'une prochaine rencontre.

Pour mieux comprendre, voici un extrait de cet article qui mentionne tous les cas où une personne ne doit pas être considérée comme un salarié :

Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur à l'exception :

- d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme

reconnu par le ministère de l'Éducation, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champs d'étude;

- d'un étudiant qui travaille durant ses vacances;
- d'un stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi;
- d'une personne qui réalise une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi établi en application du titre I de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1) et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;
- d'une personne qui réalise une activité visée à l'article 5 de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (chapitre S-32.001) et à l'égard des dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;
- d'un cadre supérieur;
- d'un policier ou d'un pompier.

À la dernière rencontre, de nouvelles dates se sont rajoutées au calendrier. D'ici le 18 décembre prochain, le comité mixte se réunira au moins une fois par semaine afin d'assurer la continuation des travaux.

L'exercice le plus complexe au Québec

Comme vous avez pu le lire dans «Le mot de l'exécutif», l'équité salariale est LE dossier syndical prioritaire et selon nos conseillers au SCFP, il s'agit de «l'exercice en cours le plus imposant et le plus complexe jamais réalisé au Québec».

Fidèles à leurs engagements, nos élus syndicaux et les membres du comité syndical de l'équité salariale maintiennent leurs efforts afin de réaliser les étapes du programme le plus rapidement possible et ainsi venir à bout de ce défi de taille. Ils s'investissent pour faire reconnaître nos droits et n'ont pas l'intention de relâcher leurs efforts avant d'avoir atteint le but.

À tous les membres qui voudraient émettre des commentaires, des suggestions ou encore des questions concernant ce dossier, écrivez-nous à : equitesalariale@sfmm429.qc.ca.

Complexe sportif Claude-Robillard Des gains pour les auxiliaires



e n'est pas une, mais bien DEUX ententes importantes que nous avons conclues avec les représentants de l'employeur du Complexe sportif Claude-Robillard (CSRC). Comme quoi cela peut arriver quand les parties agissent de bonne foi et qu'elles reconnaissent

respectivement leurs besoins.

Animés d'un fort désir de régler certaines problématiques du milieu, les deux comités formés, pour la partie patronale de Maryse Charbonneau, chef de section; de Réal Travers, chef de division; de Mario Limperia, régisseur et de Louis Gilles, coordonnateur en RH et, pour le SFMM de Christopher Sayegh, directeur syndical; de Guy Leclerc, délégué syndical et de moi-même à titre de responsable de ce secteur, sommes parvenus à nous entendre sur deux dossiers majeurs.

Maintien du droit de rappel pour les auxiliaires

Le SFMM a obtenu que le droit de rappel des Cols blancs touchés par la fermeture des bassins aquatiques du CSRC pour y effectuer des travaux majeurs de réfection, soit «gelé» compte tenu que la durée des rénovations risque fort de

s'étirer sur plus de 12 mois. L'entente conclue prévoit qu'à la reprise des activités, l'employeur rappellera au travail, en priorité, les Cols blancs mis à pied. Cela permettra, d'une part à l'employeur de préserver son expertise d'une qualité inestimable et, d'autre part, aux salariés de maintenir leur lien d'emploi malgré un délai supérieur à 12 mois comme prévu à la convention avec les effets qui s'y rattachent.

Reconnaissance du droit d'ancienneté pour l'attribution des horaires

La deuxième entente, fortement inspirée du succès remporté dans l'arrondissement Le Sud-Ouest, dispose des modalités entourant la confection et l'attribution des horaires de travail, incluant le respect de l'ancienneté dans l'octroi des blocs d'heures et dans le rappel au travail. De plus, autant que faire se peut, l'employeur favorise les horaires de «35 ou 30 heures par semaine».

Nous avons convenu avec l'employeur de procéder à une séance générale de confection des horaires d'automne qui a eu lieu le 3 septembre dernier.

Bien que se réservant le droit de réajuster le tir à la suite de

l'exercice, les deux parties se sont réjouies de l'expérience, malgré quelques lacunes comme la trop longue durée de la séance (début 19h30 pour se terminer au-delà de 23h).

Nous en sommes donc, de part et d'autres, à l'étape de l'évaluation et de la collecte des commentaires. Ainsi, il nous sera possible d'améliorer tout le processus qui, somme toute, s'avère concluant.

De plus, d'autres détails intéressants pourraient être annoncés sous peu. Pour le moment, disons que le respect de l'ancienneté et des droits de rappel sont au cœur de nos préoccupations et que, pour nous, c'est pratiquement mission accomplie.

Évidemment, ce sera le verdict des membres qui fera foi de tout. Tout de même, nous pouvons d'ores et déjà parler d'un franc succès, car la collaboration entre les deux parties a été remarquable et augure bien pour l'ensemble des discussions à venir au CSRC.

Bravo à tous les gens impliqués et des félicitations particulières à Guy Leclerc, délégué syndical et Christopher Sayegh, directeur syndical, deux de vos représentants qui ont fait un travail colossal.

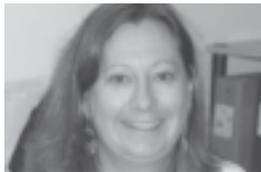


Gaétan Scott, vice-président au SFMM (SCFP)



La Ronde et le Parc Jean-Drapeau

Des résultats réjouissants !



Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM (SCFP)



éunis le 8 juillet 2008 en assemblée extraordinaire à l'auberge du Village de la Ronde, c'est dans une proportion de 71,4 % que les salariés du parc Six-Flags Montréal SEC (la Ronde), sans contrat de travail depuis le 31 décembre 2005, ont voté en faveur de l'entente de principe conclue, le 27 juin dernier, avec leur employeur.

D'une durée de cinq ans, le contrat de travail des quelque 225 syndiqués prévoit des augmentations salariales qui varient entre 2 % et 3 %, selon les années. Sans énumérer tous les gains syndicaux, mentionnons entre autres gains importants : l'obtention d'une garantie de quatre heures de travail par jour, l'octroi d'une prime de 10 % pour les syndiqués devant travailler la nuit, le réaménagement des horaires de travail, l'introduction d'une clause de lutte à la sous-traitance ainsi qu'une bonification de 1 % de la prime de rétention de main-d'œuvre, la portant de 5 % à 6 % à compter du 1^{er} janvier 2009. Mentionnons aussi que, le 18 juillet dernier, les parties signaient une importante lettre d'entente qui garantit notamment à ces travailleurs, et bien que la convention ne soit pas officiellement signée, l'entrée en vigueur des nouveaux salaires dès le 20 juillet 2008, l'application des dispositions de l'entente de principe dès le 27 juillet 2008 et le versement de la rétroactivité au plus tard le 11 septembre 2008.

De quoi être fiers !

Nous sommes évidemment très fiers de cette entente puisque que nous avons réussi à obtenir des gains salariaux qui satisfont les demandes de nos membres, en plus de régler la gestion des horaires et du rappel au travail. Soulignons également que les négociations se sont déroulées dans un climat respectueux et cordial, ce qui a eu pour effet de faciliter les échanges entre les parties. Je tiens à souligner le travail colossal accompli par les membres du comité de négociation que j'ai eu l'opportunité de piloter. Chapeau et merci à Christophe Vaillancourt, directeur syndical, à Jod Léveillé, délégué syndical et bien sûr à Bruno Tremblay, conseiller syndical SCFP et porte-parole du comité.



Pour plus de détails sur l'entente, rendez-vous sur le site du Syndicat à l'adresse suivante : www.sfm429.qc.ca.

À la Société du parc Jean-Drapeau

Les nombreux membres réunis en assemblée extraordinaire au Centre Saint-Pierre le 24 juillet dernier, ont voté dans une proportion de 79,5 % en faveur de l'entente de principe intervenue le 14 juillet 2008 entre notre Syndicat et la Société du Parc Jean-Drapeau. D'une durée de quatre ans, la nouvelle convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010.

Des gains substantiels

Malgré un contexte difficile, nous avons réalisé des gains substantiels. Ainsi, les syndiqués obtiennent une prime pour le travail effectué la nuit, l'augmentation de certaines autres primes, l'ajout de congés pour les salariés «saisonniers» et de vacances pour les salariés annuels, ainsi que l'ajustement à la hausse des salaires pour quatre emplois spécifiques en attendant la fin des travaux de l'équité salariale. Pour une période de quatre ans, ces travailleurs toucheront les mêmes augmentations salariales que leurs homologues de Montréal soit, 0 % pour 2007 et 2 % pour 2008, 2009 et 2010. Les heures de travail octroyées à bon nombre de ces salariés étant fonction de la météo, une clause selon laquelle quatre heures de travail rémunérées seront désormais versées au salarié qui s'est présenté au travail ou qui a été rappelé au travail compte aussi parmi les gains syndicaux.

Bien que satisfaits de l'entente conclue, nous misons sur de nouveaux forums pour faciliter les échanges entre les parties et ainsi être en mesure de régler les problèmes en cours de saison.

En terminant, je tiens à souligner l'excellent travail des membres du comité de négociation que j'ai eu l'opportunité de piloter, soit Jean-Benoît Olivier-Pilon, directeur syndical et Édith Laperle, conseillère syndicale au SCFP et porte-parole.

La mobilisation à l'OMHM

Ça rapporte !



Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP)



éunis en assemblée générale extraordinaire, le 10 septembre dernier, les membres de l'OMHM — soulignons le fort taux de participation des membres à cette assemblée — ont adopté, par une très large majorité de 79 %, l'entente de principe que nous avons conclue avec l'employeur le 22 juillet dernier, entente qui dispose de l'augmentation salariale de 2007 et des gains de productivité récurrents de 2006. De plus, elle prévoit une prolongation de la convention collective existante jusqu'au 31 décembre 2008 ainsi que l'augmentation salariale applicable pour 2008.

Le temps c'est de l'argent

Dans ses grandes lignes, l'entente accorde une augmentation salariale globale intégrée de 5,78 %, débutant le 6 octobre 2008 et un rappel de salaire «étroactivité» de 3,7 % pour une période de plus d'un an. Dans le difficile contexte des négociations du secteur public, nous sommes fiers des résultats obtenus. Mentionnons cependant, que les syndiqués ont consenti à une demande patronale de longue date, soit celle de hausser de 33 heures 3/4 à 35 heures la durée de la semaine normale de travail; ce qui nécessite, en moyenne, un temps de présence au travail accru d'une quinzaine de minutes par jour. Je tiens cependant à souligner que cette prestation additionnelle sera rémunérée et assujettie aux indexations prévues pour 2008.



Mario Sabourin, vice-président; Christian Coallier, directeur syndical; Diane Chiasson, déléguée syndicale; André Racette jr, conseiller syndical SCFP, membres du comité syndical de négociation, en compagnie de notre présidente et des représentants patronaux lors de la signature, le 18 septembre dernier.

Travail d'équipe + mobilisation = solution gagnante

Je profite de l'occasion pour souligner l'important travail d'information et de sensibilisation auprès des membres accompli par Christian Coallier, directeur syndical, et Diane Chiasson, déléguée syndicale, tous deux membres du comité de négociation. Je ne peux non plus passer sous silence l'excellent soutien technique d'André Racette jr, conseiller syndical au SCFP, dans ce délicat dossier. Mais ceux qui ont vraiment fait la différence, ce sont les membres, qui se sont intéressés au dossier et qui ont assisté en grand nombre aux assemblées syndicales, n'hésitant pas à prendre la parole pour faire valoir leurs points de vue. Ils étaient plus de 110 (sur une possibilité de 160 environ) à assister à l'assemblée extraordinaire tenue le 10 septembre dernier. MERCI À CHACUN, SINCÈREMENT!

En selle pour la prochaine étape

En terminant, je tiens à vous rappeler que le comité syndical s'attaquera maintenant à la lourde tâche d'enclencher le processus de négociation de la convention collective dont l'échéance est le 31 décembre prochain. Un sondage a déjà été effectué, en mai dernier, auprès des membres de l'OMHM et les résultats nous ont permis d'élaborer un excellent canevas. Cependant, compte tenu du prolongement de la convention collective, j'invite les membres concernés à nous faire parvenir leurs commentaires additionnels d'ici la fin-octobre afin de bonifier l'actuel projet qui sera présenté à tous pour approbation, lors d'une assemblée générale extraordinaire prévue d'ici le début novembre 2008.



Cité de Dorval Mission accomplie !

Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP)



C'est à l'unanimité que le 18 juin dernier, les membres de la Cité de Dorval, réunis en assemblée générale extraordinaire au centre aquatique Surrey, ont

adopté l'entente de principe que nous leur avons présentée. Avec un taux de participation à l'assemblée de plus de 56 %, ils ont tous voté pour un contrat de travail d'une durée de six ans couvrant la période comprise entre le 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2012.

Intervenue le 23 mai dernier avec leur employeur, l'entente de principe prévoit des gains majeurs de près de 17 % pour cette période incluant les augmentations salariales de l'ordre de 2 % pour les années 2008 à 2010, 2,5 % pour les années 2011 et 2012 ainsi qu'un montant forfaitaire rétroactif de 2 % pour l'année 2007. Outre cela, l'employeur s'est engagé à payer en totalité (100 %) l'assurance médicaments de nos membres en plus de reconnaître la pleine parité entre les salariés auxiliaires et permanents tout en cédant plusieurs gains d'ordre normatif pour tous.



Je tiens ici à souligner l'excellent travail de notre directeur syndical à Dorval, François Marchessault, qui a fait un travail d'information et de mobilisation de qualité auprès des membres et l'appui indéfectible de notre expérimenté routier, Michel Bouliane, qui nous a permis de conclure, une convention dont tous sont fiers! Précisons également que le climat dans lequel se sont déroulées ces négociations a permis des échanges francs, cordiaux et respectueux entre les parties.

Négociations à Dorval Belle expérience

François Marchessault, directeur syndical à la Cité de Dorval au SFMM (SCFP)



L'aventure commence par l'adoption, à l'unanimité, du projet de renouvellement de la convention collective des membres de Dorval en février 2007 et subséquemment, par son dépôt à l'employeur, en avril 2007. La négociation de ce projet s'est ensuite poursuivie jusqu'au 23 mai 2008 alors qu'après 17 séances de pourparlers et de travaux, nous avons conclu une entente de principe avec notre employeur.

Les étapes menant à des résultats satisfaisants pour tous

C'est le 18 juin dernier que nous avons réuni nos membres en assemblée extraordinaire au Centre aquatique et communautaire Surrey à Dorval. Nous avons prévu deux assemblées, une le matin et l'autre en fin d'après midi, afin de permettre au plus grand nombre de prendre connaissance des résultats de l'entente.

À l'assemblée du matin, ce sont surtout les salariés auxiliaires affectés aux piscines (plus d'une trentaine étaient présents) et en fin d'après midi, tous les autres membres de la cité, soit environ une cinquantaine, qui se sont rassemblés.

Cela dit, tout s'est très bien déroulé et c'est un plaisir toujours renouvelé de rencontrer nos membres, surtout lorsque nous avons de bonnes nouvelles à leur apporter! Nous avons donc tous bien hâte de leur présenter l'entente — moi le premier ayant dû me retenir à maintes reprises pour ne rien dévoiler d'important avant l'heure!

Des gains syndicaux dont nous sommes fiers

D'une durée de six ans, la nouvelle convention collective couvre la période du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2012. Création de postes permanents; amélioration des conditions de travail des membres à statut précaire qui bénéficieront dorénavant, outre la sécurité d'emploi, des mêmes avantages que leurs collègues permanents ainsi que d'une progression salariale plus avantageuse; acquisition des nouveaux outils que sont l'horaire flexible de travail ainsi que la banque globale de temps pour concilier nos responsabilités familiales et professionnelles. De plus, pour certaines années, les gains monétaires obtenus atteignent 2,5 %, une prime de 10 % pour le travail effectué en soirée et la fin de semaine et bien d'autres choses encore.

Quand employeur et employés se respectent

Bénéficiant d'un climat de négociation des plus respectueux, nous avons été en mesure d'atteindre nos objectifs tout en simplifiant la convention collective afin de l'adapter à la réalité des Cols blancs de Dorval.

D'ailleurs, pour en connaître les détails, vous pouvez consulter notre nouvelle convention 2006 – 2012 sur le site du Syndicat sous la rubrique : conventions collectives de travail et ententes en vigueur www.sfmmlz29.qc.ca. Notons aussi que, tout comme le projet de convention collective, l'entente de principe présentée aux membres a été, elle aussi, adoptée à l'unanimité. Nous n'avons reçu que des éloges et plusieurs se sont montrés bien surpris que leur comité de négociation — formé de Mario Sabourin, vice-président et porte-parole, Michel Bouliane, conseiller à la négociation et moi-même, directeur syndical représentant les membres de cette municipalité — leur reviennent avec autant de gains syndicaux. Il est également intéressant de préciser qu'une bonne partie des votants étaient de jeunes syndiqués, des membres (étudiants, auxiliaires) qui en étaient à leur première expérience du genre.

La signature officielle a eu lieu à l'hôtel de ville le 26 juin 2008 et fut soulignée par une courte cérémonie protocolaire suivie d'un vin et fromage offert par l'employeur. Presque tous les membres de notre exécutif syndical étaient présents ainsi que le maire et son équipe.

Plusieurs têtes valent mieux qu'une

Parlant d'équipe, Mario Sabourin, Michel Bouliane et moi-même avons formé une excellente équipe au sein de laquelle tous se complétaient vraiment bien. Mario en a été le porte-parole et le «chef», Michel, avec sa grande sagesse et sa modération a mis à profit sa connaissance frisant la perfection de l'ancienne convention collective alors que moi, le petit nouveau, le néophyte, je fournissais l'information nécessaire.

Pragmatisme versus dogmatisme : c'est l'action qui l'emporte !

Je dois avouer parfois mon impatience due à mon inexpérience mais j'ai beaucoup appris et fini par comprendre la différence entre dogmatisme et pragmatisme.

Nous sortons tous grandis de cette expérience et ce n'est pas un coup de fortune ou le fruit du hasard. Depuis mes débuts comme représentant syndical et avec Mario, à titre de vice-président, nous avons su cultiver une relation de confiance avec notre employeur dans la perspective d'instaurer un climat propice aux négociations à venir. Nous pouvons dire «mission accomplie» puisque ce climat de confiance mutuelle entre les parties a grandement contribué à la qualité des pourparlers et des échanges qui se sont révélés toujours très respectueux et ... fructueux.

Fort de cette expérience, on se tourne maintenant vers l'avenir et la transition qui s'en suit. Il est certain qu'il est impossible de prédire quoi que ce soit mais cette nouvelle convention a grandement motivé les membres et a augmenté leur confiance envers leur Syndicat. En terminant, je tiens à remercier Mario Sabourin ainsi que Michel Bouliane au nom de tous les membres de la cité de Dorval pour leur dévouement, leur PRAGMATISME ainsi que pour l'excellent travail accompli.

Sainte-Anne-de-Bellevue On signe !



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



Membres syndicaux du comité de négociation : Jean-Marc Boucher, vice-président responsable de cette ville; Gisèle Prévost, déléguée syndicale et Bruno Tremblay, conseiller syndical SCFP, tous à gauche de notre présidente, en compagnie des représentants de l'employeur.

Au moment d'écrire ce texte, les responsables syndicaux et patronaux ont apposé officiellement leur signature au bas des textes de la nouvelle convention collective de la municipalité de Sainte-Anne-de-Bellevue. Adoptée à l'unanimité par les membres de cette ville, l'entente de principe conclue, le 2 septembre dernier, couvre la période du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2015.

La convention accordée, pour 2007, un montant forfaitaire de 2 % aux salariés ainsi que des augmentations de salaires de l'ordre de 2 % pour 2008 à 2010 et 2,5 % pour les années 2011 à 2015 assorties d'une clause de garantie de plein IPC pour 2014 et 2015. En plus de l'ajout de moyens pour concilier la vie, le travail et la famille — dont là aussi l'acquisition d'une banque de temps globale offrant plus de flexibilité aux salariés aux prises avec des responsabilités familiales —, le SFMM a obtenu également le maintien du boni d'ancienneté pour tous les Cols blancs permanents (ce qui représente 1,02 % de la masse salariale).



L'Équipe du SFMM tient à rendre hommage à Gisèle Prévost, une déléguée qui malgré la difficile bataille qu'elle mène actuellement contre la maladie, a participé activement et jusqu'au bout à la négociation de la convention.

Merci Gisèle! Que tes désirs les plus chers se concrétisent et surtout, prends bien soins de toi.

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du **Col Blanc**!

le 3 novembre 2008



Kirkland

Des résultats appréciables



Daniel Bélanger, vice-président au SFMM (SCFP)



éunis en assemblée générale extraordinaire le 28 mai dernier, c'est dans une proportion de 96 % que les membres ont voté en faveur de l'entente de principe que le SFMM a conclue avec la ville de Kirkland, le 8 mai dernier.

Préoccupé par les conditions de travail des salariés à statut précaire, notre Syndicat a obtenu qu'ils puissent bénéficier, outre la sécurité d'emploi, des mêmes avantages que leurs collègues permanents et d'une progression salariale beaucoup plus avantageuse. De plus, une entente relative à une nouvelle organisation du travail des salariés à la bibliothèque maximisant le

recours à des salariés permanents a été conclue. Une flexibilité accrue quant à la prise de congés favorisant la conciliation famille et travail figure aussi à la liste des gains syndicaux. En ce qui a trait aux augmentations salariales annuelles, elles peuvent atteindre jusqu'à 2,5 % selon les années. D'une durée de sept ans, la convention collective couvre la période comprise entre le 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2013.

À titre de porte-parole syndical, je veux remercier mes collègues syndicaux pour cette négociation : Colette Dubé, Lise Bellini, directrice et déléguée syndicales et Michel Bouliane, conseiller à la négociation.



Villes reconstituées

On négocie

Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP)



Ampstead

Plusieurs rencontres ont eu lieu cet été et, alors que nous négocions depuis bientôt un an et demi, nous venons de conclure une entente de principe qui, au moment de lire ce texte, aura été soumise aux membres de cette Ville. Le comité syndical a été très créatif quant à la recherche de solutions bénéfiques pour les deux parties. Tim Kowal, directeur syndical, représente les salariés de la sécurité publique, Luc Teasdale, délégué syndical, quant à lui, représente ceux qui travaillent dans les bureaux. Notre souci principal est qu'aucun membre ne soit laissé pour compte, et nous avons négocié en ce sens. À suivre.

Montréal Ouest

Grâce à la mobilisation des membres de cette ville, les négociations ont pu se poursuivre. En effet, la directrice syndicale, Diana McDonald étant absente pour cause de maladie depuis plusieurs mois, nous avons dû la remplacer au comité syndical de négociation. Rencontrés lors d'une assemblée informelle le 18 juin, avant leur quart de travail, les membres ont nommé une de leurs collègues pour les représenter à ce comité. Il s'agit de Lois Kidd, agent comptable à l'Hôtel de ville. Elle s'est donc jointe à nous pour négocier une convention collective qui reflètera les attentes des salariés de Montréal Ouest. Lois est une femme très déterminée, et nous sommes très fiers de travailler avec elle au comité de négociation. Sans vous dévoiler le contenu des pourparlers jusqu'à maintenant, il se pourrait bien que les membres de cette ville soient convoqués à une assemblée très prochainement.

Côte Saint-Luc

Après quelque 20 rencontres, nous poursuivons les négociations lentement mais sûrement. Yvon Morin, directeur syndical, et Daniel Patton, délégué, ont fort à faire dans cette ville reconstituée, autant dans les différents dossiers de griefs qu'en matière de relations de travail. Nous sommes tous plus qu'impatients d'obtenir des résultats concrets pour les membres cols blancs de Côte St-Luc.

Pointe-Claire

Les négociations piétinent, la grogne progresse !

Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP)



Un constat s'impose dans la foulée des nombreux règlements que nous avons obtenus récemment avec les sociétés paramunicipales et diverses villes reconstituées pour lesquelles nous représentons les salariés cols blancs. Au 12 juin (après 4 rencontres de négociation), à titre de porte-parole syndical, je suis en mesure d'affirmer que les dirigeants et les négociateurs de la Ville de Pointe-Claire font actuellement figure de ... dinosaures.

Il faut dire que la participation à la table de négociation de l'imbuvable André Lévesque n'a rien pour faciliter les choses. Ex-agent de ressources humaines à l'ex-ville de Montréal où il a sévit à maintes occasions et dans plusieurs Services, il est aujourd'hui chef de division aux ressources humaines pour cette municipalité. Fidèle à lui-même, André Lévesque n'en manque pas une. Son passe-temps favori : le dénigrement des travailleurs. Il n'est jamais à court de remarques désobligeantes ou tout simplement méprisantes à l'égard de nos membres. Il déverse, sans la moindre gêne, son fiel sur tout un chacun bien qu'il aurait tout intérêt à penser avant d'ouvrir la bouche. Comme le barde dans Astérix, quelqu'un devrait penser à le bâillonner! Bref, loin d'apporter quelques éléments positifs que ce soit, je qualifierais sa présence de nocive voire toxique.

Le SFMM contre la précarisation d'emploi

Mais, il n'y a pas que l'attitude de monsieur Lévesque qui nuit aux pourparlers. Alors que notre Syndicat a pour objectif

d'amoinrir les disparités entre les salariés permanents et ceux à statut précaire, l'employeur veut revenir à ses anciennes amours. Il préconise des conditions de travail à rabais en présentant une proposition à trois vitesses qui consiste à créer autant de statuts de salariés, soit les permanents, les auxiliaires (salariés qui travaillent plus de 28 heures) et les ... sous-auxiliaires. Or, en ce qui nous concerne la réponse est NON! Cette demande s'avère tout à fait inacceptable dans le contexte où l'un de nos objectifs majeurs est de contrer la précarisation d'emploi et d'assurer la parité entre les membres que nous représentons.

Il y va du respect et de la reconnaissance de tous nos membres, qu'ils soient permanents ou auxiliaires! La poursuite de saines négociations doit passer par là. Ceci dit, au moment où vous lirez ce texte, une séance de négociation aura probablement eu lieu puisque les parties avaient convenu de se rencontrer au retour des vacances à la fin septembre. J'ose espérer que le temps d'arrêt que nous avons pris s'avèrera bénéfique à la reprise des pourparlers.

En terminant, à titre de porte-parole syndical de ces négociations, solidement soutenu par Bruno Tremblay, conseiller SCFP, je tiens à souligner la grande ténacité des membres du comité de négociation syndical formé de tous les délégués syndicaux : Josée Babin, Ginette Schink et Michel Bélanger (en l'absence de directeur syndical à Pointe-Claire) et auxquels s'est joint Stéphane Brault, représentant de nos actifs à la caisse de retraite.

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.

Rentes des retraités d'avant 1983

Entente historique !



André Grandchamps, agent des régimes de retraite au SFMM (SCFP)
Michel Bouliane, président du Regroupement des retraités du 429



Écémment le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SFMM) et la Ville de Mtl ont signé une entente afin de verser une somme forfaitaire de 10 000 \$ à près de 500 fonctionnaires ayant pris leur retraite avant 1983 ou à leur conjoint survivant.

Cette entente est le fruit de démarches entreprises en 2003 par l'Association des employés retraités de la Ville de Montréal (AER) auprès de la Ville pour améliorer le sort des fonctionnaires qui ont pris leur retraite avant 1983 et se trouvent, pour la plupart, dans une situation financière précaire. Le SFMM et le Regroupement des retraités du 429, déjà sensibilisés à cette problématique, ont donné leur appui à l'AER dans ses démarches.

En 2007, après de nombreuses tergiversations, de véritables négociations ont été entreprises entre le SFMM et la Ville de Montréal pour régler ce dossier. Ces négociations ont abouti à la présente entente à la fin du printemps 2008.

Le Regroupement des retraités du 429 tient d'ailleurs à remercier Monique Côté, présidente du SFMM, pour son dévouement dans ce dossier. Elle tient aussi à remercier la Ville de Montréal qui a permis la conclusion de cette entente. Elle tient enfin à remercier chaleureusement l'AER pour son implication constante dans ce dossier.

Qui est visé par l'entente ?

L'entente ne vise que les fonctionnaires qui ont pris leur retraite avant 1983, ainsi que

leur conjoint survivant.

La moyenne d'âge de ces retraités est de 82 ans. La rente moyenne que perçoivent ces personnes est de moins de 10 000 \$ par année. Or, cette rente n'a jamais été indexée depuis leur départ à la retraite.

Il faut se souvenir qu'en 1983 d'importantes modifications ont été apportées au régime de retraite des Cols blancs. Une formule d'indexation des rentes avait entre autres été ajoutée. Ainsi, jusqu'au milieu des années 90, cette formule a permis de verser une indexation aux fonctionnaires qui ont pris leur retraite après le 1^{er} janvier 1983.

Les fonctionnaires retraités d'avant 1983 n'ont pas bénéficié de ces modifications. Leur rente ne sera donc jamais indexée, tout comme celle de leur conjoint survivant.

Le revenu annuel de ces personnes est tellement faible que la grande majorité reçoivent le Supplément de revenu garanti en plus de leur pension de sécurité de vieillesse.

Détails de l'entente

L'entente prévoit que la Ville de Montréal versera aux fonctionnaires retraités d'avant 1983 ou à leur conjoint survivant, un montant forfaitaire de 10000 \$. De plus, à la suite des demandes formulées par le SFMM, la Ville a négocié avec les autorités fiscales compétentes des moyens pour atténuer l'impact de ce versement sur le montant de Supplément de revenu garanti.

Ainsi, les retraités ou leur conjoint survivant qui reçoivent le Supplément de revenu garanti ne subiront pas de réduction



En août 2006, les retraités d'avant 1983, toujours actifs, ont investi l'hôtel de Ville de Montréal afin de faire valoir leur demande.

de ce montant s'ils remplissent un formulaire à cet effet.

Cette entente touche près de 500 personnes et représente une somme totale de 5 000 000 \$. Cette somme sera financée à parts égales par le SFMM et la Ville de Montréal. La part du SFMM sera remboursée à la Ville à même les gains futurs de la caisse de retraite des fonctionnaires municipaux de Montréal.

Après la conclusion de cette entente,

Monique Côté, présidente de notre Syndicat a déclaré : *«La situation des retraités a toujours été une préoccupation importante pour l'Équipe syndicale. Nous sommes très heureux qu'un règlement soit enfin intervenu pour ce groupe de retraités. Cette entente améliore la qualité de vie de ceux dont la situation financière est la plus précaire. Il nous reste maintenant à nous attaquer au problème de l'indexation des rentes de l'ensemble de nos retraités.»*

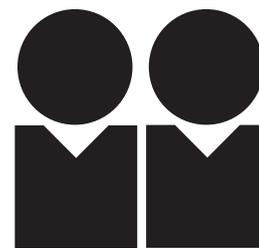
AVEZ-VOUS ADHÉRÉ AU SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP) ?

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 14 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

Air Canada : appui aux agents de bord

Le 28 juillet 2008, une délégation du SFMM (SCFP) se joignait à d'autres collègues du SCFP lors de la manifestation tenue pour soutenir et appuyer leurs confrères et consœurs membres du Syndicat des agents de bord de Montréal (section locale 4091).

Ces derniers protestaient contre la décision de l'employeur de couper 630 postes d'agent de bord et de fermer ses bases de Winnipeg et Halifax. Rappelons que les agents de bord ont accepté des réductions salariales de l'ordre de 13 % en 2004 pour sauver l'entreprise de la faillite.

Finalement, soulignons qu'en 2007, Robert Milton, président d'Air Canada, a gagné 1,2 millions en salaire, 3,9 millions en primes et 11,2 millions avec ses options d'achats. Options d'achats qui totalisent des gains de plus de 23 millions depuis 2004.



Le SFMM y était !

Importante décision

L'arbitre tranche en faveur du SFMM



André Dollo, secrétaire général du SFMM (SCFP)



Le 21 avril ainsi que le 6 mai 2008 avait lieu l'audition en arbitrage du grief contestant la décision de l'employeur, la Ville de Montréal, de ne pas avoir versé le montant forfaitaire de 2 % prévu à l'alinéa C-3.01 (ancienne convention collective) à tous les fonctionnaires ayant détenu le statut de fonctionnaires auxiliaires pendant une partie de la période de référence. La position de l'employeur était à l'effet qu'un fonctionnaire auxiliaire qui devenait permanent n'avait pas droit au montant forfaitaire prévu jusqu'au moment

du calcul, n'étant plus un auxiliaire, toutes dispositions en regard de ce statut ne lui étaient plus applicables. La position syndicale quant à elle était que le montant forfaitaire était payable pour la partie (le nombre d'heures) de la période de référence où le fonctionnaire avait agi à titre d'auxiliaire. Après l'administration des preuves et des argumentations patronale et syndicale, l'arbitre M^e Charles Turmel rendait, le 26 mai dernier, une décision favorable à notre Syndicat.

Il accueille ainsi le grief, déclare que le montant forfaitaire prévu à l'alinéa C-3.01 fait

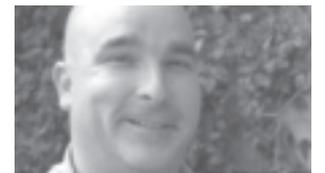
partie des conditions de travail générales des fonctionnaires auxiliaires et qu'ils ne peuvent en être privés, sans en être exclus spécifiquement, et ordonne à l'employeur de respecter les termes de la clause C-3.01 de l'annexe «C» de la convention collective couvrant la période du 1^{er} décembre 1994 au 30 novembre 1997, ainsi que de la convention collective couvrant la période du 1^{er} décembre 1997 au 28 janvier 2001 et de verser aux fonctionnaires auxiliaires ayant obtenu leur permanence, les montants forfaitaires auxquels ils ont droit aux termes dudit article, avec intérêts prévus au Code du

travail, depuis que ceux-ci leur sont dus.

Conséquemment, si depuis le 1^{er} décembre 1994 vous étiez un fonctionnaire auxiliaire et avez été nommé en permanence vous avez droit, pour la partie de l'année où vous avez agi à titre d'auxiliaire, au montant forfaitaire de 2 % augmenté de l'intérêt prévu au Code du travail. Pour toute information quant au montant et au versement de ce montant veuillez communiquer avec un représentant des ressources humaines de votre Service ou arrondissement.

Le comité général de coordination en SST de Montréal

Bilan des travaux



Luc Veillette, directeur syndical et membre du comité général de coordination de la Ville de Montréal (CGC) en SST



Le nom des représentants syndicaux membres du CGC, c'est avec plaisir que je vous dresse un bilan de mi-année des dossiers que nous avons traités au comité, depuis janvier 2008.

Qui sont les représentants des Cols blancs ?

Le CGC est formé de Sarah Rousseau (co-présidente), de Julie Lépine et de moi-même. Bien entendu, nos deux agents de prévention, Nancy Nolet et André Lalonde, nous assistent lors des rencontres mensuelles avec les représentants de l'employeur.

Quelles sont nos priorités en SST pour 2008 ?

Les piscines, les arénas, la formation de comités locaux en santé et sécurité du travail (CLSST) et finalement, la santé mentale au travail.

En ce qui a trait aux piscines et aux arénas : un nouvel outil pour assurer un milieu sécuritaire a été mis sur pied. À l'automne 2007, le CGC avait déjà créé un sous-comité pour se pencher sur l'inspection des divers plans d'eau situés sur le territoire de la Ville de Montréal (19 arrondissements).

Le mandat de ce groupe de travail était de concevoir une grille d'inspection des piscines et des pataugeoires. Cette grille devrait être complète et tenir compte de tous les aspects à vérifier afin d'assurer, tant aux employés qu'aux usagers, des milieux sécuritaires pour tous.

Un travail de collaboration

Dès le début des travaux, notre comité, composé de Sarah Rousseau, André Lalonde et moi-même, a travaillé en étroite collaboration avec un sous-comité de la Table des responsables aquatiques des 19 arrondissements, communément appelée la TRA-19.

Au fil des rencontres et des discussions, la grille a pris forme et le résultat final de ce nouvel outil, aux dires des personnes concernées, s'avère très satisfaisant. Très bien conçue et facile à utiliser, cette grille s'attarde aux moyens et aux équipements de protection individuelle, à l'entreposage et à l'utilisation des produits dangereux, au travail effectué dans un lieu isolé, à l'aménagement, à l'inspection et à l'entretien des lieux de travail, ainsi qu'au comportement et à

la formation des employés. Bien entendu, cette grille tient compte des normes, des lois et des règlements en vigueur. Elle est conçue de façon à ce qu'elle puisse s'adapter, être bonifiée et même personnalisée pour convenir à la situation de chaque plan d'eau. C'est là une réalisation concrète émanant du CGC et qui, nous l'espérons tous, aidera à faire en sorte que les nombreuses piscines municipales puissent représenter un milieu de travail et de loisirs sécuritaires.

Il est déjà prévu, qu'à l'automne 2008, le même exercice se réalisera pour, cette fois-ci, les arénas. À suivre.

Syndiqués et patrons en formation

Au printemps, une demi-journée de formation a été offerte aux représentants syndicaux et patronaux membres des nombreux comités locaux en santé et sécurité du travail de la Ville de Montréal. Cette formation paritaire animée par deux membres du CGC (un patronal et un syndical) a traité de la mise sur pied d'un comité local, de son rôle et de ses responsabilités relatives aux problèmes qui lui sont soumis ainsi que des pistes de solutions envisageables. Jusqu'à présent, environ huit groupes ont reçu cette formation.

D'autres sessions seront offertes à l'automne. Un autre geste concret posé pour la santé et la sécurité de tous au travail!

Piscines publiques : l'eau jugée conforme

Selon les analyses réalisées par nos collègues de la Division de l'expertise technique de la Ville de Montréal auprès de 17 arrondissements sur 19, la conformité aux paramètres édictés par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs, la qualité de l'eau des piscines a été respectée.

Le SFMM déplore cependant le fait que deux arrondissements, Saint-Léonard et Saint-Laurent ainsi que la société paramunicipale du Parc Jean-Drapeau ont recours à des **firmes privées** pour effectuer les tests d'analyse microbiologique de l'eau des piscines et pataugeoires situées sur leur territoire alors que nos membres possèdent toute l'expertise nécessaire pour effectuer ce travail.

Santé mentale

Ce dossier est amorcé et au moment d'écrire ces lignes, nous attendons des développements à la suite des dernières rencontres des membres du CGC. À suivre.

Avec l'arrivée du beau temps et l'ouverture des piscines, nous avons effectué des visites paritaires de quelques plans d'eau situés sur l'île de Montréal. Accompagnés, en alternance, de Nancy Nolet ou d'André Lalonde, nos agents en prévention SST, les membres syndicaux du CGC se sont rendus, au cours des mois de juin et juillet, dans certains arrondissements afin de vérifier si les milieux de travail étaient sécuritaires et, dans le cas contraire, entreprendre les démarches pour corriger la situation.

Comme vous pouvez le constater, les six premiers mois de 2008 ont été bien remplis. Il nous reste encore plusieurs dossiers à faire progresser pour nous assurer que tous les travailleurs puissent bénéficier de milieux de travail sécuritaires.



Vous avez des questions, des commentaires, des suggestions, ce sera avec plaisir et intérêt que nous les recevront à santeseurite@sfmm429.qc.ca.

Centre des communications opérationnelles (SPVM) À quand une reconnaissance ?



Christine Vallée, Col blanc et Ginette Grégoire, directrice syndicale au SPVM



avez-vous déjà eu l'impression que l'employeur vous pressait le citron? Et quand on dit presser, on veut dire tellement presser fort qu'il n'y a plus une goutte de jus qui puisse sortir car vous avez vraiment tout donné?

Des conditions de travail exigeantes

C'est ce qui se passe actuellement au centre des communications opérationnelles (CCO) du Service de police de la ville de Montréal (SPVM). Le CCO est un département où travaillent des employés civils du SPVM. Il comprend le personnel de la division du traitement des appels (DTA) située au 1441, rue Saint-Urbain et du 9-1-1, situé au 2580, boulevard Saint-Joseph. Ce département se caractérise par un mode d'organisation du travail basé sur des équipes distinctes qui se succèdent par alternance au même poste pour assurer la continuité (24/24 et 7/7) du service à la population (horaire de travail par roulement).

Nous sommes le lien (la courroie de transmission) entre le citoyen en détresse et les intervenants sur le terrain comme Urgence Santé, les pompiers, les policiers en devoir, etc. En tout temps, nous devons être à l'écoute et surtout ne rien laisser au hasard. C'est évidemment un emploi stimulant et excitant qu'il n'est pas donné à n'importe qui de pratiquer compte tenu de son énorme charge de responsabilités et de stress (ex. : lors de la tuerie du Collège Dawson, des émeutes de Montréal-Nord, etc.). De par nos fonctions, nous sommes continuellement sur la corde raide et devons nous astreindre à une «marge d'erreur zéro».

Appel à la reconnaissance

Notre travail, trop souvent passé sous silence au profit de celui des policiers ou des personnes qui interviennent directement sur les lieux, doit être reconnu. Il est plus que temps, c'est du moins notre avis, de rétablir les choses. Puisque l'employeur est timide dans ce domaine, nous devons nous féliciter haut et fort pour l'excellence de notre boulot et être fiers de ce que nous accomplissons malgré les nombreuses embûches.

Quand l'exception devient la règle

Surtout lorsque nous sommes contraints d'effectuer des heures supplémentaires. Et, nous parlons ici par expérience. Ce n'est jamais plaisant le «TS forcé». Après un quart de travail de huit ou douze heures, il est normal que les employés soient fatigués, tannés voir même écoeurés et qu'ils n'aient aucunement envie de continuer encore quatre heures — malgré l'appât du gain! Il est tout à fait justifié de vouloir rentrer chez-soi après une journée (ou une nuit) bien remplie puisque d'autres responsabilités nous y attendent. C'est frustrant de devoir annuler, à la dernière minute, une activité parce que l'employeur n'a pas été en mesure de pourvoir un poste en raison d'une absence pour maladie (ou toute autre raison).

C'est au début des années 1990 que l'employeur a introduit cette façon de faire (les heures supplémentaires obligatoires). Ce recours ne devait s'avérer qu'une mesure

d'exception. Seulement voilà, aujourd'hui, la direction l'utilise à toutes les sauces!

Dans la vie, il n'y a pas que le travail

La direction agit comme si la conciliation travail-famille ne faisait aucunement partie de ses préoccupations. Ce qui lui importe c'est la TÂCHE. Dommage car tous les Cols blancs s'acharnent justement à la tâche. Ils bossent des heures de fou et donnent un fier coup de main, parfois même au détriment de leur santé, de leur vie personnelle et familiale. Pourquoi?

Les effets néfastes d'une planification déficiente

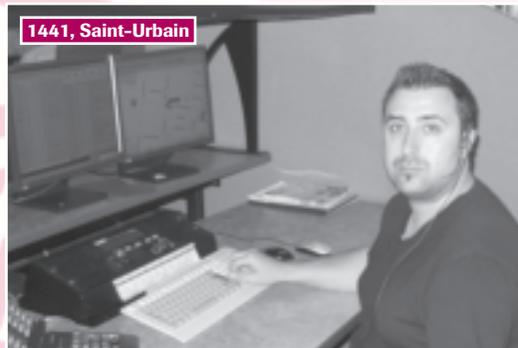
Parce que notre grand patron a omis de s'attarder sur quelques détails importants comme la planification des ressources humaines, l'embauche d'auxiliaires, la formation, sans compter qu'à l'occasion, le chef de section oublie de vérifier les effectifs de la relève suivante pour pallier au manque

démontrent un manque flagrant de respect envers son personnel. Les gestionnaires ne semblent pas tenir compte du fait qu'un appel de détresse auquel on vient de répondre ou que l'on vient de répartir ait pu s'avérer être un appel difficile et dont la gravité nous a atteints plus qu'à l'habitude (tout humain que nous sommes). Il ne prend pas en considération qu'un tel appel puisse laisser des traces et qu'on aurait bien besoin de reprendre nos esprits avant de passer à un autre appel.

Il faut toutefois admettre que ce type d'appels n'est pas monnaie courante. Mais, lorsque cela devient nécessaire, nous ne disposons d'aucune porte de sortie. Comme il manque d'effectifs, nous n'osons pas demander un dix minutes pour décompresser parce que ce sont nos collègues qui risquent d'écopier. Alors, imaginez demander un congé... On presse le citron.

Le soutien de notre Syndicat

Nous savons que nos représentants syndicaux ainsi que notre vice-président, soit : Jan Rusin, Maryse Girard, Diane Roy, Sophie Sanchez, Denis Ménard, Alexandre



Macédo, Ginette Grégoire et Daniel Bélanger, se donnent à fond pour rétablir la situation dans les plus brefs délais et trouver des solutions à ce qui semble être un problème complexe (on ne se bouscule pas aux portes pour faire ce travail, la formation technique est

de personnel avant que la situation ne se dégrade. Au final, c'est sur le personnel que les effets de la surcharge de travail se font sentir.

Des gestes qui valent mille maux

L'employeur qui voit «sa boîte» fonctionner malgré tout est persuadé que, finalement, «ça ne doit pas être si pire que ça pour le personnel» et... il continue de presser le citron. Pourtant il est bien connu que les contrecoups du travail par roulement, du stress, de la non-reconnaissance, etc. constituent une combinaison de facteurs propices à l'émergence de problèmes de santé psychologique (détresse, dépression majeure, insomnie) et physique (problèmes de digestion, maux de tête, maux de dos, de cou, etc.). L'intolérance, les conflits entre collègues peuvent aussi découler de la mauvaise organisation du travail, peu importe la bonne volonté de tous!

L'employeur prend des décisions qui

longue, etc.). Ils font leur possible auprès de la direction afin de faire valoir le point de vue des employés pour qu'ils puissent bénéficier d'un climat de travail agréable, de conditions acceptables et que nous tous, nous nous sentions respectés par la partie patronale.

Mais, comme dans toutes bonnes discussions entre patrons et syndicat, cela exige du temps. C'est long. C'est complexe. Pendant ce temps, le travail se fait. Pourtant, un jour, la patience atteindra ses limites.

En cette période difficile, nous saluons les efforts de nos représentants syndicaux

mais maintenant, nous croyons que c'est au tour de l'employeur de bouger.

La SOLIDARITÉ entre nous avant tout

Et vous, employés du groupe 1, 2, 3, 4 et 5 des deux centres, nous vous disons «ne lâchez pas la gang!». Nous connaissons votre fatigue, nous savons que tous vivent des choses qui sortent de l'ordinaire. Nous sommes conscients que cela peut nuire à l'atmosphère qui règne au boulot. Mais, nous faisons appel à la compréhension de chacun, à la solidarité qui nous unit, à la bonne volonté des uns et au sens de l'humour des autres pour garder le cap. Nos heures de repas sont parfois annulées. On nous appelle à la maison à maintes reprises pour nous proposer de faire quelques heures de plus. Nous sommes forcés de rester après nos quarts de travail et la fatigue se propage dans nos rangs et pourtant, les Cols blancs sont aux postes, présents, dédiés et attentifs. BRAVO!

Dans l'intérêt de tous : la situation doit changer

Il est toutefois plus que temps que l'on reconnaisse notre travail et nos efforts publiquement. Personnellement, nous (Ginette et moi) sommes fières de côtoyer des gens professionnels et d'avoir le privilège de partager nos quarts de travail avec vous. Nous souhaitons vous dire que si vous avez l'impression que notre employeur vous oublie, nous on ne vous oublie pas!

Il faut le dire, si la population montréalaise ne souffre pas de crise grave : c'est aussi grâce à nous. Nous qui sommes à l'écoute en tout temps, qui ne laissons pas disparaître nos problèmes d'organisation du travail et qui maintenons la qualité des services offerts. TOUS nous devons être fiers de notre travail et de notre apport à la sécurité des montréalais. Marchons la tête haute, continuons de nous soutenir mutuellement, continuons à revendiquer des améliorations concrètes et satisfaisantes afin de remédier à la situation! Il y va de nos intérêts à tous, y compris, et peut-être surtout, de celui des citoyens.

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 !

XIII^e congrès biennal du Conseil provincial du secteur municipal



Josée Lacroix, agente réparation SST

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



Le Syndicat canadien de la fonction publique auquel nous sommes affiliés a tenu du 13 au 16 mai 2008, son treizième congrès du secteur municipal pour le Québec. C'est donc dire que des représentants syndicaux de tous les coins du Québec, des Cols blancs et des Cols bleus se sont réunis afin de partager et de discuter des sujets qui les préoccupent comme les partenariats public-privé, les régimes de retraite, les délégués sociaux, le devoir syndical de juste représentation. D'autres sujets d'intérêt tout aussi pertinents comme les changements climatiques ou encore les politiques d'achats responsables ont aussi été abordés.



Le SFMM, un joueur majeur de la scène municipale au Québec.

coquilles vides créées tout spécialement pour prendre en charge le projet PPP. Le financement provient donc encore des municipalités et des autres paliers gouvernementaux (toujours des contribuables).

Ceux qui brandissent l'argument du partage des risques ont également tout faux puisque il est démontré que quand ça va mal, c'est la municipalité et donc le contribuable qui écope. L'expérience montre également que lorsqu'un projet PPP fait faillite, c'est la municipalité qui hérite de la facture!

Pour ce qui est de la flexibilité parfois invoquée, n'y pensez pas. Les contrats sont ainsi faits qu'il est souvent trop onéreux d'y apporter quelque modification que ce soit.

Par ailleurs, comment parler d'imputabilité lorsque les élus le sont en général pour un mandat de quatre ans mais paraphent des contrats d'une durée de 25 ou même 35 ans! Devinez qui seront les véritables imputables?

Quant à la transparence, il n'y a qu'à citer en exemple le contrat pour le prolongement de l'autoroute 25 à Montréal pour se rendre compte que rien n'est moins transparent qu'un PPP.

Les PPP : bombes à retardement ?

Le pourcentage de PPP mis en oeuvre demeure marginal pour le moment, mais les projets se multiplient. De plus en plus, on a recours au PPP dans d'énormes projets comme le CHUM ainsi que dans des projets plus modestes comme la construction de centres multisports.

Les gouvernements, tant fédéral que provincial, ont créé des programmes de subvention pour inciter fortement les municipalités à faire appel à ce genre de partenariat avec l'entreprise privée. Pourquoi?

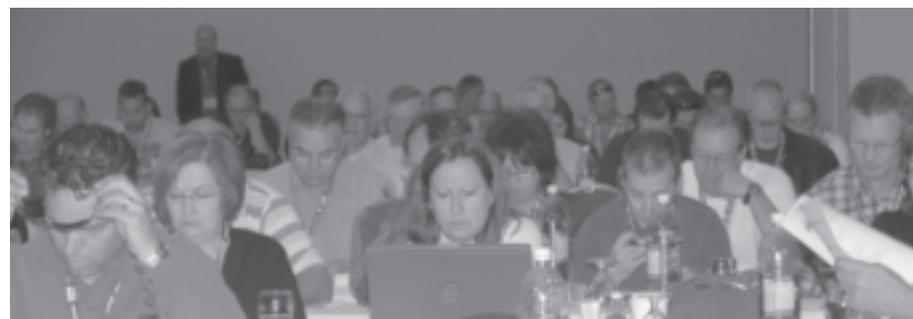
Parce que les dépenses ne sont pas comptabilisées dans les dettes des divers paliers gouvernementaux. Tant que tout va bien, la dette appartient à l'organisme gestionnaire du PPP. Pourtant les PPP sont de véritables «bombes fiscales à retardement». En effet, si ça tourne mal, la facture revient à la municipalité comme dans le cas du centre sportif en PPP d'Ottawa dont

Un site internet a été créé par le SCFP qui illustre bien les tenants et les aboutissants des PPP. Nous vous invitons à le consulter et à le suggérer comme référence lorsqu'autour de vous on se questionne sur les PPP. www.nonauxppp.com

La face cachée des PPP

Deux conférenciers, soit Pierre Hamel, professeur à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) et Roberto Fortin, conseiller syndical au SCFP nous ont permis de mieux comprendre la dynamique et les enjeux des partenariats public-privé, appelés aussi PPP.

Ainsi, il appert que les municipalités qui pensent faire preuve de créativité en recourant à des PPP et qui prétendent que le financement proviendra du privé, se leurrent et nous leurrent. En effet, des études et des vérifications récentes démontrent que rien n'est plus faux. De fait, les sommes qui proviennent du secteur privé s'avèrent minimes et les organismes «gestionnaires» de PPP sont souvent des



la faillite coûtera 12 millions de dollars aux contribuables de la municipalité!

Autre effet pervers des partenariats public-privés : la perte d'une expertise



Les congressistes ont rendu un vibrant hommage à Claude Héту.

Merci Claude pour toutes ces années de luttes au profit des travailleurs.



Lucie Levasseur, présidente du SCFP-Québec

précieuse. En transférant au secteur privé des emplois qui relevaient auparavant du secteur public, on perd les connaissances et l'expertise acquises au fil du temps. Que ce soit dans des emplois du secteur des loisirs ou encore dans des secteurs névralgiques comme la gestion de l'eau, le transfert au privé entraîne une perte irréversible d'expertise dont nous risquons fort de payer le prix dans quelques années.

Plusieurs autres conférenciers ont su retenir l'attention des congressistes. Il a ainsi

été question d'environnement, sujet abordé par Amélie Bernard de l'organisme Équiterre qui nous a entretenus des changements climatiques. Il a également été question des SLAPP, ces poursuites baillons et André Bélisle nous a démontré que cette pratique, mise de l'avant par de nombreuses méga-entreprises utilisant les poursuites au civil, a pour but de dissuader des individus, des groupes ou des organismes d'entreprendre des luttes en faveur de l'environnement. Le site de l'AQLPA est d'ailleurs fort instructif sur ce sujet : www.AQLPA.com.

Devoir de juste représentation

Autre conférencier fort apprécié, M^e Yves Morin nous a entretenus du devoir syndical de juste représentation. C'est en raison du pouvoir exclusif que détient une association de représenter tous les salariés compris dans l'unité de négociation qu'elle représente, que le devoir de juste représentation syndicale a été reconnu. Cette obligation prend la forme d'une interdiction faite au syndicat d'agir de mauvaise foi, ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ou de faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'unité de négociation qu'il représente. M^e Morin a expliqué quelles étaient les règles qui encadraient une représentation juste et adéquate des salariés. Étant lui-même un plaideur dont la renommée n'est plus à faire, son propos intéressant et coloré a évidemment captivé les congressistes.

S'informer pour mieux représenter

D'autres allocutions toutes aussi pertinentes et utiles les unes que les autres nous ont permis de nous ressourcer et d'acquérir de nouvelles compétences. Sans compter que nous avons pu entendre Paul Moist, président du SCFP, Claude Généreux, trésorier du SCFP ainsi que Lucie Levasseur, nouvelle présidente du SCFP-Québec, qui nous ont sensibilisés aux enjeux politiques, économiques et syndicaux, aux conflits en cours (dont celui des syndiqués du Journal de Québec) et aux défis que la grande famille du Syndicat canadien de la fonction publique aura à relever.

Mentionnons également que l'interaction avec les représentants et dirigeants des autres syndicats affiliés s'avère toujours aussi profitable. Il est toujours intéressant de découvrir ce qui se fait ailleurs, de comparer, partager nos expériences respectives et de tisser des liens avec nos collègues de d'autres municipalités québécoises.

Très chargés comme vous le constatez, les programmes de ces congrès sont riches en informations comme en rencontres. La délégation du SFMM saura en tirer profit dans l'intérêt de tous.



La grande virée estivale

Saut périlleux avant pour le SFMM !



Edith Cardin, membre du comité d'éducation du SFMM (SCFP)



Est-ce que les mots «nouveaux membres», «été», «piscines», «étudiants», «auxiliaires» sont pour vous associés à un événement particulier? Avant de vous glisser la réponse, laissez-moi vous décrire, sur un ton quelque peu imagé, le contexte qui a précédé la mise sur pied de l'activité en question.

Créer des liens, être présents et solidaires !

Nous sommes en mai, Monique Côté, notre présidente, convoque une réunion dans son bureau. Autour de la table : André Dollo, secrétaire-général, Daniel Bélanger, vice-président et responsable du comité d'éducation, André Racette, conseiller SCFP, Jocelyne Marquis, André Grandchamps et moi-même, respectivement responsable, et membres du même comité. À l'ordre du jour? Trouver un ou des moyen(s) pour se rapprocher encore plus de nos membres. Une des solutions proposées? Restaurer le cours *Mon Syndicat* mais à la saveur 429! La motivation? Concrétiser notre volonté d'être plus présents, de bien comprendre la réalité de nos syndiqués, de les renseigner et de créer des liens tangibles dans un univers souvent trop virtuel.

On discute, on échange, on lance des idées. Consensus est fait : il faut encourager les occasions, se donner un espace dans le temps pour rencontrer les membres et les inviter au 429. Dans l'enthousiasme et la fébrilité, on note les idées de chacun. Une personne suggère de débiter la formation à l'automne prochain... Silence!

L'enthousiasme au rendez-vous !

Qui parle de l'automne? Je répète... Qui parle de l'automne? Ne sommes-nous pas enthousiastes? Il semble que nos échanges ont provoqué, si vous me passez l'expression, un raz-de-marée! Bref, la date fatidique est annoncée : à la mi-juillet au plus tard!

Il s'agit maintenant de répondre aux questions : qui rejoindre? Où et comment? L'été arrive et il n'y a donc pas de conseil général à l'agenda. Par ailleurs, nous sommes conscients que, pendant la saison estivale, entre le boulot, des horaires spéciaux et des vacances bien méritées, les nouveaux membres, surtout ceux embauchés pour

travailler dans les différents points d'eau, ne pourront se déplacer en grand nombre jusqu'à nos bureaux.

La grande virée estivale voit enfin le jour !

En pareille situation, il n'y a pas 36 solutions. Il faut réagir vite quitte à innover. En un temps record, une version estivale du cours *Mon Syndicat* a été adaptée pour la circonstance. Dans un premier temps, il est décidé de prioriser les membres qui travaillent sur une base saisonnière et ceux qui, possiblement, ne travailleraient plus sur une base hebdomadaire avant l'été prochain à l'emploi qu'ils occupent. Ensuite, pour rejoindre le plus grand nombre de membres, il est décidé que nous nous déplacerions sur les lieux de travail. C'est ainsi que la grande tournée des piscines, pataugeoires et jeux d'eau a vu le jour!

Naissance heureuse et fort productive puisque, présents et outillés, les membres du



comité d'éducation, assistés de plusieurs collaborateurs ont visité 117 plans d'eau extérieurs et distribué plus de 650 pochettes de bienvenue dans les différents arrondissements de la Ville de Montréal. En tout, ce sont cinq équipes, accompagnées du directeur syndical de chaque arrondissement qui ont sillonné pendant quatre jours les différents plans d'eau.

Un accueil chaleureux et des résultats probants

Que dire de l'accueil sinon qu'il a été des plus chaleureux. À chaque installation visitée,

nos équipes ont rencontré des membres agréablement surpris de l'initiative. Les membres visités ont également reçu une pochette d'information conçue pour l'événement et des objets promotionnels à l'effigie du Syndicat. Les responsables de chaque équipe ont souhaité la bienvenue aux nouveaux membres et ont échangé avec les autres. Nous avons pu présenter notre Syndicat, préciser son rôle, son fonctionnement et décrire les services que nous offrons. De leur côté, les membres ont profité de l'occasion pour poser des questions reliées aux statuts, aux lettres d'entente en vigueur ou ont tout simplement discuté des problèmes qu'ils rencontrent quotidiennement dans l'exercice de leur fonction.

Nous avons joint l'utile à l'agréable et profité de cette visite pour mettre à jour nos listes d'auxiliaires et d'étudiants embauchés pour la saison par les arrondissements pour travailler aux plans d'eau extérieurs. Selon les commentaires recueillis, les participants de chaque équipe syndicale semblent avoir été fort stimulés par les échanges sur le terrain. Les gens ont apprécié que l'on se déplace pour leur parler. Tous ont conclu à la pertinence de l'expérience et estiment que la grande virée estivale devrait avoir lieu chaque année. Mentionnons au passage que dans les semaines suivantes, nos collègues en SST ont rencontré des membres



affichant fièrement les couleurs de notre Syndicat durant la journée de travail. Mission accomplie si nous avons réussi à développer chez certains le goût de participer à la vie syndicale, de se solidariser et à réaliser l'importance de s'afficher et d'être fiers de son Syndicat.

Une équipe hors-pair

Évidemment, tout cela n'aurait pu se concrétiser sans l'implication de collaborateurs assidus tels Sylvie Beauchamps, déléguée et membre du comité d'éducation, Nadine Latouche, déléguée, Nicolas Sarkis, délégué, Raynald Asselin, directeur au Service des Finances, Jocelyne Chicoine, directrice à l'arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve, André Grisé, directeur au Muséum nature, et de deux collègues qui ont accepté, à pied levé et malgré leur charge de travail, d'intégrer les équipes et de s'impliquer activement à faire de cette tournée un succès sans pareil, soit Josée Lacroix, agente de réparation et Lyne Lachapelle, agente de griefs. Merci à tous encore une fois et à l'année prochaine pour un autre grand plongeon!

Contre C-484 : parce qu'on ne joue pas avec le droit des femmes !

Le 28 septembre dernier, le SFMM a répondu à l'appel et s'est joint aux milliers de personnes venues protester dans les rues de Montréal contre les possibles reculs en matière de droit à l'avortement et ont exigé, de la part des chefs politiques des différents partis, des engagements fermes. «Depuis sa décriminalisation en 1988, le droit à l'avortement n'a jamais fait l'objet d'autant de menaces politiques que dans les deux dernières années, soit depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement conservateur minoritaire», a déclaré Johanne Fillion, porte-parole de la Fédération du Québec pour le planning des naissances.



IMPORTANT

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

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

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

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

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

Santé et sécurité dans les installations aquatiques

Le SFMM se mouille pour ses membres



Nancy Nolet, représentante en prévention SST au SFMM (SCFP)



Pour une troisième année consécutive, une équipe réunissant les représentants en prévention SST et d'autres représentants syndicaux (notamment les membres du CGC) ont visité la grande majorité des installations aquatiques (piscines, pataugeoires et jeux d'eau) situées sur le territoire de l'île montréalaise.

Il n'y a pas que la qualité de l'eau dont il faut se soucier

Contrairement aux trois dernières années, nous avons été agréablement surpris de constater que la Ville avait apporté des améliorations afin d'assurer le bien-être des travailleurs qui œuvrent dans ce secteur d'activités, le tout dans le respect de la loi (LSST) et du règlement (RSST).

Pour arriver à de tels résultats, nous avons pu compter sur l'intervention de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) durant ces trois années. La CSST a effectué des visites « imprévues » et des visites planifiées afin d'inspecter et de contrôler la conformité de ces lieux de travail, des méthodes de travail utilisées, de la formation dispensée et des équipements

de protection individuelle (chaussures de protection, masques, etc.) et collective (chaises de surveillance, parasols, etc.). Elle a dû émettre plusieurs avis de correction à la Ville de Montréal pour l'obliger à agir et sécuriser ses installations aquatiques.

Il reste encore beaucoup à faire à certains endroits mais avec un peu de persévérance nous y arriverons tous ensemble. Disons que c'est souvent une question de coûts pour l'employeur. L'argent demeure le facteur déterminant quant à la prévention de notre santé et de notre sécurité au travail.

Sachez que nous avons TOUS le droit de disposer d'un lieu de travail sécuritaire et exempt de tout danger et que l'employeur doit s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs.

Source : article 51 aliéna 1 de la LSST.

Vous devez connaître le nom et le numéro de téléphone des personnes responsables en SST des deux parties (patronale et syndicale) et surtout être en mesure de les contacter au besoin, s'il survient un problème, pendant les heures de travail.

Source : article 51 aliéna 2 de la LSST.

Félicitations aux représentants patronaux qui ont su oser !

Nous sommes satisfaits de constater qu'avec le temps, de plus en plus de représentants patronaux affectés dans les arrondissements ont compris l'objectif même de la loi en matière d'élimination du danger à la source.

Plusieurs ont accepté le principe du travail à deux et en tout temps afin d'éliminer, entre autres, les dangers reliés au travail isolé. Nul doute que l'intervention de notre présidente Monique Côté — qui écrivait à l'employeur en 2006 pour lui demander de mettre en œuvre cette pratique — a dû y être pour quelque

chose puisqu'on a constaté, par la suite, sur le terrain que le travail en équipe de deux Coles blancs est de plus en plus répandu dans les arrondissements.

Les raisons invoquées par l'employeur pour justifier son refus à l'époque, comme ses prétentions à l'effet que cette pratique était trop coûteuse ne tiennent plus la route aujourd'hui. Il est vrai que dans la pratique, nous avons constaté que le fait de travailler à deux s'est avéré positif, tant pour les travailleurs que pour les citoyens. Au final, tout le monde y trouve son compte!

Vous devez également connaître les risques reliés à votre travail et obtenir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que vous ayez l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui vous est confié.

Source : article 51, aliéna 9 de la LSST.

Vos représentants à la prévention

Quel rôle jouent-ils ?



André Lalonde, représentant en prévention SST au SFMM (SCFP)



Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, un Service ou une direction, une ou des personne(s) est (sont) désignée(s) par votre Syndicat pour exercer les fonctions de représentant à la prévention. Pour les Coles blancs représentés par SFMM (SCFP), il s'agit de Nancy Nolet et de moi-même. Notons que les représentants sont membres d'office de tous les comités locaux en SST concernant les Coles blancs.

Lorsque notre Syndicat désigne les deux personnes qui exerceront les tâches de représentant à la prévention, un avis écrit est transmis à l'employeur et une copie de cet avis est transmise à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Comme prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) à l'article 90, voici les principales tâches de vos représentants à la prévention :

- inspecter des lieux de travail;
- recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêtes sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- effectuer les recommandations qu'ils jugent opportunes au Comité de la SST ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi et les règlements;
- accompagner l'inspecteur de la CSST à l'occasion des visites d'inspection;
- intervenir dans le cas où un travailleur exerce son droit de refus (article 12 de la LSST);
- porter plainte à la Commission (CSST);
- participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes dans les milieux de travail aux fins de l'Article 52 de la LSST.

Les obligations de l'employeur (article 51 de la LSST)

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Il doit notamment :

- s'assurer que les établissements, sur lesquels il a autorité, sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des travailleurs;
- désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs;
- s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleurs;
- contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;
- utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs;
- prendre les mesures de sécurité contre les incendies prescrites par le règlement;
- fournir du matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;
- informer adéquatement les travailleurs sur les risques reliés à leur travail et assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que les travailleurs aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail confié;
- afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission (CSST), l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs du Comité de la santé et de la sécurité et de l'association accréditée (le SFMM);

- fournir gratuitement aux travailleurs tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité de la santé et de la sécurité ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que les travailleurs, à l'occasion de leur travail, utilisent ces moyens et équipements;
- permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et règlements;
- communiquer aux travailleurs, au Comité de la santé et de la sécurité, au Syndicat (SFMM), au directeur de la Santé publique et à la CSST, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être mis;
- collaborer avec le Comité de SST ou, le cas échéant, avec toute personne chargée de l'application de la Loi en SST (LSST) et des règlements (RSST) et leur fournir tous les renseignements nécessaires;
- mettre à la disposition du Comité de SST, les équipements, les locaux et le personnel de bureau nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

Les obligations du travailleur

En matière de SST, vous ont un rôle à jouer. La loi stipule donc que le travailleur doit :

- prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité des lieux de travail;
- se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi (LSST) et des règlements (RSST);
- participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- collaborer avec le Comité de SST et, le cas échéant, avec toute personne chargée de l'application de la présente Loi en SST et règlements.

Statistiques en matière de lésions psychologiques au travail

Ne vous fiez pas aux apparences

Josée Lacroix, agente de réparation en santé et sécurité du travail au SFMM(SCFP)



La Commission de la santé et sécurité du travail produit périodiquement certains rapports statistiques. Or curieusement, le dernier rapport qui fait état des lésions de nature psychologique a été dilué dans un tout nouveau rapport statistique intitulé *Lésions attribuables à la violence en milieu de travail*. Ce document compile autant les données relatives aux lésions physiques comme les coups, les voies de fait, etc. que celles concernant les lésions psychologiques comme les chocs nerveux (stress post-traumatique), les troubles d'adaptation, le harcèlement psychologique, etc.

Des résultats pour le moins trompeurs

Après analyse des résultats, nous pouvons

affirmer que la méthode utilisée par la commission pour compiler les faits s'avère trompeuse. Pourquoi? Parce que le nombre de cas regroupés dans cette nouvelle catégorie (lésions attribuables à la violence en milieu de travail) étant à la hausse il peut sembler, à première vue, que le nombre de demandes d'indemnisation acceptées est lui aussi à la hausse. **Rien de plus faux!**

Lorsqu'on scrute les données relatives aux lésions psychologiques — maintenant appelés lésions psychiques — on constate que 95 % des demandes d'indemnisation refusées concernent des dossiers de santé psychologique. Même parmi les cas acceptés et classés comme étant des lésions psychiques, on observe que la très grande majorité de ces dossiers comportent aussi une lésion ... physique!

Nous avons tout de même tenté d'extraire certaines données en lien avec la santé psychologique traçant un portrait sommaire des dossiers de la CSST en cette matière. Ces statistiques sont publiées tous les quatre ans. Cela explique pourquoi nous vous présentons les grandes lignes du rapport 2003-2006 et plus particulièrement celles de l'année 2006, en indiquant les fluctuations (dossiers en augmentation, en diminution, etc.).

Les maladies psychologiques : le parent pauvre de la CSST

L'analyse de ces données nous permettent de tirer certaines conclusions. Notons d'emblée que les demandes d'indemnisation en matière de santé psychologique demeurent encore le «parent pauvre» des cas évalués par la CSST.

En effet, les dossiers qui comportent strictement des lésions psychologiques sans aucune lésion physique ne sont acceptés qu'à 11 %! Comme on peut le constater à l'aide des tableaux, les victimes de ce type de lésions, affichant 68 % des demandes d'indemnisation soumises à la commission, s'avèrent être des FEMMES. On peut facilement présumer que ce sont elles aussi qui font les frais des 1822 refus comptabilisés pour 2006.

Il devient pertinent de se demander comment font ces travailleuses dont la demande d'indemnisation a été refusée par la CSST pour assumer leurs responsabilités financières et autres? Quels sont leurs recours? Quelles sont leurs sources de revenus pendant leur absence du travail?

Lésions attribuables à la violence en milieu de travail pour l'année 2006

3844 demandes

Acceptées	Refusées
↓ 51 % 1957	49 % 1822

Refusées

Physique	Psychologique
56	1822

Acceptées

Physique	Psychologique
56 % 1093	43 % 833

Hommes moyenne d'âge	Femmes moyenne d'âge
38,8 ans 39,6 % 766	38,6 ans 61 % 1191

Événement déclencheur

Connotation physique	89 %
Non accompagné de violence physique	11 %

Durée moyenne d'absence au travail

↑ 118,3 jours

Note : les pourcentages ne totalisent pas 100 % souvent parce qu'il y a des données classées dans «indéterminés» ou encore dans «autres».

Lésions psychologiques	
Acceptées	Refusées
↓ 31 % 833	↑ 69 % 1822

Causes	
Stress post-traumatique	55 % 460
Troubles d'adaptation	↑ 21 % 175
Anxiété	↓ 16,6 % 133

Agent causant	
Aucune donnée fournie	

Hommes	Femmes
32 % 270	68 % 363

Type de profession	
Secteur administratif	21 %
Secteur de la santé	8 %
Secteur des services	5 %

Durée moyenne d'absence au travail	
183 jours	

Lésions physiques	
Acceptées	Refusées
95 % 1093	5 % 56

Causes	
Coups, morsures, viols	67 % 733
Voies de fait	15 % 163
Actes violents	11 % 119

Agent causant		
Collègues	Clients	Autres
4 % 41	8 % 91	84 % 916

Hommes	Femmes
44% 480	56% 613

Type de profession	
Secteur administratif	3 %
Secteur de la santé	31 %
Secteur des services	4 %

Durée moyenne d'absence au travail	
55 jours	

Ces questions prennent d'autant plus d'importance quand on sait qu'une lésion psychologique amène la victime à s'absenter du travail pour une durée moyenne de 183 jours, soit six mois!

Les femmes qui ne bénéficient pas d'une assurance invalidité privée ou au travail, n'ont d'autres recours que de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi

Les travailleurs les plus à risque

On peut aussi noter que les travailleurs victimes de lésions psychologiques sont issus, en majorité, du secteur administratif, NOTRE SECTEUR : celui des fonctionnaires municipaux.

Toutefois, même si le portrait tracé peut sembler décourageant, il est essentiel de poursuivre les démarches auprès de la commission de la santé du travail. Il nous faut déposer, le cas échéant, des demandes de réclamation en matière de santé psychologique lorsqu'elles sont en lien avec le travail et diagnostiquées comme telles par le médecin traitant. C'est ainsi que nous pourrions faire progresser les choses et surtout espérer que ces démarches sensibilisent l'employeur à l'importance de mettre sur pied des programmes de prévention en matière de santé psychologique.

De notre côté, pour que la situation change et évolue positivement, nous poursuivons nos actions afin de faire pression tant au sein de nos organisations (SCFP, FTQ, etc.) qu'auprès des organismes concernés.

Lésions attribuables au harcèlement

Dossiers acceptés pour l'année 2006

Harcèlement psychologique	Harcèlement sexuel
70	19

maladie. Indemnisées pour une durée maximale de 15 semaines, le taux de base des prestations s'établit à 55 % de leur rémunération assurée moyenne et le montant alloué maximum est fixé à 435 \$ par semaine. Ajoutons qu'elles doivent également assumer tous les frais relatifs à la production des rapports médicaux exigés pour être admissibles aux prestations.

Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail
Document CSST 2003-2006

Les responsables du
Programme d'aide aux membres (PAM)
514 842-9463
Manon Charlebois, poste 243 et
France Dubois, poste 225

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



Chronique CRIC

Des signes qui ne trompent pas

Les vacances sont finies !

Christine Vallée, membre du comité du journal



es feuilles des arbres changent de couleurs plus vite que Britney Spears de coupe de cheveux ou de conjoint! Premier signe indéniable que l'été tire sa

révérence. J'ai pourtant la désagréable impression que cette année, à peine arrivé, l'été s'en est allé. Mais chassant ces pensées nostalgiques comme un ciel nuageux, je me suis persuadée qu'il valait mieux rire des caprices de Dame Nature. J'ai donc dressé, pour m'amuser une petite liste des signes qui ne trompent personne et qui, sans que l'on y porte toujours attention, nous indiquent que l'été est terminé :

- ton barbecue a rendu l'âme;
- plus moyen de trouver de rabais sur les saucisses hormis celles d'une marque qui a fait les manchettes;
- les naturistes ont remis leur costume d'Adam;
- de jour en jour, les mini-jupes rallongent;
- tu frissonnes le matin avant ton premier café;
- dans les rues, les autobus scolaires sont réapparus;
- sous terre, les rames de métro sont pleines à craquer;
- sur les pelouses, les râteaux ont remplacé les tondeuses;
- les enfants ont cessé de ne rien faire devant la télé, ils le font à l'école;
- à la pharmacie, des masques d'Halloween nous regardent fixement dans des rangées pleines de bonbons;
- les salles d'urgences sont pleines;
- les élections sont pour bientôt;
- les politiciens défilent à *Tout le monde en parle*;
- ton voisin a déjà installé son gros Père Noël sur son toit;
- il n'y a plus aucun joueur des Canadiens de Montréal sur les terrains de golf;
- Fabienne Larouche a repris le contrôle de ce qui joue à Radio-Canada.

Pour terminer avec un peu de cynisme, on sait que l'été est vraiment fini parce qu'il a arrêté de MOUILLER!

Sur ce, je vous souhaite à tous un bon retour au travail. Comme d'habitude, vous êtes invités à m'écrire, et si jamais vous aussi avez décelé des signes que l'été est bel et bien terminé, faites-moi les parvenir pour ma prochaine chronique!

Cric
christine.vallee@sympatico.ca

Mieux comprendre nos régimes de retraite

L'indexation des rentes



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



ans le dernier numéro du *ColBlanc* nous avons expliqué ce qu'était la prestation de rattachement et la

différence entre les régimes A et B de la Ville de Montréal ainsi que l'ancien et le nouveau régime de l'ex-CUM.

Cette fois-ci, nous allons aborder une problématique majeure qui préoccupe de plus en plus les retraités, tant au Québec que partout au Canada, soit l'indexation de leur rente de retraite.

La très grande majorité des régimes de retraite possède une formule d'indexation inadéquate ou pire, ne bénéficie d'aucune formule d'indexation.

Je vais donc tenter de démystifier pour vous la formule d'indexation applicable aux régimes de retraite de la Ville de Montréal et de l'ex-CUM.

Qu'est-ce que l'indexation ?

L'indexation est une forme de protection contre l'inflation. Au Canada, l'inflation est mesurée par un indice qu'on appelle l'indice des prix à la consommation (IPC). La façon de mesurer l'IPC a évolué au cours des années. Notons d'abord qu'aujourd'hui l'indice exclue les huit secteurs les plus volatiles de l'économie dont l'alimentation, l'énergie, le transport et le tabac, secteurs qui sont largement responsables des fluctuations de l'inflation et ne peuvent être contrôlés par des politiques monétaires à long terme. L'indexation est donc une façon de tenir compte des augmentations de l'IPC. Il existe une foule de formules d'indexation. Elles peuvent combler en totalité ou en partie l'inflation. Mentionnons également que les formules d'indexation qui compensent l'IPC en totalité sont plutôt rares. Quant à la Banque du Canada, elle tente, depuis près de 20 ans, de maintenir le taux d'inflation aussi bas et stable que possible, soit un taux oscillant entre 1 % et 3 %.

Un peu d'histoire

Avant d'expliquer la formule d'indexation à la Ville de Montréal et à l'ex-CUM, il n'est pas superflu de dresser un bref historique de cette formule. Mentionnons tout d'abord, qu'aucune indexation n'était prévue dans les régimes de retraite de la Ville de Montréal et de l'ex-CUM avant 1983. Il faut également se souvenir qu'au milieu des années 70, l'IPC augmenta de façon importante, notamment en raison de l'embargo des pays producteurs de pétrole. Ainsi, entre 1973 et 1982, l'IPC moyen a été de 9,6 %, alors qu'il était d'à peine 2 % lors des 50 années précédentes. En 1981, au plus fort de la récession qui frappa l'Amérique du nord à l'époque, on enregistra le maximum de l'IPC avec un taux de 12,5 %. Pendant cette récession, les taux d'intérêts atteignent un maximum record de près de 23 % et les obligations d'épargne se transigent autour de 17 %.

C'est aussi au milieu des années 70 que les syndicats négocient des salaires plus élevés ainsi qu'une réforme des avantages sociaux liés aux emplois (assurances collectives, régimes de retraite, etc). Dès 1978, le Syndicat amorça des négociations pour ajouter des clauses d'indexation à

nos régimes de retraite.

C'est ainsi qu'on créa la formule qu'on utilise encore aujourd'hui, connue sous le nom de *IMI moins 4 %* et *IMI moins 3 %*.

Qu'est-ce que l'IMI ?

Notre formule d'indexation est basée sur l'indice monétaire d'inflation ou IMI. Pour calculer l'IMI, on mesure d'abord la moyenne des cinq dernières années des rendements des obligations d'épargne du Canada dont les échéances sont à long terme (10 ans ou plus). À cette moyenne en pourcentage, on ajoute un puis on divise le tout par 1,02. On retranche ensuite 1 au résultat ainsi obtenu et on convertit le tout en pourcentage. C'est ce qu'on appelle l'indice monétaire d'inflation.

Pour obtenir l'indexation du groupe A, ou ancien régime, on retranche 4 % à l'IMI. Pour le groupe B ou nouveau régime on retranche 3 % à l'IMI.

Cependant, comme le groupe A (ancien régime) bénéficie d'une rente plus élevée au moment de la retraite que le groupe B (nouveau régime), l'indexation pour le groupe A n'est appliquée que sur 7/8 de la rente. Je rappelle que le groupe A obtient une rente de 2,5 % par année de service contre une rente de 2 % par année de service pour le groupe B.

Comme vous le voyez, il s'agit d'une formule très complexe. Une façon simple de savoir si la formule générera une indexation est de suivre les taux d'intérêts de la Banque du Canada. En effet, l'IMI est basé sur le rendement des obligations d'épargne du Canada. Or, ces obligations suivent d'assez près les taux d'intérêts de la Banque du Canada.

Pour le groupe A, la formule générera de l'indexation lorsque les taux d'intérêts seront supérieurs à 6 %. Pour le groupe B, les taux d'intérêts doivent être supérieurs à 5 % pour engendrer une indexation.

Pourquoi avoir choisi l'IMI ?

Pour répondre à cette question, il faut se remémorer le contexte des négociations relatives à cette formule d'indexation. À cette époque, les placements de la caisse de retraite étaient presque exclusivement composés d'obligations. Toutefois, ce type de placement à faible risque, bien que très sécuritaire, génère des rendements inférieurs au marché des actions.

Selon l'actuaire de la Ville de Montréal, l'IMI reflétait mieux l'évolution des revenus et des rendements de la caisse de retraite qu'une formule basée directement sur l'IPC. De plus, il nous assurait que, sur une période de 50 ans, cette formule équivalait à une formule basée sur l'IPC. À l'époque une formule basée sur l'IMI semblait donc mieux adaptée à la caisse de retraite et assurait plus de stabilité.

Cette formule généra d'ailleurs des indexations jusqu'au milieu des années 90. Ainsi, les fonctionnaires qui ont pris leur retraite dans les années qui ont suivi l'adoption de cette formule ont eu droit à des indexations après trois ou quatre ans. Dans certains cas, l'indexation s'est avérée même supérieure aux augmentations salariales des fonctionnaires actifs ou même de

l'IPC. Pourtant, aujourd'hui nous réalisons que cette formule comporte des lacunes.

D'abord l'indexation dépend de la conjoncture économique au moment de la retraite et comme je l'ai mentionné, la Banque du Canada tend à conserver le taux d'inflation autour de 2 %. Or, depuis le milieu des années 90, cet objectif est atteint et la Banque du Canada maintient depuis lors ses taux d'intérêts autour de 5 % ou moins. Résultat? Les retraités du groupe A (ancien régime) ne sont plus indexés depuis plusieurs années et les retraités du groupe B (nouveau régime) viennent de cesser de l'être.

De plus, comme l'IMI est basé sur la moyenne de cinq années de rendement des obligations du Canada, cela crée un décalage dans le versement des montants d'indexation. Lorsque les taux d'intérêts sont élevés la formule génère une indexation et lorsque les taux d'intérêts baissent, l'indexation se poursuit pendant encore quelques années.

À contrario, lorsque les taux d'intérêts sont faibles, comme en ce moment, il n'y a pas d'indexation et lorsque les taux d'intérêts remontent, il faut attendre quelques années avant de recevoir une indexation. Résultat? Notre formule d'indexation s'en trouve trop souvent décalée par rapport au quotidien vécu par les retraités.

Que faire pour corriger le tir ?

Voilà une question complexe. Il est certain qu'une formule basée sur l'IPC serait plus adaptée à la réalité quotidienne des retraités. Par contre, changer la formule actuelle d'indexation coûterait très cher. Par exemple, adopter une formule donnant une indexation équivalente à l'IPC coûterait près de 400 millions de dollars seulement pour les Cols blancs de l'ex-Montréal. Si on inclut l'ensemble des régimes de retraite à la ville, la facture avoisinerait le milliard de dollars. Une somme que la Ville de Montréal n'est évidemment pas prête à déboursier dans le contexte économique actuel. La solution ne sera donc pas facile à trouver.

À nous tous d'y voir !

Les associations de retraités de la Ville de Montréal ont créé récemment un comité pour étudier le problème de l'indexation. Ils arriveront peut-être à résoudre cette épineuse question, ne serait-ce qu'en partie. Nous allons bien sûr suivre attentivement les travaux de ce groupe.

Malgré tout cela, ce n'est qu'en travaillant ensemble et en faisant preuve d'imagination que les syndicats, les groupes de retraités et la Ville de Montréal parviendront à résoudre le problème. Souhaitons que cela se fasse dans un proche avenir. En attendant, soyez assurés que l'Équipe syndicale du SFMM est sensible à cette situation et nous mettrons les efforts nécessaires pour la résoudre dans les meilleurs intérêts des membres, tant actifs que retraités.

À DÉCOUPER ET À CONSERVER

Ailleurs c'est aussi ici !

Quand dépossession rime avec mépris et oubli ! Le peuple oublié



Jean-René Usclat, agent de griefs et membre du comité du journal au SFMM (SCFP)



atifs d'Abitibi, Richard Desjardins et Robert Monderie, les scénaristes-réalisateurs du très beau et plus que pertinent documentaire intitulé *Le*

peuple oublié, n'en sont pas à leurs premières armes. Les deux compères ont



d'abord collaboré ensemble en 1977. Avec *Comme des chiens en pacage*, le tandem réalisait un premier documentaire qui dénonçait les pénibles débuts de la colonisation dans leur terre natale. Puis, en 1999, c'est la sortie de *L'erreur boréale*, véritable référence, film choc qui traite sans compromis du saccage de nos forêts par l'industrie forestière et va susciter un débat passionné qui est loin d'être terminé.

Cette fois, avec *Le peuple oublié*, Desjardins et Monderie nous dévoilent une page noire de l'histoire des Algonquins, ce peuple dont l'histoire remonte à 5000 ans et dont pourtant nous ne savons que peu de choses. Les auteurs du film eux-mêmes avouent d'ailleurs les avoir côtoyés sans

jamais vraiment les connaître.

Ils sont quelque 9000 aujourd'hui, le même nombre que lorsque les blancs sont arrivés. Nomades, ils occupaient alors un territoire qui s'étendait de Laval à Val d'Or jusqu'au lac Huron. Ils se déplaçaient au gré des saisons de pêche et de chasse et vivaient dans une certaine harmonie avec la nature. Pour eux, on ne possède pas la terre mais on en fait partie.

Ils vivent à présent dans quelques communautés disséminées sur un maigre territoire, le plus souvent dans des conditions pitoyables qui s'apparentent à celles du tiers-monde.

Histoire d'une dépossession

C'est un fait connu que dès l'arrivée de Jacques Cartier au XVI^e, la lente mais inexorable dépossession des peuples autochtones allait s'enclencher et de ce point de vue, le film démontre bien à quel point les Algonquins en ont fait les frais, peut-être plus que toutes les autres nations autochtones.

Avec le commerce des fourrures qui se fait de plus en plus lucratif, la colonisation étendra peu à peu ses tentacules. L'avidité de l'industrie du bois, puis de l'industrie minière ainsi que la complicité des gouvernements et de l'église feront le reste. Les Algonquins seront forcés de reculer de plus en plus à l'intérieur des terres, en périphérie des communautés blanches et souvent loin des cours d'eau.

C'est ainsi que leur territoire sera peu à



peu morcelé et fera l'objet de cessions douteuses. On conclue des ententes et on donne des cadeaux, mais dans les faits l'invasion progressive forcera ce peuple de nomades à la sédentarité et à la marginalisation en bouleversant son mode de vie. Les exemples qu'en donnent Desjardins et Monderie sont frappants et les nombreux témoignages qui émaillent et soutiennent le propos sont bouleversants.

Quand ceux d'ici sont projetés ailleurs

Pour ces gens dont le passé était garant de l'avenir depuis des millénaires, le choc sera brutal. Des missionnaires oblats arrivent avec leur dieu dont ils ignorent tout, les rivières sont couvertes de billes de bois et difficilement navigables en canot, les enfants sont éloignés de leurs parents, emmenés dans les pensionnats où il leur est interdit de parler leur langue, sous peine de sévices et où l'on tente de les assimiler et de les «blanchir». Beaucoup sont agressés physiquement ou sexuellement comme en

témoignent plusieurs hommes dans le film, tous en seront profondément marqués.

Aujourd'hui, comme le montre le documentaire, leurs conditions de vie sont plus que précaires. Confinés aux réserves et aux territoires qui leur sont assignés, les Algonquins survivent tant bien que mal.

Ainsi, certains vivent encore près de rivières ou même de barrages, pourtant ils n'ont pas accès à l'électricité et doivent s'en remettre à de vieilles génératrices et aux quelques voyages de bois qu'une compagnie forestière vient «généreusement» décharger chaque année. Idem pour l'eau courante et les systèmes sanitaires. Des enfants souffrent de malnutrition et la mortalité infantile est élevée, tout comme le taux de suicide chez les jeunes. Les infrastructures sont quasi inexistantes ou mal équipées.



Un film pour ne plus jamais oublier

Bref comme le démontre le film de Desjardins et Monderie, aujourd'hui leur monde ne leur appartient plus et leur culture a lentement disparu. Les chants traditionnels ont été remplacés par de la musique *country*. Ils sont ici mais ils sont d'ailleurs, un ailleurs qu'on leur a volé. Ils ont été lentement dépossédés de tout : leur mode de vie, leur territoire, leur culture, leur langue et leur identité, et pourtant ils sont toujours là, ils continuent à se battre pour survivre.

Ce film a le grand mérite de dépeindre la situation de ce peuple, sans complaisance et sans romantisme. D'ailleurs, certains silences de ceux qui témoignent sont plus révélateurs que n'importe quel discours idéologique. C'est ainsi que, sans jamais prononcer ces mots, les réalisateurs de ce film crève-cœur démontrent l'ampleur du génocide ethno-culturel dont ce peuple a été victime.

Personnellement, et sans doute comme nombre d'entre-nous, je ne savais que peu de choses du *Peuple oublié* ou plutôt du peuple que nous avons préféré oublier. C'est le plus grand mérite de ce document, contribuer à la mémoire collective dans un pays où, paradoxalement, la devise est *Je me souviens!*

Je n'ai qu'un seul regret, pour tous ceux qui ont manqué le film ou qui ne sont pas *cablés*, sachez que notre société d'état a diffusé le film au printemps dernier ... un soir où les Canadiens de Montréal jouaient leur avenir en séries éliminatoires.

Fort heureusement, le film est à présent disponible en format DVD et je vous le recommande chaleureusement. C'est à voir et à faire voir ... ne serait-ce qu'afin que les Algonquins ne fassent plus partie des oubliés de ce monde.

Les Autochtones et la campagne électorale

Au grand dam des conservateurs qui n'ont pas rempli leurs promesses à leur égard, des Autochtones de partout au pays se sont invités dans la campagne électorale fédérale afin de faire entendre leurs voix et leurs revendications.

Il faut dire que le bilan conservateur en matière de lutte à la pauvreté et de reconnaissance des droits fondamentaux des Autochtones est loin de satisfaire les principaux intéressés, et pour cause. Est-il utile de rappeler qu'en 2005, le gouvernement Martin signait l'Accord de Kelowna qui visait à réduire l'écart qui existe entre les Autochtones et le reste de la population canadienne dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'eau potable et des possibilités économiques. Or, malgré l'appui de tous les premiers ministres provinciaux, Stephen Harper, dès son arrivée au pouvoir, décide de ne pas respecter cet accord.

L'attitude méprisante des conservateurs envers les Autochtones s'est à nouveau manifestée le 13 septembre 2007 alors que le gouvernement Harper refuse de signer la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Pas moins de 144 pays ont pourtant signé cette déclaration.

Un an plus tard, le 13 septembre dernier, ils étaient une centaine de membres des communautés autochtones à dénoncer le refus du gouvernement conservateur de signer cette déclaration. Ils ont profité de l'occasion pour rappeler leurs revendications aux politiciens : reconnaissance des Premières Nations, conclusion d'accords territoriaux, fiscaux et financiers ainsi que le remplacement de la *Loi fédérale sur les Indiens* par une *Charte des Premières Nations*.

Cela n'a pourtant pas empêché, dans les jours qui suivirent,

les conservateurs de gaffer et de démontrer à nouveau tout leur mépris et leurs préjugés envers les Autochtones. Cette fois, ce sont les propos d'une adjointe du ministre conservateur Lawrence Cannon qui suscite la controverse. En effet, le mardi 16 septembre, le porte-parole des Algonquins du Lac-Barrière, Norman Matchewan, enseignant et policier, demande à Darlene Lannigan, adjointe du ministre Lawrence Cannon, un entretien avec celui-ci. Darlene Lannigan lui répond alors qu'ils pourraient le rencontrer s'ils se comportaient bien et s'ils étaient sobres. Pas de chance pour madame Lannigan! Une caméra du réseau APTN (réseau de télévision autochtone) capte la scène. Ce n'est pourtant qu'à la suite de la diffusion de l'échange que le bureau du ministre Cannon présente finalement des excuses.

L'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador réclame alors le congédiement de l'employée. Le gouvernement conservateur répond que les excuses exprimées dans un communiqué sont suffisantes pour clore cet incident. Pour le chef de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, Ghislain Picard, ces excuses ne suffisent pas et le gouvernement doit condamner fermement ces propos, afin de rassurer les Autochtones. «S'il n'y a aucune réprimande par rapport à des sorties comme ça, ça laisse planer un doute sérieux sur les intentions du gouvernement», a-t-il déclaré.

Pendant ce temps, le ministre tentait de contrôler les dommages et soutenait candidement qu'il n'est pas question de congédier son employée. «On s'est excusé et la page est tournée. On veut continuer à avoir un dialogue ouvert et franc avec ces gens-là» a-t-il souligné. J'espère qu'il ne pense pas vraiment que les Autochtones le croient!



«Vaut mieux se taire et avoir l'air imbécile que de parler et de le confirmer !»



Martin Larose, agent de griefs au SFMM (SCFP)



Le titre reflète la pensée qui m'est venue en tête lorsque j'ai entendu certaines des résolutions adoptées au 26^e congrès des jeunes libéraux du Québec tenu au début du mois d'août dernier.

J'aimerais vous faire grâce de l'aspect des résolutions qui mettent de l'avant une hausse plus que phénoménale des frais de scolarité, mais je me dois de vous en glisser un mot. Loin de moi l'idée de faire dans l'attaque personnelle, mais regardons qui parle pour mieux apprécier le discours. Par exemple, le président des jeunes libéraux est maintenant avocat — j'y reviendrai plus tard — issu de l'Université de Montréal, il possède un diplôme de droit français de l'Université de Poitiers, ainsi qu'un certificat de droit chinois de la China University of Political Science and Law (Beijing, Chine). Il y a fort à parier qu'il n'a pas eu recours au système des prêts et bourses pour compléter sa formation!

En fait, pour lui et probablement pour les membres de sa tribu, l'effet de l'augmentation des frais de scolarité ne les touchera pas. Ils payeront plus pour les frais de scolarité mais ils pourront quand même avoir accès aux études postsecondaires car ils en ont les moyens. Ce ne sera malheureusement pas le cas pour ceux qui n'ont pas la chance d'être nés à Outremont ou de parents aisés. On reviendra à la case départ, presque à l'ère féodale, où seuls l'élite et le riche auront accès, sans se ruiner, à une formation postsecondaire de qualité.

De plus, l'État investira — car il s'agit d'un investissement — forcément moins d'argent dans le système et donc, il s'empressera de diminuer les impôts. Parions que les baisses d'impôt se retrouveront dans les poches de cette même élite. Ne vous trompez pas, il ne s'agit pas de rejoindre la moyenne des frais de scolarité du pays — une des raisons les plus stupides émise selon moi, cette théorie veut que l'on rejoigne à tout prix la moyenne même si pour y arriver, il faut se priver

d'avantage — ou de mieux financer les institutions. Il s'agit plutôt de diminuer le partage de la richesse que leur impose notre système, basé entre autres, sur l'accès universel aux études postsecondaires.

S'il est vrai, comme le prétendent les jeunes libéraux, que l'accès sera possible, c'est plutôt le niveau d'endettement qui découragera les moins nantis.

C'est un peu comme si on vous disait, dorénavant, seuls ceux qui auront acheté une part du pont Jacques-Cartier, pourront le traverser. Il sera possible pour les autres d'atteindre l'autre rive, s'ils peuvent y aller à la nage!

Ignorance et mauvaise foi au rendez-vous !

Au-delà du débat sur les frais de scolarité, la résolution 1.9 c) voulant que le gouvernement légifère pour rendre obligatoire la tenue d'un vote secret pour toute proposition de grève, relève d'un mélange d'ignorance crasse et de mauvaise foi flagrante. Ignorance parce que la loi prévoit déjà la tenue d'un vote secret pour entériner toute proposition de grève et de mauvaise foi parce qu'aucune recherche sérieuse n'a été produite pour documenter le sujet. Le président des jeunes de la FTQ avait même offert d'aller faire une courte présentation des lois et règles régissant les syndicats mais les jeunes libéraux n'ont pas cru bon de l'accueillir. À vous de juger de leur décision.

Quant à moi, je peux difficilement imaginer plus grand manque de rigueur. Est-ce carrément une façon de répandre de fausses informations pour ancrer dans la tête de leurs membres que les syndicats incarnent le mal en

personne? Je vous rappelle que le président est avocat de formation — je vous avais dit que j'y reviendrais! Or, bien que spécialisé dans le règlement des litiges, il reste que soutenir une résolution qui a pour objectif d'obtenir ce que la loi prévoit déjà, est loin de faire de lui un avocat très rigoureux. Je ne connais pas la formation des autres participants mais que personne ne l'ait

noté me fait craindre que ces jeunes libéraux soient un jour au pouvoir.

J'avoue que cette idée de s'attaquer au mouvement syndical me fascine. C'est comme si on voulait nous faire croire que sans le mouvement syndical, tout irait bien. Que si les bons patrons décidaient seuls des conditions de travail, tout irait mieux. En fait, c'est

vrai tout irait mieux... pour eux et pour leur compte en banque!

On peut toujours les excuser parce qu'ils sont jeunes et manquent d'expérience. Mais la jeunesse n'excuse pas l'ignorance et encore moins la mauvaise foi. Quand on est jeune et inexpérimenté, on consulte, on recherche, on écoute et... on apprend! Cela évite parfois de dire n'importe quoi.

Quand je pense que le président interpellait les décideurs en place dans un article publié sur Cyberpresse le 1^{er} août dernier et intitulé *Un peu d'optimisme* avec son «laissez-nous notre place, c'est votre devoir». Avec ce que j'ai vu de ce congrès, je n'ai pas l'intention de vous faire de la place. Le devoir, c'est vous qui l'aviez : celui de consulter, d'apprendre, d'écouter et de rechercher avant de dire n'importe quoi.

En terminant, un petit mot sur notre bon ex-ministre de la santé. Si plusieurs lui donnaient le bon dieu sans confession, il semble qu'à l'horizon, se lève le vrai visage caché derrière celui qu'on nous laissait voir. Rappelons-nous ce visage charismatique, ces discours de bon père de famille, cette image de l'homme droit et honnête? Ce même personnage a réécrit la loi pour donner plus de place au privé dans la santé et maintenant, il profitera de la manne qu'il a lui-même contribué à créer.

Heureusement que les performances peu éblouissantes des athlètes canadiens lors des derniers Jeux Olympiques n'auront pas suffi à détourner l'attention puisque certains étaient encore assez éveillés pour dénoncer cette réorientation de carrière qui nous donne l'impression, voire la certitude, qu'il y a là un énorme conflit d'intérêt et pis encore, un manque d'éthique total. Ah ces libéraux!

Bonne rentrée!

À leur congrès de l'été, les jeunes libéraux du Québec ont exigé le vote secret obligatoire pour les travailleurs qui désirent se syndiquer. Le président du Comité des jeunes de la FTQ, Dominic Lemieux, a fait remarquer que les jeunes libéraux n'avaient toutefois pas hésité à adopter cette résolution... à main levée.

Source : SCFP EN BREF, Vol. 9 No 8 • 28 août 2008

La chronique de Monsieur D.

Daniel Morin, responsable du comité du journal



Cette chronique vous est offerte afin de répondre le plus simplement possible à vos questions. Elle a pour but de vous offrir une information claire et simple sur les sujets entourant votre travail et vos droits. Mise à votre disposition de façon gratuite, profitez-en!

Avant le grief : la préétape de grief

On entend souvent cette expression «J'ai fait un grief...» ou «le syndicat a fait un grief» et parfois on se pose des questions à savoir ce que c'est, à quoi ça sert et comment ça marche.

La préétape de grief

À la suite d'une plainte faite par un employé à son supérieur qui est ou qui croit être lésé, un membre peut demander l'aide de son représentant syndical. Le représentant, un délégué ou autre représentant, entend la plainte et est mandaté pour représenter le membre et enquête sur le différend. Lors d'une première rencontre avec le supérieur immédiat, le représentant discute de l'objet de la plainte et tente de le résoudre. C'est ce qu'on appelle la pré étape de grief.

Comment ça se passe... en voici un exemple :

Pierre est inspecteur dans un arrondissement. Il fait partie d'une équipe de six inspecteurs. Tous occupent le même emploi et effectuent les mêmes tâches. Chacun d'entre eux est attiré à un secteur différent et c'est ce qu'il a expliqué à son représentant syndical.

Voilà que, depuis deux mois déjà, le supérieur de l'équipe de travail demande à un collègue d'effectuer des heures supplémentaires tous les samedis dans le cadre d'un mandat spécial de surveillance et d'inspection. Le plaignant aimerait lui aussi faire ce travail supplémentaire comme il l'a exprimé à son supérieur mais, ce dernier a refusé sa demande en lui mentionnant que c'était la prérogative de l'employeur de décider qui serait affecté à cette tâche. Il a aussi informé le plaignant que son choix était justifié et que la direction du Service avait demandé à ce que le même inspecteur soit affecté toutes les semaines.

Après cette rencontre, le représentant syndical a vérifié les dispositions applicables de la convention collective et s'est préparé à la rencontre de préétape. Celle-ci a eu lieu le lendemain. À cette rencontre, le supérieur était accompagné du chef de Service. Elle s'est déroulée en moins de 15 minutes.

Lors de cette rencontre, le représentant syndical a discuté avec le supérieur tout en s'informant de la situation. Il a informé le supérieur de la clause de la convention qui prévoit la répartition du travail supplémentaire. Il a remis une copie de l'article 23 de la convention de Montréal en appui à sa demande de règlement.

Le supérieur a pris connaissance de l'article et a offert de corriger le tir mais il fait noter au représentant syndical qu'en ce qui les concerne aucune lettre d'entente régissant la répartition du travail supplémentaire n'a été signée ni négociée. Les parties ont convenu de se rencontrer et de négocier cette entente. Un procès verbal de la rencontre à cet effet sera signé.

Le représentant syndical a ensuite rencontré le plaignant et l'a informé du déroulement de la rencontre et du résultat. Le plaignant est partiellement satisfait puisqu'il n'aura pas bénéficié du travail supplémentaire déjà offert. Mais il indique au représentant syndical que si le supérieur offre désormais à tour de rôle le travail supplémentaire, il ne demandera plus le dépôt du grief.

Dans la prochaine chronique, j'exposerai un exemple de dossier soumis à l'arbitrage et j'expliquerai la position des parties ainsi que le jugement rendu par un arbitre.

À la prochaine.

Pour nous faire parvenir vos questions :

Journal ColBlanc, 429, rue de La Gauchetière Est, Montréal (Québec) H2L 2M7 ou par courrier électronique à l'adresse suivante : chronique_de_dan@hotmail.com.

Pour donner suite aux réactions concernant les résolutions adoptées au congrès des jeunes libéraux, le canal Argent recevait l'éminent président des jeunes libéraux ainsi qu'un conseiller syndical du SCFP.

Entendons-nous tout de suite, ce genre de débat s'avère en général fort stérile puisqu'il est difficile d'en dégager grand chose en quelques minutes. Or, nous avons non seulement eu droit à ce genre de débat mais en plus, il s'est terminé sans le conseiller du SCFP puisque la connexion satellite prenait fin! Au moins, l'animateur a joué un peu à l'avocat du diable.

Le plus étonnant, et probablement le plus révélateur, c'est la dernière phrase lancée par le président des jeunes libéraux, qui jusque là avait tenu des propos banals. Il concluait avec candeur «vous savez, c'est de l'argent les cotisations syndicales. Le fond de la FTQ c'est un des plus gros fond au Québec... il faut s'en occuper.» Cela nous éclaire sur les préoccupations fondamentales des jeunes libéraux qui s'étonnent qu'un regroupement de personnes issues du peuple possède autant d'argent? Il est vrai que pour eux, ce n'est pas normal car l'argent devrait appartenir à l'élite dont ils se réclament et non aux plébéiens travailleurs que nous sommes. Belle tribu n'est-ce pas?



Collaboration spéciale Les Syndicats



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



ans un sondage pancanadien effectué par l'organisme patronal *Labour Watch*, son président a dit : «Les syndicats sont rendus tellement puissants...». Ben oui, les transnationales sont des naines face aux syndicats! «Seul un gouvernement libéral peut tenir tête aux syndicats» (le *Devoir* du 17 octobre 2005). «*Goon*» avec les syndicats mais «*low profile*» avec le patronat. On se fait «escroquer» continuellement par les pétrolières, dixit Stephen Harper, et nos gouvernements n'y peuvent supposément rien. Mais ils peuvent facilement piger 45G \$ dans la caisse d'assurance-emploi des travailleurs.

Si, selon Statistique Canada, au cours des 20 dernières années «les riches sont plus riches, les pauvres plus pauvres. Et la classe

moyenne est une espèce en voie de disparition» (le *Devoir*, 12 mai 2007), que «les salaires des jeunes travailleurs a reculé de 15 % en 20 ans» (la *Presse*, 27 janvier 2005) et que, selon la Banque Mondiale, «il est facile de congédier au Canada» (la *Presse*, 29 novembre 2004), je suppose que c'est la faute aux puissants syndicats? Si «le pouvoir d'achat des travailleurs a augmenté de [seulement] 53 \$ en 25 ans» (le *Devoir*, 2 mai 2008), c'est encore dû à la dictature syndicale. Et si les actifs du gratin canadien dans les paradis fiscaux sont passés



de 11G \$ en 1990 à 88G \$ en 2003, évidemment que les syndicats sont responsables. Selon l'OCDE, la Finlande, la Suède et la Norvège ont des taux de couverture syndicale de plus de 90 % contre 40 % au Québec et 32 % au Canada. Pourtant, ces pays, qui ont aussi de gros États avec beaucoup de services publics et des gros impôts sont, selon l'organisme privé *The World Economic Forum*, les pays les plus compétitifs au monde. Cherchez l'erreur! En passant, la Finlande a le meilleur système d'éducation au monde tout

en ayant seulement des écoles publiques. Bizarre! Le *Business Week* du 25 août signale que le salaire moyen des dirigeants des 500 plus grandes compagnies américaines est de 4000 \$ l'heure et qu'ils gagnent en «trois grosses heures» ce que le travailleur au salaire minimum gagne en un an. Sans ces vilains syndicats, ces patrons «opprimés» réaliseraient un salaire plus décent!

La création de richesse, et non de riches, est tributaire de sa répartition équitable. Les syndicats, en favorisant une meilleure répartition, sont source d'enrichissement collectif, de solidarité et de justice sociale.

NDLR : la reproduction de ce texte a été autorisée par l'auteur, et ce, gratuitement.

Des syndiqués qui viennent à bout de l'empire Quebecor



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



es 252 syndiqués du *Journal de Québec* (employés de bureau, de l'imprimerie ainsi que les journalistes, photographes et autres employés de la rédaction) sont finalement venus à bout de Quebecor/Sun Média et, le 7 août dernier, ont signé trois nouvelles conventions collectives. Le lendemain, la grande et belle aventure du *MédiaMatinQuébec*, le quotidien gratuit qui a servi de moyen de pression aux syndiqués et qui s'est aussi avéré le symbole de la lutte d'une poignée de travailleurs face à un

puissant empire, a pris fin. C'est la tête haute qu'ils sont rentrés au travail, le lundi 18 août dernier, après un lock-out qui a duré presque 16 mois, soit très exactement 473 jours, ce qui en fait le plus long conflit dans un média francophone au pays.

Ces syndiqués faisant partie de la grande famille du SCFP-FTQ ont pu compter sur l'appui des 570 000 membres du SCFP de tout le pays, des syndicats affiliés à la FTQ et bien sûr du SFMM qui a accepté de soutenir financièrement deux syndiqués tout au long du conflit.

Les présidentes des syndicats, Lucie Butler et Jocelyne Martineau, ainsi que le porte-parole des syndiqués, Denis Bolduc, ont fait part de leur reconnaissance tant à la population de la ville de Québec qu'aux hauts dirigeants du SCFP ainsi qu'aux nombreux syndiqués et syndicats qui ont appuyé leur lutte. Ce qui a fait dire à Denis Bolduc, dans la dernière édition du *MédiaMatinQuébec*, «qu'à travers le conflit historique que les 252 travailleurs du *Journal de Québec* ont traversé, à Québec, le mot SOLIDARITÉ a pris son vrai sens».

D'une durée de cinq ans à compter de sa signature, l'entente prévoit :

- des augmentations salariales de 2,5 % par année;
- le rapatriement du service des petites annonces de Kanata à Québec;
- la semaine de travail de 37,5 heures sur quatre jours pour l'ensemble des syndiqués (37,5 heures sur cinq jours pour le service des petites annonces);
- une semaine de vacances de plus pour les employés temporaires occasionnels ayant dix ans ou plus d'ancienneté;
- l'introduction d'un plancher d'emploi garantissant le nombre de journalistes et de photographes en poste pour maintenir une couverture locale de qualité à Québec tout en permettant le multimédia;
- des modifications dans le mode d'exploitation des presses en échange d'une garantie d'investissement de l'employeur dans de nouveaux équipements;
- l'instauration d'un programme d'indemnités de départ (retraite anticipée) offrant quatre semaines de salaire par année de service jusqu'à 18 mois (accompagné d'une possibilité d'emploi à Vidéotron pour les employés de bureau touchés).

Il n'y a pas que le 400^e qu'il faille célébrer à Québec cet été !

La bataille menée par les valeureux syndiqués du *Journal de Québec* marquera l'histoire et nos mémoires.

Parce qu'ils ont été CRÉATIFS dans les moyens utilisés, SOLIDAIRES les uns des autres, RESPECTUEUX de leurs clientèles, LOYALX à leurs valeurs et PERSÉVÉRANTS dans la bataille, ils sont venus à bout de Quebecor/Sun média tout en redorant l'image des syndiqués auprès des QUÉBÉCOIS.

Soyez fiers, braves syndiqués, votre digne victoire rejaille sur nous tous, syndiqués du Québec. Les membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-FTQ) sont fiers de faire partie d'un Syndicat qui vous compte comme membres.

BRAVO et MERCI !



Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP - FTQ) www.sfm429.qc.ca

Le plus important syndicat du secteur municipal au Québec



Wal-Mart**Victoire des travailleurs**

Après trois longues années d'attente, l'arbitre Alain Corriveau a rendu un jugement faisant en sorte que les neuf travailleurs du Centre express d'entretien automobile du Wal-Mart de Gatineau, représentés par la section locale 486 des TUAC, sont rentrés au travail avec quelque chose que leurs collègues du reste de l'Amérique du Nord (ils sont 1,3 million) n'ont pas : une convention collective!

Ce premier contrat, d'une durée de trois ans, accordera notamment un salaire horaire de 11,54 \$ dès maintenant, salaire qui atteindra 15,94 \$ en 2010. À cela s'ajoute une reconnaissance des jours fériés travaillés et plus de temps de vacances. «Je lève mon chapeau à ces employés et aux organisateurs qui les ont appuyés. Ce petit pas demeure un grand bond en avant dans la lutte contre les pratiques antisyndicales de cette entreprise» a dit le président du SFCP national, Paul Moist. Le SFCP félicite le Conseil québécois des relations de travail pour la décision qu'il a prise dans ce dossier.

Blâmée pour ses pratiques au Mexique

Selon l'article publié dans *La Presse Affaires* du 5 septembre dernier, la Cour

suprême du Mexique a estimé que la grande chaîne américaine imposait à ses employés de ce pays des pratiques similaires à celles en vigueur au XIX^e siècle dans les magasins patronaux où les salariés étaient contraints d'effectuer leurs achats (ex. : comme le pratiquait la *Robin, Jones et Whitman*, entreprise prospère spécialisée dans le commerce de la morue dans la région gaspésienne et les provinces de l'Est du pays, alors que la pratique de ces magasins patronaux a été abolie par la Constitution de 1917!

La Cour s'est prononcée sur la plainte, déposée par un salarié de Wal-Mart qui dénonçait une clause d'une convention interne qui introduisait des «bons d'achat» provenant du salaire des travailleurs et échangeables EXCLUSIVEMENT dans les rayons et services de cette chaîne. Cette convention avait été acceptée volontairement par le personnel. La Cour a décrété l'annulation de cette convention.

Changements climatiques**Le SFCP interpelle Stephen Harper**

Le président national et le secrétaire-trésorier national du SFCP, Paul Moist et Claude Généreux ont adressé au Premier ministre une lettre afin de lui demander

Régime forestier au Québec : assurer les droits des travailleurs avant tout

réforme du régime forestier proposé par le gouvernement Charest. Absolument rien n'est prévu pour les travailleurs et on ne sait pas de quelle manière sera traité le cadre juridique des relations de travail en forêt et en usine ce qui est des plus inquiétant.

Le SFMM y était !

instamment d'agir dans le dossier des changements climatiques.

Cosignée par des dirigeants des organisations syndicales, environnementales, de développement et de justice sociale les plus en vue au Canada, ils demandent à Stephen Harper de mettre en place un véritable plan national sur les changements climatiques dans le but de diminuer de façon significative les émissions canadiennes de gaz à effet de serre et de s'engager à accorder une aide financière aux pays en voie de développement afin qu'ils soient en mesure d'adopter des technologies propres et de s'adapter aux effets des changements climatiques.

**Assurance-emploi
Le SFCP fait pression dans l'intérêt des travailleurs**

Saviez-vous que le gouvernement Harper a utilisé le surplus de 54 milliards de dollars de la caisse d'assurance-emploi pour rembourser le déficit et baisser les impôts au lieu de hausser les prestations destinées aux sans-emploi? Saviez-vous que ce même gouvernement a instauré des réformes nuisibles au système d'assurance-emploi? Il a créé l'*Office du financement de l'assurance-emploi du Canada*, un organisme autonome, soit une société d'État qui ne sera pas soumise à l'examen du Parlement. Ces décisions ont amené le conseil exécutif national du SFCP à adopter, en juin dernier, une résolution visant à poursuivre le travail entrepris avec le Congrès du travail du Canada en faveur de l'instauration de réformes. Ces réformes visent à améliorer l'accessibilité et hausser les prestations des chômeurs; organiser des moyens d'action en ligne pour faire pression sur nos élus; inclure cet enjeu dans les campagnes politiques et surveiller l'*Office du financement de l'assurance-emploi du Canada* pour que l'intérêt des travailleurs soit représenté dans l'établissement des taux et l'investissement des surplus.

Changement économique historique

Pour la première fois de notre histoire le secteur manufacturier n'est plus le plus important employeur au pays. Selon des

données de *Statistique Canada* publiées à la fin mai, c'est dorénavant la **vente au détail** qui fournit le plus d'emplois. Ces emplois offrent des salaires, en moyenne, moitié moindres que ceux du secteur manufacturier. On fabrique donc de moins en moins de trucs dans les magasins, et ce, tout en gagnant moins d'argent.

Au secours de Postes Canada

Le gouvernement Harper mène en ce moment un examen rapide et potentiellement dangereux de notre service postal public. Bien que l'analyse stratégique de la Société canadienne des postes ait exclu la privatisation, la déréglementation de notre service postal public est toujours sur la table.

«La possible déréglementation de Postes Canada suscite de nombreuses inquiétudes, a dit le président national du SFCP, Paul Moist. C'est pourquoi nous encourageons les membres à se porter à la défense de ce service public essentiel.»

Une menace pour le service postal universel, une menace pour les membres du STTP et une menace pour la vie privée des Canadiens, voilà les principales inquiétudes du SFCP face à une possible déréglementation de Postes Canada.

Rendez-vous sur www.sfcq.ca pour en savoir plus et apprendre ce que vous pouvez faire.

À vous de tirer vos conclusions

- Nombre de salariés de Silicon Valley gagnant de 30 000 \$ à 80 000 \$ qui ont perdu leur emploi depuis 2002 : 62 000.
- Nombre de personnes qui ont été engagées pour occuper des emplois procurant moins de 30 000 \$ pendant la même période : 66 000.

Source : *Harper's Magazine*, mai 2008

Prévention de l'environnement**Quand papa et fiston s'y mettent**

Michèle Blais avec la collaboration de Marie-José Pigeon



ensibles à la cause de la protection de l'environnement, Fernando Montoya, programmeur-analyste à la Direction des systèmes d'information (DSI) et son fils, Fernando jr., citoyens de Brossard, ont construit une boîte à savon dont 80 % des matériaux utilisés sont recyclés.

L'aventure a débuté lorsque le petit Fernando a découvert ce bolide que l'on construit soi-même : la boîte à savon. L'idée d'en construire une, tout en sensibilisant les gens à l'importance de protéger l'environnement s'est imposée. Pour Fernando père, il était très important que son fils comprenne les enjeux environnementaux que revêtait ce beau défi. En deux mois, le père et le fils, inspirés des trouvailles qu'ils ont fait sur le web ont réussi à monter le bolide. Puis, le père, le fils et la fille sont allés ensemble chez les commerçants du coin afin de solliciter une contribution financière. Tous ont accepté de participer au projet expliquant la présence de logos des Rona, Maxi, Scores, Home Dépôt, etc. sur la boîte à savon des Montoya.

Et tant qu'à y être, pourquoi ne pas construire une boîte à savon munie d'un pédalier? Ainsi, les gens pourront constater qu'il existe des alternatives au transport automobile. Alors qu'il se promenait dans son tout nouveau bolide, Fernando jr n'a pas passé inaperçu et plusieurs personnes ont accepté son invitation à essayer son véhicule. Lui et sa sœur ont même trouvé un slogan «Pédaler, c'est vert, faites-le pour vous et pour la terre» qu'ils ont inscrit à l'arrière de leur chef-d'œuvre.

Fernando père compte donner des conférences/rencontres dans les écoles de sa ville afin de sensibiliser les jeunes à ce que l'on peut faire avec un peu de bonne volonté. Déjà l'école de son fils l'a inscrit à la liste de ces conférenciers invités. Sans compter que le père a, avec ce projet, transmis à son fils l'importance et la valorisation du travail manuel et qu'il a démontré qu'en y mettant l'effort, on peut réaliser quasiment n'importe quoi!



Fernando Montoya senior et junior complices et actifs pour l'environnement

Source : libre adaptation de l'article de Jérémie Robitaille-Brassard publié dans l'hebdo *Le Brossard éclair*.

Sources : adaptation libre des textes publiés par les services de l'information du SFCP-Québec et du SFCP National, respectivement dans le *EN BREF* et le *INFOXPRESS*.

Effritement syndical

Déchirement du tissu social



Michel Bernier et Maryse Chrétien, délégués au SITE, division géomatique



ul ne peut nier que le mouvement syndical québécois est depuis 30 ans ébranlé dans ses multiples fonctions soit, la représentation, le recrutement et la négociation.

Ce recul syndical va de pair avec la perte du pouvoir d'achats et la fragilité des conditions de travail des salariés syndiqués ou non. Ironiquement, ce repli s'effectue à une époque où la production et le nombre de salariés ne cessent de croître. Il se produit également au moment où la répartition de la richesse se traduit par des inégalités croissantes; le pouvoir gouvernemental glissant aux mains des multinationales.

Pourquoi un tel effritement ?

Pour bien comprendre les causes de ce diagnostic, nous devons remettre en lumière les assises positives qui ont contribué à la formation des syndicats au Québec. Dans notre article précédent (publié dans le *Col blanc* de juin 2008), nous avions illustré la première phase de la syndicalisation caractérisée par un lien prédominant entre les syndicats de métiers et les valeurs sociétales du 19^e siècle.

Durant la deuxième phase (1930 à 1960), le syndicalisme industriel amènent les travailleurs à se regrouper par usine, toute qualifications confondues. La crise économique des années 30 s'est avérée un catalyseur pour la formation des associations

syndicales. En effet, le gouvernement n'avait d'autres choix que de les promouvoir pour relancer l'économie de la province.

Lors de la troisième phase (1965 à 1980), la plus florissante de la syndicalisation, la croissance du nombre de femmes sur le marché du travail donne le ton au développement de syndicats dans les secteurs publics et parapublics. À cette époque, la dynamique syndicale se voulait très militante et se ponctuait de nombreuses grèves et débrayages. À leur apogée, les syndicats se positionnaient fermement à titre de contre-pouvoir.

Débutant vers 1980, la quatrième phase verra la syndicalisation s'étendre au secteur tertiaire (services, haute technologie, finances, etc..) et aux petites entreprises privées. Voici le début de l'érosion des forces syndicales. Des facteurs politiques et économiques modifient les valeurs de la société et forcent les syndicats à revoir leur structure ainsi que leur rôle pour séduire et répondre à une main-d'œuvre hétérogène tout en s'ajustant à une définition instable de l'emploi.

Du point de vue politique, le gouvernement remplit de moins en moins son rôle de protecteur vis-à-vis la société qui, pourtant le met en place. Trop attachés à la gestion de l'État, les élus démontrent un désengagement social et humain et le perpétuent. Le mouvement syndical est en perte de légitimité et subit pressions et préjugés en raison du dénigrement gouvernemental

véhiculé dans les médias. Un danger s'installe lorsque le gouvernement

vient à ne plus reconnaître la légitimité des revendications des salariés vis-à-vis les profits records de multinationales. La loi des marchés internationaux règne sans aucuns égards à la population ouvrière. D'autant que le gouvernement perd également de son influence sur ces monstres de l'économie mondiale.

Par ailleurs, le gouvernement en rajoute par l'imposition de la privatisation des services publics et des partenariats. De plus, les lacunes dans la révision des lois du travail pour les rendre plus actuelles forcent les syndicats à travailler à l'intérieur d'un carcan désuet et mal adapté aux nouvelles réalités. De surcroît, les nouvelles législations protègent impunément les droits individuels au détriment des droits collectifs. Le pouvoir patronal profite largement de cette somnolence de la conscience collective. L'acquisition de biens et la quête d'intérêts individuels détrônent les projets de société.

Sur le plan économique, nous devons répondre à une production sur demande. En conséquence, les statuts et la précarité d'emploi augmentent. Le recrutement et la mobilisation syndicale font face à des difficultés de taille dans un contexte où prime les emplois temporaires. L'employé de passage est coincé dans une dualité sociale.

Devenir l'élite ou subir le déclassement social

Le premier renie les syndicats tandis que le deuxième développe un sentiment d'indifférence, voire même d'injustice. Cette forme de gestion du travail basée sur une multitude de statuts et la déréglementation des emplois contribue à déconnecter les individus du monde syndical et favorise

l'émergence d'une société hautement individualiste. Pourtant, l'action collective se doit d'être au cœur du moteur syndical.

En conclusion, les employeurs et les gouvernements tentent de confiner le rôle actuel des syndicats à celui de simples négociateurs de conventions collectives, de diminuer leur capacité de mobilisation et leur rapport de force. Contrairement au passé, les syndicats doivent maintenant faire cavaliers seuls pour conserver les acquis et s'adapter aux nouveaux enjeux socio-économiques. Individuellement, étant sensibles aux enjeux, il nous appartient comme «société» de ramener la balance du pouvoir à un plus juste niveau puisque les gouvernements et les entreprises l'ont abandonnée pour d'autres exigences. Les générations présentes et futures doivent se responsabiliser pour influencer positivement les orientations sociales et ainsi humaniser le marché de l'emploi. Quant aux syndicats, ils devront revoir leur fonctionnement et convaincre individuellement les membres de l'importance de réaliser et maintenir un tissu social juste pour tous.

Dans une prochaine chronique, nous aborderons les approches qui peuvent être envisagées dans le but d'enrayer à la fois de désengagement des salariés et la perte d'autonomie syndicale.

Sources :

Gagnon, Mona-Josée, *La transformation du pouvoir au Québec*, éd. St-Martin, Mtl, 1980, 379 p.
Mongeau-Descôteaux, Simon, *Les syndicats québécois, tempête dans un verre d'eau?*, Perspective Monde, février 2000, pp 1-11.

Coalition Eau Secours!
québécoise pour une gestion responsable de l'eau

www.eausecours.org

«Parce que l'eau de demain dépend de vous aujourd'hui et que chaque goutte compte.»

Le SFMM (SCFP) encourage ses membres à faire déborder le vase et devenir membre d'*Eau Secours!* la coalition québécoise pour une gestion responsable de l'eau.

Formulaire d'adhésion à EAU SECOURS!

Nom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

- Membre de soutien**
Je n'ai pas le temps de participer aux activités de la Coalition mais je soutiens financièrement car j'adhère à sa mission.
- Membre participant**
Je veux être mis au courant de toutes les activités de la Coalition.
- Bénévole**
Je pourrais consacrer quelques heures par mois aux activités d'Eau Secours! Veuillez communiquer avec moi.

La cotisation annuelle pour être membre d'Eau Secours! est de 10 \$.

Ci-joint ma cotisation annuelle.
J'ajoute un don de _____ \$.
Veuillez libeller votre chèque à l'ordre d'*Eau Secours!*
et le poster à l'adresse suivante :
Eau Secours!, Casier Postal 55036, CSP Fairmount, Montréal H2T 3E2

40 ans de SOLIDARITÉ avec CENTRAIDE

Notre objectif : amasser 605 000 \$



C'est du 29 septembre au 7 novembre que se tiendra cette année la 40^e édition (déjà!) de la campagne de financement des employés et des retraités de la ville de Montréal.

Si vous ne pouvez faire qu'un seul don...

Parce que cet organisme vise à faire du Grand Montréal un lieu où les personnes les plus démunies ont les moyens de vivre dignement et qu'il mise sur la capacité de prise en charge et de solidarité de la population, le SFMM qui partage ces valeurs fondamentales d'entraide encourage, plus que jamais, ses membres à souscrire généreusement à cette campagne.

Pour y parvenir, nos délégués sociaux s'activeront tout au long de ces semaines afin de vous sensibiliser, de répondre à vos appréhensions comme : où va l'argent? Quel type d'organismes et de projets sont financés, etc.?

Pourquoi ne pas le maximiser ?

En soutenant CENTRAIDE, c'est 360 organismes et projets (dont six nouveaux) qui viennent en aide aux familles et aux jeunes en difficulté et contribuent à améliorer les conditions de vie des personnes démunies, à combattre l'exclusion des personnes marginalisées et à soutenir les communautés dans leur recherche de solutions durables.

Parce qu'on peut faire une différence, cette année encore donnons à CENTRAIDE!



N'hésitez pas à vous procurer votre sac



Tournoi annuel de golf



omme la tradition le veut, c'est vendredi 13 juin que s'est tenue l'édition 2008 du Tournoi de golf du Syndicat des

fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP). Plus de 300 golfeurs se sont donnés rendez-vous au Club de golf Mille-îles à Saint-François à Laval.

En plus de souligner l'excellente prestation de certaines équipes, plusieurs prix de présence ont été distribués grâce à la générosité de nos fidèles partenaires.

Claude Papineau, toujours à la barre de cet événement annuel, à titre de coordonnateur du Centre social de notre Syndicat, soutenu par une équipe de bénévoles chevronnés, s'est assuré une fois de plus que tous puissent s'amuser et profiter de cette magnifique journée. Merci à tous les collaborateurs et à l'an prochain pour la prochaine édition!



La rentrée de septembre est maintenant chose faite. Toutes les places ont été octroyées. Les enfants profitent des beaux jours de l'automne pour jouer dehors dans notre toute nouvelle cour.

Vous désirez inscrire votre enfant ou celui à naître à notre liste d'attente, visitez notre site au

www.cpecoeursdelile.com

et cliquez sur la bulle CPE/fiche d'inscription.

CPE Coeurs de l'Île

La garderie qui accepte en priorité, les enfants des employés et des élus de la Ville de Montréal.

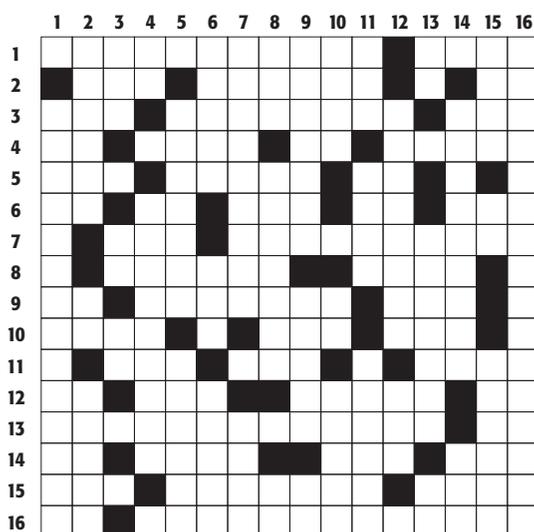


2830, rue Gilford
Montréal H1Y 3N2

téléphone :
514 879-1544

télécopieur :
514 879-9416

Casse-tête



yogi

Horizontalement

- Qui appartient au dictateur ; Perceptible par le nez.
- Qui n'use pas de détour ; Frappe, surprend ; Exprime la surprise.
- Genre musical chanté algérien ; Se sert d'une brocheuse ; Abréviation de «Heure».
- Erbium ; Dieu romain de la Guerre ; Symbole chimique ; Se soumettre à un règlement.
- Eau-de-vie aromatisée de baies de genièvre ; Action de receler ; Radon.
- Largeur d'une bande de papier peint ; Einstein en n'avait tout un ; Enleva, retira ; Avant Dieu ; Pas facile d'en être un ou une.
- Laminoir à deux cylindres ; Plante décorative originaire du Mexique pour la fête de Noël.
- Qui peut présager un danger ; Patron des orfèvres et des métallurgistes.
- Marque la liaison ; Manque de ressources d'un débiteur ; Du verbe «Avoir».
- Prénom masculin ; Aptitude, habileté à faire quelque chose ; Le " grunge " était le genre musical de ce groupe de Seattle, dissout en 1999.
- Au Moyen Âge, service militaire ; Contesta, désavoua ; Lac traversé par l'Oglio.
- Carte à jouer ; Sigle de «Type abstrait de données» ; Logicien britannique, il a posé les fondements de la logique mathématique moderne ; Case postale.
- Elles mesurent des distances au télémètre ; Marque l'indignation.
- Iridium ; Sport opposant des cavaliers ; Unité de mesure calorifique ; S'embrasser sous, à l'occasion du Nouvel An.
- Ceinture de soie nippone ; Peintre lui-aussi, il était le fils de Suzanne Valadon ; Bile.
- De naissance ; Relative à la philosophie de Platon.

Verticalement

- Ensemble des règles et prescriptions qui concernent un domaine particulier.
- Île de Grèce, dans la mer Égée ; Symbole chimique ; Langue slave.
- Son perçant émis avec force ; 505, chez les romains ; Cobalt.
- Pronom personnel ; Danse sociale des années ' 20, de style «Ballroom».
- Peignit de couleurs vives et peu harmonieuses ; Langue dravidienne de l'Inde.
- Planète du système solaire ; Unité de mesure agraire ; Dépôt d'alluvions émergeant à l'embouchure d'un cours d'eau.
- Examen clinique du tympan et du conduit auditif externe ; Dommage, préjudice.
- Bloc de pierre dure ; Effarai, sidérai ; Prêtresse d'Héra, Zeus la changea en génisse.
- Inspirai la fumée d'une clope ; Crustacé décapode marin, littoral ou d'eau douce ; Sigle de «Logarithme naturel».
- Anneau d'une tenaille de forgeron ; Conjonction ; Manquement à des habitudes.
- Unité monétaire de la Moldavie ; Dont la surface est unie ; Cyanobactérie bleu verdâtre.
- Qui présente des rondeurs agréables ; Unité monétaire de la Roumanie.
- Symbole chimique ; Récipients de moyenne contenance en grès ou en verre.
- Maladies du foie, d'origine toxique ou virale. Alcool à goût de genièvre.
- St-Philippe, fondateur de l'Oratoire d'Italie ; 501, pour Jules César ; Ce château abrite le musée national de la Renaissance.
- Microorganisme qui se développe dans des endroits chauds et fortement acides.

SOLUTION EN PAGE 23

Ceux qui voulaient changer le monde mais qui heureusement n'ont pas réussi



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

L'essentiel, c'est la contingence
Jean-Paul Sartre, *La Nausée*



Jean-Philippe Warren, sociologue et titulaire de la Chaire d'études sur le Québec à l'université Concordia, publie *Ils voulaient changer le monde, le mouvement*

marxiste-léniniste au Québec pour montrer que le maoïsme a été autre chose, c'est-à-dire plus qu'une parenthèse stérile et délirante dans l'histoire de la gauche québécoise. Dans une recherche antérieure sur l'apport des catholiques de gauche à la Révolution tranquille, il avait déploré une négation de ce courant politique lors de la laïcisation/libération de la société québécoise. L'Église du très conservateur cardinal Léger était rejetée en bloc en oubliant des gens comme Fernand Dumont, Simonne Monet (Chartrand), les Dominicains de la revue *Maintenant*, certains Jésuites de *Relations*, etc. Le trop fréquent «jeter le bébé avec l'eau du bain».

Il ne tente pas de faire l'histoire du mouvement m-l, de ses théories et prises de position, mais essaie plutôt de comprendre la subjectivité des personnes qui ont sacrifié beaucoup pour un engagement extrême. Un permanent du Parti

Québécois, un prof de Cegep, une travailleuse sociale quittaient plus qu'un confort matériel, ils faisaient table rase non seulement d'un passé, mais surtout d'un présent, ce qui les coupait de leur milieu alors qu'ils voulaient passionnément changer ce milieu.

Leur démarche rappelle celle des prêtres-ouvriers en France, illustrant une fois de plus que, si le marxisme est une philosophie, le communisme est plutôt une secte politique. Les chapelles maoïstes tenaient plus qu'on ne le croyait de l'Église. Elles détenaient une vérité absolue (la pensée-maotsétoung) déterminée par une direction incontestée (le secrétaire général) contrôlant pratiquement

tous les aspects de la vie de leurs membres (cotisation financière très élevée, militantisme dans des lieux de travail, garderies, comptoirs alimentaires, comités logements, lecture en groupe de *La Forge* ou *En lutte!*) avec même une forme d'Inquisition (l'Agence de presse libre du Québec fut infiltrée et prise en main par la Ligue communiste (marxiste-léniniste) du Canada, ses fondateurs eurent alors le choix entre partir ou faire leur autocritique et remettre à la Ligue leurs locaux et matériel d'impression tout en acceptant la disparition de leur bulletin d'information; de même à la revue *Mobilisation* dont les membres, après avoir clairement pendant des années posséder la vérité, publièrent *Liquidons le*

spontanéisme, l'opportunisme et l'économisme Auto-critique de *Mobilisation* pour être admis dans la Ligue avec aussi à la clé la disparition de la revue.

Au-delà de l'anecdote et de l'histoire particulière d'un ou de quelques individus, Warren retrace le parcours d'un mouvement aux multiples organisations (quoique interchangeable) et, pour cela peut-être, se faisant la guerre et s'excommuniant pour des virgules. Il cherche un quelconque héritage dans cette mouvance troublée parce que la

mémoire fidèle, même honteuse, est plus porteuse d'avenir que le silence, le rejet ou l'autodafé. Même après le désabusement politique, la disparition de groupes ayant échoués même leur sortie de l'Histoire, il reste encore chez plusieurs, sous des formes différentes de celles des années 70, le refus de l'injustice, des abus de pouvoir, la critique du système basé sur l'exploitation de la majorité au profit d'une minorité.

Et si l'histoire était à suivre

Pendant quelques années, une certaine morosité s'est installée dans plusieurs milieux de gauche, syndicats, groupes communautaires et mouvements sociaux. L'élection de partis de droite, la disparition des «modèles», l'auto dissolution de groupes politiques et, pour le Québec, l'échec du deuxième référendum sur la souveraineté amenèrent des militants à se recentrer, à faire carrière, passant qui de *La Forge* au *Bloc* de Lucien Bouchard (déjà lucide), qui de *La Taube rouge* à *La Presse* ou *Les Affaires*. D'autres, opérèrent leurs recentrages sans perdre leurs idéaux de transformation du monde (Marx) et de changement de la

vie (Rimbaud) en militant de nouvelles façons sur de nouveaux fronts : écologie, féminisme, altermondialisation, mouvements des gais et lesbiennes, décroissance, défense des droits humains, etc.

Le militantisme ne se pratiquait plus sous la férule d'une organisation hyper centralisée et bureaucratifiée tentant de contrôler de façon plus ou moins ouverte toutes les pratiques en imposant un seul point de vue, une seule ligne juste.

Presque parallèlement, deux petites maisons d'édition ont contribué à ce renouvellement de la réflexion à gauche par des ouvrages collectifs où la prise en compte des points de divergence et de convergence et la capacité de réfléchir de façon collective remplacent un stérile unanimité de façade; le pluralisme, la confrontation stimulante ont remplacé le monolithisme.

Des éditions Lux, sous la direction de Normand Baillargeon et Jean-Marc Piotte, *Au bout de l'impasse, à gauche; récits de vie militante et perspectives d'avenir* permet de des personnalités de raconter la genèse de leur engagement, le bilan de leur parcours et actions passées pour proposer des possibilités de changement.

L'envoi d'un questionnaire à des militants provenant de milieux très divers et de courants politiques très différents a permis une certaine structuration de l'ensemble des contributions. Les auteurs ont utilisé la méthode des histoires de vie popularisée par l'anthropologue américain

Oscar Lewis (*La Vida, Les enfants de Sanchez*) et, au Québec, aussi employée par l'auteur d'une recherche sur la prostitution dont j'avais rendu compte ici.

Les histoires de vie permettent de comprendre des situations complexes par la description de parcours dans l'une ou l'autre des différentes mouvances de la gauche.

Les éditions Écosociété présentent *L'avenir est à gauche, douze contributions pour un renouvellement de la gauche au Québec* sous la direction de Pierre Mouterde. Ici, il ne s'agit pas d'histoires de vie, mais de

perspectives programmatiques d'une gauche qui depuis quelques années ne cesse de repenser, de réactualiser les fondements de son intervention. Une refondation rendue nécessaire par l'implosion des solutions toutes faites, l'éclatement des modèles. Le pari des auteurs est de vouloir contribuer à reconstituer une force qui compte pour ici et maintenant par un discours critique et crédible plutôt que par un hégémonisme de rouleau compresseur. La raison d'écrire un livre à plusieurs mains est qu'il faut exposer des idées et des pratiques, les partager, les confronter, les nuancer en de multiples interactions parce qu'il n'y a plus,

enfin, de ligne juste.

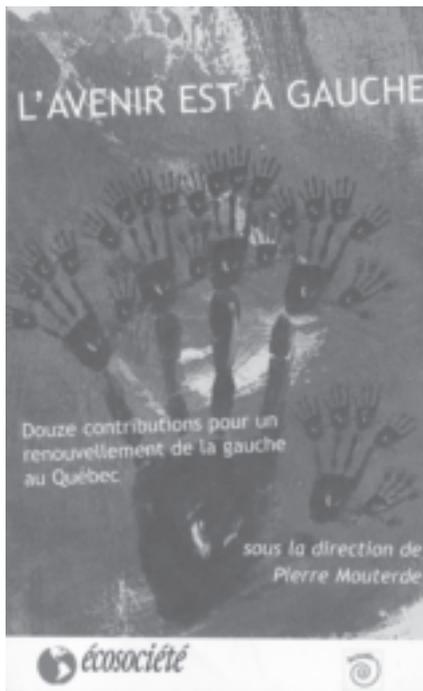
Les auteurs reconnaissent que, comme les générations précédentes, ils se heurtent à une dialectique pouvant mener à une impasse. Doit-on privilégier une approche utopique, radicale au risque de ne jamais sortir de la marginalisation permanente ou doit-on, au contraire, choisir le réalisme, mais en s'obligeant à toujours diluer le programme rendant ainsi tout véritable changement social improbable? Il y a risque d'impasse parce qu'il est plus que jamais

nécessaire de critiquer le système capitaliste et qu'il n'a jamais été aussi difficile de traduire cette critique en termes concrets (les modèles ont disparu). Cette impasse pourrait être franchie, cette contradiction résolue si l'utopie, par définition lointaine dans le temps et l'espace, est enfin pensée en termes stratégiques et concrets. André Gorz suggérait déjà dans les années 60, sans doute parce qu'il n'appartenait à aucune chapelle, groupe ou parti hégémonique, qu'au lieu de rêver d'une grève insurrectionnelle, d'une nuit des barricades ou d'un coup de force, il valait mieux aller de réforme en réforme dans une perspective de rupture avec le capitalisme.

Jean-Philippe Warren *Ils voulaient changer le monde, le militantisme marxiste-léniniste au Québec*. VLB Éditeur.

Normand Baillargeon et Jean-Marc Piotte (direction) *Au bout de l'impasse, à gauche. Récits de vie militante et perspectives d'avenir*, éditions Lux.

Pierre Mouterde (direction) *L'avenir est à gauche, douze contributions pour un renouvellement de la gauche au Québec*, éditions Écosociété.



Vous pouvez laisser un message dans la boîte vocale de votre représentant syndical préféré!

(en plus de lui écrire par courrier électronique)

Et, non, cette technologie n'affectera en rien le nombre d'employés du SFMM (SCFP)!

514 842-9463

RALLYE DANS LE MÉTRO

activité éducative, culturelle et familiale

Campagne de financement au profit des scouts de
Côte-des-neiges – Notre-Dame-de-Grâces

Le dimanche 19 octobre 2008

Station de métro Berri-UQAM, niveau guérite

Départ : 10h à 15h • Coût par personne : 15 \$
Tirages et prix de présence

Réservations : 514 292-2210 • ou rallyemontreal@live.com

MATCH DE HOCKEY À NEW YORK



VS



VOYAGE TOUT COMPRIS

DATE : Samedi, le 1er novembre 2008

DÉPART : 5 h 30 AM

ENDROIT : 1500, rue Des Carrières
(intersection rue Marquette)

ARRIVÉE À NEW YORK : 11 h 30 AM
(1^{er} novembre)

DÉPART DE NEW YORK : 12 h (2 novembre)

ARRIVÉE À MONTRÉAL : 19 h (2 novembre)

Le forfait comprend :

- une nuit au Crown Plaza Hotel (situé à Secaucus, New Jersey);
- un billet pour assister au match de hockey (équivalent section rouge du Centre Bell);
- le transport en autobus de luxe (avec télévision, vidéo, films) - *COACH CANADA*
- une assurance-voyage avec Desjardins (pour les deux jours);
- un déjeuner continental servi à l'autobus lors du départ (Muffins, croissants, jus);
- boissons non-alcoolisées et croustilles offertes dans l'autobus;
- tirages de prix de présence (commanditaires).

Coût et autres renseignements

Permis et certificat de naissance nécessaires
(douanes)

199 \$ / personne (occ. quadruple)

249 \$ / personne (occ. double)

- 1^{er} paiement 100 \$ (dépôt)

- Solde dû, deux semaines après le dépôt

INFO : M. Biagio, tél. : 514 910-7502

(52 places disponibles)



Les petites annonces du **ColBlanc**

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

- Courrier électronique : colblanc@sfmm429.qc.ca
- Courrier régulier : Petites annonces du COL BLANC, 429, rue de La Gauchetière Est, Montréal, Québec, H2L 2M7
- Télécopieur : 514 842-3683

Achat ou transfert de bail d'une durée d'un an et neuf mois.
Mazda 3, 2005, transmission automatique, 61 500 km, aileron, une seule propriétaire, non fumeuse, jamais accidentée. Tél. : 514-251-1681.

Achat ou location de bail d'une durée de deux ans. Prix : 460 \$ par mois. Acura RXS premium, transmission automatique; 42 000 km, thectronick, toit ouvrant, vitres teintées, *mags*, siège cuir chauffant, groupe électrique, bleu laser, impeccable, démarreur à distance, buriné-sherlock, *cruise-control*. Tél. : 514-936-8997, Jean Korozs.



Fine cuisine vietnamienne
5136, Ave du Parc
(Entre Fairmount et Laurier)

Nos spécialités comportent :

Poisson à l'aneth authentique
Fruits de mer sautés servis dans un ananas ou une noix de coco
Saumon caramélisé servi dans un pot en terre cuite
Nos plats teriyaki sur plaques chauffantes
et encore plus à découvrir !

APPORTEZ VOTRE VIN
Pour toutes réservations : **514 272-1477**

DT PERFORMANCE

Claude Dufresne
représentant
514 704-6865

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

À titre de fonctionnaire, obtenez un rabais
supplémentaire de 5 % sur tout achat.
Contactez-moi afin d'obtenir votre carte privilège DT.

Réalisez votre rêve

Obtenez votre terrain

SPÉCIAL

NOUS PAYONS LES FRAIS DE NOTAIRE

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

Accès au lac

Terrains boisés



10 minutes du Centre de
ski Morin Heights

40 min.
de Laval

POUR INFORMATION : 514 214-6557
514 721-1529

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 **S**anté.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

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

clubvoyages^{MC}
Pointe-aux-Trembles

12935, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1A 1B9
www.pointeauxtrebles.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 514 585-8560 ou 450 581-8080
Télécopieur : 450 581-1080
Site Web : www.voyageslegardeur.com

Informez-vous sur nos
promotions **GROUPES**

