

Page 3



Convention collective Adoptée à 80 %

Page 8



28^e Congrès de la FTQ Actions et solutions

Page 11



Voies cyclables l'hiver Faut... que ça roule

Page 18



Nos enfants Au cœur de la vie

Égalité, fraternité... équité Le SFMM et Montréal signent !

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



quelques semaines de la signature de la nouvelle convention collective des fonctionnaires de la ville de Montréal (ville centre), nous pouvons affirmer que l'année 2008 s'amorce du bon pied et qu'une bonne part de la mission est accomplie!

Une époque révolue

Souvenons-nous de l'époque où les auxiliaires étaient rémunérés en deçà du salaire minimum de l'emploi qu'ils occupaient et où la *Loi des normes minimales du travail* régissait leurs conditions de travail. Il en a été ainsi jusqu'au début des années 90 lorsque notre Syndicat a commencé à réaliser des avancées importantes pour améliorer leurs conditions de travail et enrayer les disparités existantes.

Aujourd'hui, c'est chose faite! Nous avons réussi à faire en sorte que l'ensemble des membres à statuts précaires soient assujettis à la quasi-totalité des dispositions de la convention collective et à réduire à sa plus simple expression le contenu de l'annexe « C » de la convention collective qui ne contient désormais que les dispositions régissant le droit de rappel au travail et autres particularités bien spécifiques.

Il a fallu plus de 18 ans de lutte! Nous y sommes enfin parvenus et nous en sommes très fiers.

SUITE EN PAGE 3

à conserver

CAHIER SPÉCIAL
Santé psychologique

À l'intérieur

Rapport des négociations Société du Parc Jean-Drapeau, Parc Six Flags, Pointe-Claire, Dorval et OMHM	p. 4
L'internet au travail	p. 5
Triste fin d'une époque	p. 5
Quand la patience paie	p. 6
Décloisonner pour gagner	p. 6
Des 5 à 7 mémorables	p. 7
Le cœur de l'information aux montréalais	p. 7
28 ^e Congrès de la FTQ	p. 8
À votre santé	pp. 9-11-12
Notre Conseil de direction	p. 10
Nos régimes de retraite	p. 13
Notre réseau de la santé	p. 13
Les dessous de la mode	p. 14
Ailleurs c'est aussi ici !	p. 15
La retraite pour Pierre Bernier	p. 16
Chronique CRIC	p. 17
Lecture et sentiments	p. 17
La fête des enfants	p. 18

Calendrier syndical

5 mars 2008

Journée de réflexion de la FTQ sur l'intégration au travail des personnes immigrantes *La diversité fait notre force*

8 mars 2008

Journée internationale des femmes, *L'autonomie économique des femmes: une force collective*

10 mars 2008

Soirée-spectacle organisée par le SFMM dans le cadre de la *Journée internationale des femmes*

17 au 21 mars 2008

La Semaine du français au travail

21 mars 2008

Jour férié, vendredi Saint et *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*

22 mars 2008

Journée mondiale de l'eau

24 mars 2008

Jour férié, lundi de Pâques

27 mars 2007

Congrès spécial du SCFP-Québec, Hôtel Le Centre Sheraton, Montréal

1^{er} avril 2008

Journée du travail invisible : créée par l'Afeas pour rendre visible le travail invisible ou non rémunéré effectué par les femmes comme mères et aidantes

Louis-François Carrière Bonne retraite !

Le 13 juin 1977, Louis-François Carrière débutait sa carrière à l'ex-municipalité de Ville Saint-Laurent. Après 30 années de loyaux services à titre de préposé à l'exploitation des compteurs d'eau pour l'arrondissement Saint-Laurent, Louis-François est maintenant un homme libre!

Il a joint les rangs du SFMM (SCFP) à titre de directeur syndical de cet arrondissement le 20 septembre 2006. Porte-parole des membres qu'il a accepté de représenter avec le soutien de Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM, il n'a pas hésité à rédiger certains articles pour le *ColBlanc* afin de sensibiliser nos membres aux luttes menées à Saint-Laurent.

Au nom de toute l'Équipe syndicale ainsi qu'au nom des membres, nous te remercions de ton implication et te souhaitons bonheur, succès et santé pour la nouvelle étape que tu viens d'entreprendre.



EN APPUI
AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
EN LOCK-OUT DE PÉTRO-CANADA
Ne faites plus votre plein d'essence
chez Pétro-Canada



Date de tombée des textes pour
le prochain numéro du *ColBlanc* :

le 15 avril 2008*

***Exceptionnellement le 15 du mois suivant la parution.**



Campagne Centraide Un franc succès !

Josée Lacroix, responsable au PAM du SFMM (SCFP)



ette année s'est révélée, une fois de plus, une année d'abondance pour la campagne de levée de fonds de Centraide. Les employés de la ville de Montréal — toutes associations et syndicats réunis — ont amassé 592 156 \$ au total. Bien que l'objectif ait été fixé à 600 000 \$, il n'en demeure pas moins que nous en sommes très près. Au total, la campagne annuelle a atteint **54 003 552 \$**, soit 2,5 M\$ de plus que l'an dernier!

Pour atteindre l'objectif, bon nombre d'activités ont été organisées par les Services et les arrondissements nécessitant la participation de plusieurs personnes. Enthousiastes et généreuses elles ont travaillé très fort au succès de cette campagne. Pour les *Cols blancs*, nos délégués sociaux du SFMM ont participé activement à la campagne en organisant des visites dans les lieux de travail afin de nous sensibiliser à l'importance de contribuer à Centraide et y faire valoir son rôle et sa mission. Ils ont contribué à mieux faire connaître les 360 organismes et projets communautaires soutenus par Centraide dont les actions auront des répercussions sur la vie de **500 000 personnes** dans tous les recoins du Grand Montréal!

Un merci très chaleureux à Jo-Anne Ménard, Sylvie Beauchamp, France Dubois, Julie Lépine et Richard McLaughlin pour leur engagement et leur implication tout au long de la campagne!



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

Janvier - Mars 2008 Volume 42, numéro 1

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.

Veuillez prendre note que, dans le seul but d'alléger le texte, le masculin comprend le féminin (même si ce n'est pas toujours le cas) et vice-versa (même si ce n'est pas toujours le cas).

Responsable à l'exécutif

du Comité du journal : André Dollo

Agente d'information : Michèle Blais

Responsable : Daniel Morin

Secrétaire : Benoit Méthot

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

Collaborateur : André Synnott

Caricaturiste : Line Marcotte

Mots croisés : Gilles P. Charron

Photographes : Michèle Blais, Gérald Brosseau, Chantal Galarneau, Diane Jolicoeur, Josée Lacroix, Julie Lépine, Vincent Legault et Christine Vallée.

Dessinateur : Jacques Goldstyn

Infographie : Marcel Huot

(Legris Service Litho inc.)



Égalité, fraternité... équité

Le SFMM et Montréal signent !

SUITE DE LA PAGE 1



«Ce qui sera déterminant et garant de succès, c'est l'assurance que les arrondissements et les Services recevront de l'administration tout le soutien nécessaire pour concrétiser ces nouvelles dispositions pour lesquelles nous nous engageons mutuellement» a déclaré Monique Côté.

PHOTO : DENIS LABINE

Nous ne sommes plus divisés

L'atteinte de cet objectif a nécessité travail, persévérance et acharnement. Convention après convention nous avons décroché des gains pour finalement atteindre, en 2008, la parité entre les deux groupes de salariés. Pour nous, il était inconcevable que des membres, sous prétexte qu'ils n'aient pas le même statut d'emploi, ne puissent bénéficier des mêmes conditions de travail (salaire et avantages sociaux) que d'autres qui occupent le même emploi.

Malgré le contexte actuel de rationalisation du personnel au sein de la fonction publique municipale auquel nous astreignent les élus, notamment avec la RASOP, nous avons obtenu la création de 100 nouveaux postes permanents pour les auxiliaires banques d'heures et fait une percée dans le domaine des sports et des loisirs avec la création de postes permanents dans les complexes sportifs Gadbois et Claude-Robillard.

Il n'a pas été facile de négocier dans ce contexte. Il a fallu faire preuve d'imagination et surtout ne jamais perdre de vue les priorités identifiées par les membres, en novembre 2006, lors de l'adoption du projet de convention collective. C'est notre persévérance en ce sens qui nous a permis de faire des avancées et d'atteindre un bon nombre des objectifs fixés, que ce soit en matière de mobilité interarrondissements ou de conciliation travail-famille.

Une remarquable solidarité

Nous insistons pour souligner la solidarité remarquable démontrée lors de l'assemblée générale du 29 janvier dernier, alors que plusieurs membres permanents à la Ville sont intervenus au micro pour approuver l'entente de principe proposée, malgré le gel salarial de 2007 et les gains à incidences monétaires obtenus pour les membres salariés auxiliaires

ou à statut précaire. Ce n'était pas une décision facile de concéder ce gel salarial surtout lorsque nos factures d'essence, de lait, d'électricité, etc. augmentent sans cesse. Il y a de quoi être fiers de la solidarité démontrée par les permanents envers des collègues jusqu'ici moins nantis. Chapeau!



Les 28 et 29 janvier, les membres ont pris connaissance de l'entente intervenue, avant Noël, entre les parties. Notre présidente a répondu à toutes les questions de façon à ce que chacun soit en mesure de se prononcer. Un processus démocratique qui a mené à la signature de notre nouveau contrat de travail le 21 février 2008.

Un phénomène qui demeure inexpliqué

Une seule déception : le peu de participants venus se prononcer sur nos futures conditions de travail à cette assemblée alors que c'est le forum le plus important. Est-ce un indicateur du degré de

satisfaction envers notre exécutif syndical? Doit-on l'interpréter comme une marque de confiance ou un signe de désabusement? Difficile d'expliquer ce phénomène, notamment en raison du fort taux de participation au sondage portant sur les demandes syndicales au printemps 2006 ainsi que des nombreux commentaires positifs que nous avons alors recueillis.

En ce qui a trait aux négociations en vue des renouvellements des conventions collectives des villes reconstituées ainsi que de celles des sociétés para-municipales, elles se poursuivent assidûment depuis le début de l'année. Vos dirigeants syndicaux locaux sont en mesure de vous renseigner sur l'évolution des pourparlers. Maintenant que la Ville centre a conclu avec nous un nouveau contrat de travail, nous souhaitons que cela incitera les élus des municipalités reconstituées à emboîter le pas.

plus que temps de mener à terme cet exercice complexe qui a été mis sur la glace à plus d'une reprise par l'employeur. Comme nous l'avons réitéré au maire Tremblay en présence de Frank Zampino et du directeur général Claude Léger, le 21 février dernier lors de la séance de signature de la convention collective, on doit mettre les bouchées doubles pour corriger la discrimination salariale et respecter la loi en vigueur. Souhaitons que l'employeur ne sorte pas un autre lapin de son chapeau pour retarder ce qui doit être fait!

Dans la mire de Montréal : nos caisses de retraite

De son côté, la Ville de Montréal a mandaté ses représentants pour nous demander d'entreprendre l'harmonisation des régimes de retraite. Un autre défi de taille qui s'ajoute à l'agenda 2008.

Éventuellement, vous serez appelés à vous prononcer et nous comptons sur votre implication et votre intérêt pour recevoir vos commentaires à l'égard de vos craintes, attentes et suggestions quant à ces défis qui nous interpellent tous.

Les meilleurs règlements se sont révélés ceux pour lesquels vous vous êtes pleinement investis. Nous n'avons pas la prétention de pouvoir gagner toutes les batailles. Par contre, vous pouvez être assurés que nous mettons tout en œuvre pour récolter le maximum de vos demandes et préserver les intérêts de tous.

Pour une récolte généreuse en 2008

La recette idéale d'une bonne négociation : c'est un mélange équilibré de plusieurs ingrédients essentiels. Votre participation, votre implication et votre soutien; une écoute réciproque de qualité; la maximisation des ressources disponibles, la créativité et l'élaboration de stratégies efficaces de notre part. Ajoutons-y notre persévérance à l'endroit des employeurs et nous obtiendrons les résultats convoités.

Encore une fois, merci de nous faire confiance et soyez assurés que malgré les nombreuses embûches existantes que ce soit avec la Ville de Montréal ou tout autres employeurs, nous gardons les yeux grands ouverts et maintenons le cap sur nos objectifs!

L'équité salariale : les bouchées doubles

Au lendemain de l'assemblée extraordinaire, nous avons contacté nos vis-à-vis patronaux de la Ville de Montréal afin de poursuivre l'exercice d'équité salariale. Il est



Membres du comité de négociation : Daniel Bélanger, Gaétan Scott, André Dollo, Monique Côté, André Racette Jr, Line Desjardins et Alain Fugère (manquant sur la photo).



Société du Parc Jean-Drapeau Début difficile



a Société du Parc Jean-Drapeau est une société paramunicipale de la Ville de Montréal. Elle embauche principalement du personnel durant la saison estivale ce qui explique que 99 % des 183 employés au service de cette société y soient saisonniers.



Les membres du comité syndical de négociation, Édith Laperle, Francine Bouliane et Jean Benoît Olivier Pilon (délégué) ont rencontré les membres lors de l'assemblée générale extraordinaire, le 6 février dernier. Projet de convention collective adopté le 12 juillet 2007, bilan des négociations en cours et équité salariale sont autant de sujets figurant à l'ordre du jour de cette rencontre.

Renouvellement de la convention : des demandes réalistes

Une fois le projet de convention collective adopté par les membres le 12 juillet 2007, nous avons enclenché les

négociations le 24 août suivant en vue du renouvellement du contrat de travail échu depuis le 31 décembre 2006. Les principales demandes syndicales sont réalistes et visent avant tout à adapter la convention collective aux différentes lois qui régissent le monde du travail et qui ont été modifiées depuis les dernières négociations : le tout, dans le respect des demandes formulées par les membres que nous représentons.

Comment démobiliser les jeunes ?

Le comité syndical de négociations est composé de deux délégués syndicaux, Jean-Benoît Olivier-Pilon et Yan Myette; d'Édith Laperle, conseillère au SCFP affectée au SFMM ainsi que de moi-même. Jean-Benoît occupe un poste de surveillant premiers soins durant la saison estivale. Le reste du temps, il travaille à temps partiel et il étudie à temps plein au cégep. Il gagne un peu moins de 10\$/h quand il travaille au Parc Jean-Drapeau. Ces précisions sont nécessaires afin de comprendre la suite des choses.

Après à peine quatre rencontres de négociations, la dernière ayant eu lieu le 21 novembre 2007, l'employeur déposait, le 28 novembre suivant, une demande de conciliation au près du ministère du Travail. Que signifiait pareille procédure?

Eh bien, lors de notre dernière séance de négociations, nous avons simplement annoncé à l'employeur que son manque d'ouverture — son refus catégorique de rémunérer nos représentants syndicaux pendant les négociations — nous obligeait à reporter les discussions à la reprise de ses activités. Nos représentants syndicaux alors au travail — donc sur place pour négocier — seraient ainsi rémunérés. Voilà se qui a motivé l'employeur à demander l'intervention d'un conciliateur.

Négocier : un droit fondamental

Pour nos représentants syndicaux cela représentait, en plus des séances, les heures de préparation les privant ainsi d'heures de travail chez un autre employeur — donc de revenus — ou même d'heures d'étude. Mais là n'est pas l'essentiel de notre demande.

Un travailleur qui milite et s'implique au sein de son syndicat n'a, d'aucune façon, à être pénalisé!

Nomination d'un conciliateur

Étant donné nos positions respectives, nous nous sommes retrouvés, représentants syndicaux et patronaux, face à face en présence du conciliateur, au Ministère du travail, le 7 février dernier. Résultat : nous avons trouvé un compromis. Un calendrier de rencontres prévoyant six séances entre les mois de février et avril a été adopté. Les pourparlers auront lieu le soir et en présence du conciliateur. Nous avons donc bon espoir de conclure une entente satisfaisante rapidement.



Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM (SCFP)



La porte parole, Édith Laperle, conseillère SCFP et Francine Bouliane, vice-présidente.

**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

Parc Six Flags Montréal SEC – La Ronde Ça roule !



Quelques mots pour vous informer que les pourparlers vont rondement. Nous sommes loin des hauts et des bas des montagnes russes! Bien que nous n'ayons pas encore conclu d'entente, tout nous laisse croire, jusqu'à présent, que notre objectif d'arriver à une entente de principe avant la réouverture de La Ronde, au printemps prochain, va se concrétiser. Dès lors, une assemblée extraordinaire serait convoquée afin que les membres puissent se prononcer sur ces résultats.



Le porte parole, Bruno Tremblay, conseiller SCFP et Francine Bouliane, vice-présidente.



À l'ouest de l'île et à l'OMHM



Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP)



Pointe-Claire

À ce jour, il y a eu dépôt du projet de convention collective le 31 octobre 2007 par la partie syndicale. Le comité de négociation est composé de Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP), Stéphane Breault, responsable caisse de retraite de Pointe-Claire, Bruno Tremblay, conseiller au SCFP et des délégués suivants : Michel Bélanger et Josée Babin et Ginette Schinck. Les parties ont convenu de mettre à l'agenda une série de rencontres pour 2008, à compter du mois de février.

Le comité de négociation est composé de Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP), Stéphane Breault, responsable caisse de retraite de Pointe-Claire, Bruno Tremblay, conseiller au SCFP et des délégués suivants : Michel Bélanger et Josée Babin et Ginette Schinck. Les parties ont convenu de mettre à l'agenda une série de rencontres pour 2008, à compter du mois de février.

Dorval

À ce jour, il y a eu quatre rencontres de négociations. La situation se présente assez bien et les relations sont cordiales. Les parties ont convenu de négocier en mode traditionnel mais avec une approche NBI¹ pour la résolution des différends. Trois autres séances de négociations se sont tenues les 7, 17 et 19 décembre 2007. Les parties ont également convenu d'un calendrier pour 2008.

Le comité de négociation est composé de Mario Sabourin, vice-président au SFMM (SCFP), François Marchessault, directeur syndical au SFMM (SCFP) et Michel Bouliane, conseiller spécial de négociation.

Au moment de publier ce texte, nous entreprenons la 11^e séance de négociation et les pourparlers vont bon train. Plusieurs principes émanant de notre projet sont conclus ou sur le point de l'être. Les parties se sont rencontrées les 8, 12 et 13 février dernier. À la lueur des discussions, il est fort probable que nous en arrivions à une entente de principe incessamment.

OMHM

Actuellement il n'y a pas de projet de convention collective élaboré. Le SFMM (SCFP) consultera les membres en début d'année 2008 pour fixer les objectifs de négociations. La convention collective actuelle est échuée depuis le 31 décembre 2007.

1. NBI : Négociation sur base d'intérêts.



Attention à l'usage d'Internet au travail ! Big Brother nous regarde



histoire de peur? Non, elles sont bien réelles! Souvent nous utilisons Internet ou l'ordinateur de l'employeur à des fins personnelles sur l'heure du midi ou après la journée de travail, et ce, sans trop nous poser de question. Or, il serait sage de ne pas le faire sans autorisation préalable puisque le courant jurisprudentiel actuel tend à démontrer que si vous n'êtes pas accusé de vol de temps, il se pourrait bien que vous soyez discipliné pour utilisation inappropriée du matériel de l'employeur. Il en va de même si vous naviguez sur Internet pour des besoins autres que ceux reliés à votre travail.

On vous regarde !

Si vous pensez que l'employeur n'est pas au courant car personne ne vous voit, détrompez-vous. Tous vos faits et gestes sont enregistrés. Il est ainsi possible de mesurer le temps d'utilisation, de connaître les sites

visités et à quelle heure ils l'ont été! La téléphonie n'y échappe pas. On peut savoir à quelle heure vous avez effectué un appel téléphonique à un numéro donné et quelle en a été la durée de celui-ci. La seule information inaccessible dans ce cas est la teneur de la discussion. Mais gare à vous, on sait à qui vous avez parlé!

Cas vécus

Récemment, la Ville de Québec a sanctionné 15 de ses employés pour usage abusif d'Internet allant de la simple lettre de réprimande au congédiement en passant par des suspensions sans solde variant de trois jours à un an!

Les motifs : échanges de courriels personnels, magasinage de voyage en ligne, transferts et visionnement de fichiers XXX ou échanges de courriels auxquels sont joints des fichiers qui contiennent des blagues grivoises. Ce sont des gestes qui nous paraissent anodins dans notre quotidien mais

lorsque l'on utilise l'équipement de l'employeur et, de surcroît pendant son temps de travail, le cocktail peut s'avérer dangereux.

Pas dans ma cour !

Si vous croyez que la Ville de Québec est loin de notre réalité, sachez que des situations similaires sont arrivées à certains de vos collègues, que ce soit dans des arrondissements, des Services centralisés ou des municipalités reconstituées. Les sanctions vont de la simple lettre de réprimande au congédiement, en passant par toute la kyrielle de suspensions possibles, tout cela pour l'utilisation d'Internet et de l'équipement de l'employeur



incluant le téléphone, et cela s'est produit ... dans notre cour!

Moralité de l'histoire : prudence !

Donc, même s'il n'y a pas lieu de parler de chasse aux sorcières, soyez prudents et n'utilisez le matériel et les équipements de l'employeur que pour effectuer votre travail, strictement. Cela vous permettra d'éviter de probables mesures disciplinaires et bien des ennuis.

Une histoire vraie

Une sentence arbitrale toute récente a été rendue à l'endroit d'un Col blanc de la municipalité de Beloeil. L'arbitre a maintenu le congédiement pour usage inapproprié et abusif d'Internet (et non, ce n'était pas pour consultation de site XXX, achat de voyage, réservation, etc.).

Aide aux personnes sinistrées Triste fin d'une époque !



Connaissez-vous l'aide aux personnes sinistrées de la Ville de Montréal? Depuis des dizaines d'années et jusqu'à tout récemment encore — soit le 31 décembre 2007, plus précisément — ce service aux citoyens était assuré par les employés de la Direction de la sécurité du revenu sur le territoire de l'ancienne Ville de Montréal.

L'aide aux personnes sinistrées consiste à prendre en charge les personnes, les familles qui se retrouvent sans ressource, ni logis à la suite d'un sinistre (incendie, inondation, logement insalubre, etc.). Concrètement, après avoir évalué les besoins et ressources de chaque personne sinistrée, l'agent en devoir reloger les personnes sinistrées dans un hôtel pour une période qui varie de 48 à 72 heures et, dans certains cas, un peu plus. Il établit ensuite les liens avec les autres Services municipaux et organismes communautaires pour que la personne sinistrée puisse retrouver, le plus rapidement possible, un toit et les biens essentiels à la vie de tous les jours.



Malheureusement, depuis le 1^{er} janvier 2008, ce service n'est plus offert par la Ville et ses employés. Avec la terminaison des contrats de services à la Sécurité du revenu et la RASOP, la Ville, qui ne gère désormais plus les employés de la Sécurité du revenu, a décidé de signer une entente de services et de confier les opérations relatives à l'aide aux personnes sinistrées à Jeunesse au Soleil et à la Croix Rouge. Il s'agit d'une autre décision qui prive les citoyens de Montréal d'une expertise, d'un service unique et exclusif à Montréal et dans certains cas, d'une aide financière.

Déresponsabilisation de Montréal

Force est de constater que malgré les beaux discours de l'administration Tremblay-Zampino, la Ville de Montréal se désengage de toutes ses responsabilités envers les plus démunis de sa population. C'est honteux!

Les travailleurs affectés à l'aide aux personnes sinistrées ont été avisés le 30 novembre dernier que leurs services ne seraient plus requis à compter du 1^{er} janvier 2008. Que ce soit les membres de l'équipe de jour composée de Josée Bissonnette, Julie Charron, Julie Tardif et Claude Rondina ou ceux de l'équipe de soir formée de Linda Beaulne, Carole Payant, Jean-Claude Dulong, André Hébert, John Pédrone et de moi-même, tous accrochent leurs bottines avec la satisfaction du devoir accompli et une tristesse certaine. Malgré les rigueurs de notre climat et les situations parfois dramatiques, nous mettions tous nos efforts pour venir en aide à des personnes que le mauvais sort venait de frapper de plein fouet. Aux

Luc Veillette, directeur syndical à la Direction de la sécurité du revenu et du développement social

dières même des Chefs du SSIM, nos services étaient reconnus et fort appréciés par les citoyens et les partenaires.

Avec la terminaison des ententes de services à la Sécurité du revenu, c'est une époque qui prend fin : celle où la métropole du Québec se souciait de ces citoyens

démunis et leur portait assistance. L'aide aux personnes sinistrées est une autre victime collatérale du désengagement de la Ville de Montréal et une conclusion bien malheureuse à près de 80 ans de lutte à la pauvreté à Montréal.



À vous de juger !

Le fonds d'aide aux sinistrés, mis sur pied par Montréal, permettait d'offrir en tout temps, par l'entremise du Service de la sécurité du revenu et le réseau des CLE situés sur le territoire de l'ex-ville de Montréal, jusqu'à 800\$ à une victime d'un sinistre qui ne détenait pas d'assurances pour couvrir les pertes encourues. Le cas échéant, une cuisinière et un réfrigérateur, des bons d'épicerie, bref de quoi assurer ses besoins essentiels quotidiens étaient également fournis. L'hébergement était assuré jusqu'à ce qu'on ait pu reloger les sinistrés (souvent en collaboration avec les collègues de l'OMHM). Sans compter que les renseignements consignés sur les lieux mêmes du sinistre favorisaient un soutien et une aide rapides et efficaces. Les Cols blancs dépêchés sur les lieux bénéficiaient d'une prime de disponibilité lorsqu'ils étaient en devoir et étaient reconnus être au travail lorsqu'ils devaient intervenir.

La Société canadienne de la Croix Rouge collabore avec divers ordres gouvernementaux dont le municipal et d'autres organismes humanitaires — dont Jeunesse au Soleil — pour subvenir aux besoins essentiels des sinistrés en matière de vivres, de vêtements, d'hébergement temporaire (trois jours maximum), de premiers soins, de soutien psychologique et de réunion des familles. Ces services particuliers sont offerts en fonction d'un protocole d'entente conclu avec l'administration montréalaise. Le plan d'intervention local en cas de sinistre entériné par le comité exécutif de la Ville, le 5 décembre dernier, coûtera 315 900\$ dont 244 400\$ ira à la Croix Rouge et 71500\$ à Jeunesse au Soleil.

Jeunesse au Soleil dispose d'une équipe qui arrive sur les lieux avec des couvertures pour les victimes et des oursins pour reconforter les enfants touchés par un incendie et leur fournit l'aide possible selon ses ressources disponibles (banques alimentaire, vestimentaire et de biens domestiques).

Les représentants au tribunal administratif du Québec

Quand la patience paie



Martin Larose, agent de griefs au SFMM (SCFP)



ans le difficile contexte de la terminaison des contrats de services liant la Ville de Montréal au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, une entente est intervenue entre notre Syndicat et la Ville de Montréal concernant un grief d'assignation d'emploi déposé à la fin des années 1990.

Malgré de nombreuses démarches (négociations, pourparlers, etc.) entreprises tant avec le directeur du Service de l'époque ou le directeur des relations professionnelles rémunération et avantages sociaux du Service du capital humain ou encore au comité conjoint d'évaluation des emplois, la Ville n'avait toujours pas procédé à la création officielle de l'emploi et n'avait ni pourvu les postes ni versé le salaire dû aux membres qui ont effectué les tâches de cet emploi. Pourtant, en 2003, les parties avaient convenu de la création de l'emploi de *représentant au tribunal administratif du Québec*!

Le litige portait notamment sur le rappel de salaire (rétroactivité) à verser aux ayants droits. Il faut comprendre que la facture avait gonflé puisque la Ville avait laissé traîner le dossier durant plusieurs années malgré les rappels répétés du vice-président responsable, Gaétan Scott qui, au cours des années, avaient refusé les offres patronales jugées nettement insuffisantes. Nos représentants syndicaux se préparaient donc à aller défendre le dossier devant un arbitre quand les dernières tentatives de règlement ont enfin portées fruits.

Un règlement monétaire satisfaisant

Le règlement obtenu et entériné par la majorité des membres concernés a permis aux titulaires en poste de transférer au ministère de façon avantageuse puisque le gouvernement leur a reconnu leur expertise acquise dans cet emploi (un facteur positif qui influencera leur salaire).

De plus, tous les ayants droits ont été rémunérés pour chaque mois où ils ont effectué les tâches de cet emploi, et ce, rétroactivement à la date du dépôt des griefs. C'est un montant global de 140 000 \$ que se partagent près de vingt de nos membres mettant ainsi fin à autant de griefs d'assignation d'emplois.

L'évaluation et l'assignation d'emplois : un travail de longue haleine

Rappelons que les dossiers d'évaluation et d'assignation d'emplois sont rarement des

dossiers qui se règlent rapidement. Pour obtenir des résultats satisfaisants, il ne faut rien précipiter. Cela demande de la rigueur et de l'analyse : un travail de longue haleine où la patience est de mise. Si certains membres sont exaspérés d'attendre la conclusion de leurs recours dans ce domaine, le règlement conclu à la Sécurité du revenu constitue un exemple que la patience peut rapporter. Par ailleurs, les membres syndicaux du comité conjoint d'évaluation des emplois préconisent un règlement rapide et s'efforceront de ne pas laisser le laxisme de la Ville étirer indûment les délais de règlement.

Nos représentants au comité conjoint d'évaluation des emplois sont :
- Daniel Bélanger et Jean-Marc Boucher, vice-présidents;
- Lyne Lachapelle et Martin Larose, agents de griefs.

Décloisonner pour gagner

Il en va de nos intérêts à tous !



près les fusions, les défusions et toute la confusion, il est maintenant temps d'enlever les cloisons. Il est vrai que le portrait de la Ville de Montréal a beaucoup changé ces dernières années. On voudrait bien nous faire croire que les différentes municipalités ont fait place à une grande Ville, mais on se retrouve plutôt avec une nouvelle structure qui fait place à 19 petits royaumes. C'est à se demander ce qui a bien pu être fusionné.

Une stratégie purement politique

En effet, depuis la fin 2003, l'autonomie qui a été octroyée aux arrondissements par l'adoption de la nouvelle *Charte de la Ville de Montréal* — conçue pour séduire les tenants des défusions particulièrement dans les municipalités de l'Ouest de l'île qui, malgré tout, se sont reconstituées — a amené un problème d'identité et d'efficacité qui aura à long terme des répercussions négatives sur les conditions de travail des membres de chaque arrondissement.

Diviser et régner !

Depuis mon arrivée comme agent de griefs, j'ai eu l'occasion de faire le tour des Services et des arrondissements. J'ai été particulièrement étonné de voir à quel point l'application de la convention collective diffère d'un endroit à l'autre. Je ne compte plus le nombre de fois où je me suis fait dire : « Ici, ça marche pas comme ça ». C'est, ni plus ni moins qu'un « *diviser pour mieux régner* » structurel auquel nous sommes confrontés quotidiennement.

De surcroît, le manque d'efficacité qu'entraîne la nouvelle structure pourrait mener à long terme à une plus grande

ouverture au secteur privé, ce qui avouons-le, constitue le rêve par excellence de la classe politique et de leurs amis de l'entreprise privée (qui contribuent à la caisse électorale).

Par ailleurs, les arrondissements issus des anciennes municipalités de banlieue, désireux de conserver une « couleur locale », se sont repliés sur eux-mêmes, empêchant leur pleine intégration à la nouvelle Ville. Si, pour les désigner, l'utilisation de l'expression « *anciennes municipalités de banlieue* » illustre déjà ce repli sur soi, que dire aujourd'hui lorsque les arrondissements de l'ancien Montréal se mettent à leur tour à parler *ad nauseam* de leur « couleur locale ».

Pour les arrondissements issus des anciennes municipalités de banlieue, il faudra pourtant, tôt ou tard, cesser de vivre dans le passé et regarder vers l'avenir. Quant aux arrondissements de l'ancien Montréal, ils devraient être les premiers à montrer l'exemple.

Il est vrai que l'on ne peut rien contre les arrondissements qui désirent jalousement conserver leurs nouveaux pouvoirs, même si cela se fait au détriment du citoyen. Seul Québec pourrait changer ce système aussi loufoque que coûteux. Même l'ineffable Lysiane Gagnon de *La Presse*¹, a écrit un papier à ce sujet... ce qui n'est pas peu dire! Elle cite l'exemple du déneigement, de la désresponsabilisation de la structure montréalaise, des dépenses du maire de l'arrondissement Ville Marie, sans parler du Scotch coulant à flot à Outremont à laquelle liste, nous pourrions ajouter la contestation relative au déménagement de l'hôtel de Ville de l'arrondissement Ahuntsic-Cartierville et des départs de cadres supérieurs (dont le dg)

présument en conflit d'intérêt ou du moins qui ne bénéficient plus la confiance de la mairesse, Marie-André Beaudoin. Autant d'exemples qui se multiplieront au fil des années si un sérieux coup de barre n'est pas donné.

La structure organisationnelle n'a rien à voir avec nos droits

Comme groupe de travailleurs, les agissements de certains arrondissements ne doivent pas nous détourner de nos objectifs. L'ensemble de l'administration de Montréal doit comprendre que le capharnaüm structurel qui règne au sein de son organisation ne peut, et ne doit pas, limiter l'application de notre convention collective ainsi que les droits et obligations qui en découlent.

Il faut résister au désir de revenir en arrière et cesser de penser qu'avec 19 administrations tout ira mieux. Souhaitons que la nouvelle convention collective qui vient d'être conclue en ce début d'année, serve de catalyseur pour que nous puissions nous considérer comme le Syndicat d'une seule ville, exception faite des villes reconstituées.

Une Ville, une convention collective !

Si Québec et la Ville désirent perpétuer le problème, il est de notre devoir de tout tenter pour que la disparité entre les arrondissements soit la plus mince possible. Une seule convention, une seule façon de faire et les mêmes avantages pour tous. La disparité entre permanents et auxiliaires est maintenant chose du passé. Il est temps d'appliquer le même régime aux arrondissements.

Cela demande aussi aux membres (nous tous) de nous ajuster par rapport aux pratiques passées. La grosse Ville, ou le gros syndicat, comme on l'appelle encore dans certains arrondissements, ont certaines façons de faire. Oui, il y a certaines dispositions de la convention, certaines ententes qui ont pu créer de l'inconfort dans certains arrondissements. **Il nous appartient à tous de contribuer à l'amélioration de nos conditions de travail. À nous tous de faire bénéficier les autres de nos bonnes idées et façons de faire.** Pourquoi entretenir cette dualité entre les arrondissements alors que l'on pourrait adopter de meilleures pratiques.

Quand l'individualité ne sert que les intérêts d'une minorité

La force d'un syndicat se mesure souvent par la mobilisation des membres qui le composent. Or, mobiliser des membres qui ne vivent pas les mêmes réalités n'est pas une mince tâche. Que l'on provienne de Montréal-Nord, de Saint-Laurent ou de Verdun, si chaque secteur d'activités vit la même réalité et les mêmes particularités, il nous sera plus facile de former un groupe solidaire et mobilisé. Notre rapport de force n'en sera que meilleur et nos conditions de travail s'amélioreront d'autant.

Il est grand temps de cheminer ensemble et de penser au bien-être de tous les membres. N'encourageons pas le repli sur nous-même, cela ne sert que les intérêts de politiciens désireux de conserver leurs petits fiefs intacts et de gestionnaires soucieux de préserver leur boni. Travaillons sur le présent pour préparer l'avenir.

— Martin Larose

¹. La Presse, *Il était une fois 19 roitelets*, mardi 8 janvier 2008



Sécurité du revenu et développement social

Toute une soirée reconnaissance !



Christian Houle, directeur syndical à la Direction de la sécurité du revenu et du développement social au SFMM



Le 17 janvier 2008, le maire Gerald Tremblay, par l'entremise de Rachel Laperrière, directrice générale adjointe au Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle nous conviait en ces termes :

*Le Maire de Montréal
Monsieur Gerald Tremblay*

*a le plaisir de vous inviter
à une réception de reconnaissance
pour remercier les employés de la Ville de
Montréal qui ont travaillé à la
Direction de la Sécurité du revenu*

*le jeudi 17 janvier 2008 à 17 heures
au Marché Bonsecours
(salle de bal)
350, rue Saint-Paul Est*

Ce n'est pas tous les jours que le maire vous invite !

Cette invitation a piqué ma curiosité au point où j'ai décidé d'y aller. Qui sont ces « employés » qui ont répondu à l'invitation? Certains sont venus pour exprimer aux élus, de vive voix, leur désaccord relativement au fait que la Ville ait abandonné les activités et mis fin à plus de 80 ans de services aux montréalais dans le domaine des affaires sociales (aide aux plus démunis des montréalais). D'autres, par curiosité, tout comme moi. Peut-être que quelques pique-assiette se sont joints à nous ou qu'ils ont tout simplement décidé de s'offrir une petite sortie question de rencontrer des collègues d'un peu partout qui ont le goût de revoir, une dernière fois, avant que leur lien commun ne s'estompe. Finalement certains autres, très conscients que l'employeur a renié sa loyauté envers une grande partie de ses employés (quelque 850 Cols blancs, les cadres, les professionnels, etc.), voulaient profiter du fait qu'ils recevaient là probablement un peu de reconnaissance de la part de cet employeur auquel ils ont offert une excellente prestation de services et envers qui ils ont fait preuve de loyauté.

Pour nous remercier : excusez-nous on a manqué de temps !

C'est par des excuses qu'a débuté l'événement. Rachel Laperrière a pris la parole pour s'excuser des ratés quant à l'envoi des invitations lancées. Il y a des personnes qui ont reçu l'invitation par courrier le mardi le 15 janvier, d'autres par courriel le mercredi 16 janvier.

Puis, elle a présenté des excuses parce que l'événement avait lieu en même temps que la toute première réunion d'information convoquée par le SFPQ (syndicat de la fonction publique du Québec) à l'intention de leurs nouveaux membres soit, les quelque 150 ex-auxiliaires de la Ville de Montréal mis à pied étant donné l'abandon des activités créant ainsi un conflit d'horaire.

Il fallait bien trouver un coupable !

Finalement elle a justifié la rapidité avec laquelle l'événement a été organisé du fait que Marc Boucher, le directeur, maintenant à la retraite, partait pour un voyage d'une durée de trois mois et elle trouvait déplorable de tenir cette soirée seulement à son retour, en mai prochain.

Une fois ces excuses présentées, c'est Marie-Andrée Beaudoin, la mairesse responsable du dossier au comité exécutif de la Ville de Montréal, qui a pris le micro pour nous faire état de sa tristesse de se départir d'un

Service qui existait depuis 35 ans à la Ville de Montréal. Il aurait fallu lui dire que c'est depuis les années 20 que Montréal vient en aide à ses citoyens démunis!

Marc Boucher, l'ex-directeur qui a eu l'ingrate tâche de « fermer boutique » a poursuivi avec un court discours pour souligner le très bon travail des employés au cours de toutes ces années.

Pour sa part, Gerald Tremblay est arrivé à ce moment et n'a pas jugé bon de prendre le micro. Il s'est contenté de se faire prendre en photo avec quelques employés et de répondre béatement aux questions et aux commentaires qui lui ont été adressés. Il est parti aussi vite qu'il est venu. On peut honnêtement qualifier cette visite d'acte de présence. C'est vraiment gentil de sa part.

Des peanuts...

Pour ceux qui se sont présentés pour faire les pique-assiette, ils sont restés sur leur faim car pour se sustenter, il n'y avait que ... des peanuts!

Mille mercis aux initiateurs de cette réception de reconnaissance. Organisée à la va comme je te pousse, elle aura eu au moins le mérite d'être à l'image du réel intérêt démontré aux employés de la Ville de Montréal et des citoyens moins nantis !

Le cœur de l'information aux Montréalais

Une équipe tissée serrée



Diane Jolicoeur, agente de communications sociales au Centre des services 3-1-1



Les Bureaux Accès Montréal (BAM) situés maintenant en arrondissements ont vu le jour à la ville de Montréal, en novembre 1987. Créés dans le but de rapprocher les instances municipales des citoyens, leur implantation a allégé une partie des tâches effectuées au Bureau des Communications Opérationnelles (BCO) en offrant aux citoyens la possibilité d'y formuler, sur place ou par téléphone, des demandes de renseignement ou des demandes d'intervention pour une foule de sujets. Ce nouveau service permettait notamment aux usagers de s'y rendre pour payer leur compte de taxes municipales, permis et contraventions et, de se procurer la carte Accès Montréal.

Les BAM ont fait des p'tits

Le temps a passé. Le volume de la clientèle n'a cessé de croître et les BAM n'ont plus suffi à la tâche. Il fallait trouver une solution. Ainsi, en janvier 1990, Accès Montréal Première Ligne (AMPL) est né afin de soulager les BAM d'arrondissements (ou de quartiers) des nombreux appels téléphoniques.

Et puis, au fil des années, des liens très forts se sont créés au sein de cette équipe formée surtout d'agents de communication sociale. Il m'a d'ailleurs été permis de le constater à mon arrivée au sein de cette belle famille en mai 2006.

Dans la foulée des réorganisations ...

En novembre 2006, AMPL emménage dans de nouveaux locaux pour finalement rencontrer les membres de l'équipe du BCO qui entra, en mars 2007, dans la grande famille du futur Réseau Accès Montréal permettant ainsi à tous de mettre enfin un visage sur les noms des préposés aux télécommunications avec qui ils ont souvent coopéré « virtuellement » pendant toutes ces années.

... des retrouvailles qui laissent des traces !

Puis, la maman retrouve ses petits... le 30 novembre 2007, dans la foulée du nouveau Réseau Accès Montréal et la création du Service 3-1-1, une importante partie des agents de communication sociale d'AMPL ont été déployée en arrondissements. Mais qu'à cela ne tienne, le souvenir d'AMPL continuera de vivre dans le cœur de tous!

Un remerciement particulier à tous ceux et toutes celles qui m'ont inspiré l'idée de souligner cet important événement ainsi qu'à Gilles Beaudoin qui m'a renseigné sur la chronologie des événements entourant le Réseau Accès Montréal. Gilles Beaudoin faisait partie des agents de communication sociale lors de la création des Bureaux Accès Montréal en 1987. D'ailleurs, il en fait toujours partie, quoiqu'il nous quitte très bientôt pour une retraite méritée.

Pour souligner à la fois les adieux d'AMPL et le redéploiement en arrondissement, un mémorable « 5 à 7 » a eu lieu réunissant les membres d'une équipe tissée serrée.

NDLR : Les Cols blancs ont été déployés en arrondissements une fois que notre Syndicat et la Ville aient conclu une entente — l'entente EV-2007-42 — assurant les acquis des membres concernés et le respect de leurs conditions de travail. Cette entente a été pilotée par André Dollo, secrétaire général au SFMM.



Le 28^e congrès de la FTQ

Émotions, actions et solutions



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



n novembre dernier s'est tenu le 28^e congrès de la FTQ avec pour thème *Fières et fiers d'être syndicalistes – Une FTQ d'actions et de solutions*.

Comme à l'habitude, le congrès a suscité de nombreux débats entre les participants tout en permettant de faire le point sur la situation syndicale au Québec. Il faut dire que depuis de nombreuses années le mouvement syndical est attaqué de toutes parts par les tenants de la droite et du néolibéralisme qui essaient d'imposer leurs vues sur le monde du travail. Nous devons rester vigilants et réagir à ces attaques.

Pour contrer les visées de la droite et du néolibéralisme

Lors de son discours d'ouverture, le président Henri Massé a d'ailleurs souligné l'importance de demeurer unis et fiers de militer au sein de syndicats : « On a la capacité de faire une différence pour des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses, pour des millions de citoyens, pour peu qu'on travaille jalousement et d'arrache-pied à maintenir l'unité entre nous. Cette unité c'est notre patrimoine le plus précieux », rappelait-il aux délégués présents.

Un vibrant hommage à Henri Massé

Ce congrès en était un très spécial pour Henri Massé puisque c'était son dernier à titre de président de la centrale syndicale la plus importante au Québec. Ce n'était pas une surprise puisqu'il avait déjà annoncé qu'il ne solliciterait pas d'autre mandat et prendrait une retraite bien méritée après la



Henri Massé : un dernier salut !

tenue du congrès. Un vibrant hommage lui a été rendu en présence de sa femme, de ses enfants et de ses petits enfants lors de ce rassemblement. Les congressistes l'ont salué par une longue et chaleureuse ovation. Après plus de 35 ans à œuvrer dans le monde syndical dont 9 ans à la présidence de la FTQ, on peut dire sans crainte de se tromper que vous avez bien mérité de vous reposer monsieur Massé. Nous vous souhaitons donc, au nom des membres et de l'Équipe du SFMM (SCFP), une longue, belle et bonne retraite!

Vote obligatoire lors d'accréditation

Parmi les autres faits marquants de ce 28^e congrès, notons l'allocution du juge Louis Morin, ancien président de la commission des relations de travail (CRT), qui est venu servir une mise en garde contre les dangers du vote obligatoire lors de l'accréditation d'un

syndicat. Rappelons que cette idée pernicieuse est défendue, entre autres, par la formation politique de Mario Dumont. De quoi s'agit-il? En fait, lorsqu'un groupe de travailleurs veut se syndiquer, il doit faire signer des cartes d'accréditation aux travailleurs visés par la demande d'accréditation. Si une majorité de signataires est obtenue, l'accréditation syndicale est accordée et un nouveau syndicat est alors constitué.

Or, pour la droite patronale et l'ADQ cela n'est pas suffisant. Ils souhaitent qu'un vote secret soit également tenu avant d'accorder l'accréditation.

Le juge Morin nous a expliqué pourquoi on devrait s'opposer à un tel vote. Il nous a d'abord rappelé que « C'est bien le seul endroit où on met ainsi en doute la signature formelle de cartes d'adhésion. On semble moins enclin à questionner la réelle volonté des individus de signer une demande de carte de crédit ou de devenir actionnaire d'une compagnie. »

Contre la syndicalisation alors qu'elle est nécessaire au bien commun

Mais il y a pire. Depuis qu'une telle mesure a été adoptée aux États-Unis et en Ontario le taux de syndicalisation a chuté de façon draconienne. Les employeurs profitent de la période qui précède de tels votes pour intimider les travailleurs ou encore les menacer de congédiement ou de fermeture d'entreprise si le vote s'avérait en faveur du syndicat.

Plus important encore, le juge Morin a souligné que les syndicats sont nécessaires au bien-être de l'ensemble de la société car les gains obtenus par les travailleurs syndiqués profitent ultimement à tout le monde. C'est notamment à la suite de pressions des syndicats qu'on a créé notre système de santé gratuit et accessible à tous, l'assurance-emploi ou encore le programme de pension de sécurité de la vieillesse. Finalement, il nous a mentionné que « **si les syndicats n'existaient pas, il faudrait les inventer pour s'assurer que les gens soient bien protégés et que la richesse soit mieux répartie.** » Le droit à la syndicalisation est un droit appartenant aux travailleurs et non aux employeurs.

Droit de grève dans le secteur public

Le congrès a aussi réaffirmé le droit fondamental des travailleurs des secteurs public et parapublic à négocier et à faire la grève. Il est essentiel que les gouvernements cessent de légiférer à tout propos pour imposer les conditions de travail des employés. Il en va du droit à la négociation, mais surtout de notre droit de grève qui doit demeurer pour tous. C'est un droit fondamental pour les travailleurs qui permet l'établissement d'un rapport de force minimal face aux employeurs. Ainsi, on a tenté depuis quelques mois de nous apeurer avec une future grève des chauffeurs d'autobus de la STM. Pourtant, on a oublié de mentionner qu'il y a plus de 25 ans que les chauffeurs d'autobus n'ont pas eu recours à la grève.

S'ils jugent aujourd'hui qu'ils doivent en arriver à cette solution extrême et bien ils en ont le droit. Par ailleurs, les services essentiels ont toujours, par le passé, été assurés lors de grèves comme partout dans la fonction publique. En terminant, rappelons-nous que si le droit de grève est retiré dans le secteur public, nous serons tous directement



Michel Arsenault, nouveau président de la FTQ.

affectés.

Promotion du français au travail

Deux déclarations politiques ont été adoptées. Ces déclarations sont accompagnées d'une série de résolutions qui orienteront et guideront les actions de la FTQ au cours des prochaines années.

Il y a d'abord eu la déclaration sur la promotion du français. C'est Fernand D'Aoust, ancien président de la FTQ et ardent défenseur de notre langue, qui nous a présenté cette déclaration. Elle coïncide avec le 30^e anniversaire de l'adoption de la *Charte de la langue française* (loi 101), événement qui incidemment a été fort peu souligné par le gouvernement Charest.

On constate de plus en plus la recrudescence du bilinguisme dans nos institutions et entreprises. La déresponsabilisation du gouvernement quant aux mesures relatives à la francisation des nouveaux immigrants est aussi très inquiétante. Ainsi, malgré les avancées majeures concernant la primauté du français au Québec, il reste encore beaucoup à faire. Cette déclaration permettra à la FTQ d'œuvrer dans ce sens.

Pour un développement respectueux de l'humain et de l'environnement

L'autre déclaration portait sur le développement durable. Son titre évocateur était : « Vers un développement plus respectueux de l'humain et de l'environnement ». La FTQ prône donc avec cette déclaration un développement qui soit à la fois écologique, économique et social.

Pour sa part, Claude Villeneuve, directeur de la *Chaire en Éco-conseil de l'Université du Québec à Chicoutimi*, nous a brillamment exposé l'importance et les enjeux du développement durable. Il nous a

invités à adopter un projet qui soit écologiquement viable, économiquement efficace et socialement équitable : « **Il faut comprendre que la protection de l'environnement n'est pas le seul défi auquel fait face l'humanité. On doit aussi trouver la façon de donner du travail aux gens, d'assurer leur sécurité, de défendre leurs droits et de promouvoir leur culture.** » Il nous a enfin invités à réclamer l'introduction de règles et de comportements qui permettront de protéger la santé et la sécurité de nos enfants.

Réanimons notre système de santé

De son côté, Damien Contandriopoulos, chercheur à l'Université de Montréal, nous a parlé de l'avenir de notre système de santé. Il a d'abord distingué la question du financement de celle de la dispense des soins.

Actuellement on parle surtout de privatiser notre système d'assurance plutôt que de réorganiser la fourniture des soins et la gestion des délais d'attente. Il a rappelé que l'assurance publique couvre tout le monde. Chacun paye selon ses moyens et consomme selon ses besoins. L'assurance privée ne peut s'adresser qu'à ceux qui en ont les moyens et laisse dans le champ les plus démunis.

On veut nous faire croire que le Québec n'a plus les moyens de se payer notre système de santé. Que le vieillissement de la population va faire exploser le système et que le privé est plus efficace.

En définitive, monsieur Contandriopoulos a démontré de façon très éloquente, chiffres à l'appui, que tout cela était faux! Il a d'ailleurs identifié ceux qui ont de l'argent à faire avec notre système de santé, soit les compagnies d'assurance.

Sans nier les problèmes dans le domaine de la santé, il a affirmé haut et fort qu'il existait des avenues concrètes pour les résoudre, comme le financement des institutions par capitation, la délégation d'actes, etc.

En mettant tous l'épaulé à la roue, il est possible d'améliorer notre système de santé et, a-t-il conclu, il n'y a aucune raison de changer pour un système privé, moins performant, plus cher et moins équitable.

La FTQ a d'ailleurs lancé une pétition en ligne pour préserver notre système d'assurance santé public. Nous vous incitons à consulter le site de la FTQ pour prendre connaissance et signer la pétition à l'adresse suivante www.ftq.qc.ca sous la rubrique « *signer la pétition* ».

Enfin ce congrès historique s'est clôturé par l'élection d'un nouveau président. Michel Arsenault, du syndicat des métallos devient donc le sixième président de notre centrale syndicale. La tâche qui l'attend est colossale, nous lui souhaitons la meilleure des chances.



La délégation du SFMM en action.

Bilan 2007

Une année marquée par la violence



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



faire le bilan, on constate que l'année 2007 a été passablement agitée et que beaucoup d'efforts et d'énergie ont dû être déployés en matière de santé et de sécurité du travail par vos représentants. J'en profite d'ailleurs pour souligner le travail accompli par les différents comités locaux en SST et l'implication des membres qui en font partie. Il reste que malgré tous les efforts et toute la bonne volonté, il y a encore beaucoup à faire.

Augmentation inquiétante des agressions verbales et physiques

Comme représentant en prévention, j'ai été à même de constater une augmentation de la violence, sous plusieurs formes, dans nos milieux de travail. Les agressions verbales et physiques ont considérablement augmenté dans les bureaux où nos membres côtoient directement les citoyens.

En 2007, ce sont principalement les employés des Centres locaux d'emploi (CLE) qui ont fait les frais de cette hausse inquiétante d'agressions. J'ai reçu en moyenne un peu plus de deux relevés de conditions dangereuses (RCD) par mois. Il y a également eu une augmentation de la violence dans les bibliothèques et le phénomène des gangs de rue en est en partie responsable, plus particulièrement lors de la saison hivernale. En effet, les gangs délaissent les parcs et se regroupent parfois aux abords ou même à l'intérieur des bibliothèques publiques. Finalement, en toute fin d'année, ce sont cette fois des employés d'une installation sportive (aréna) qui ont dû faire face à des actes de violence.

La violence c'est tolérance zéro !

En 2008, il nous faudra travailler à sensibiliser davantage l'employeur au fait que malgré notre descriptif d'emploi et notre paie, on ne vient pas au travail pour mettre en péril notre intégrité physique ou notre santé psychologique.

Des solutions existent pourtant. L'employeur devrait se doter de protocoles d'urgence et mettre l'accent sur la formation des employés qui doivent faire face à la clientèle difficile. J'ai constaté que, malgré le bon vouloir de bon nombre de gestionnaires et de comités locaux, les moyens mis en place sont souvent minimes, voire inexistantes.

Dans la plupart des édifices et des installations, il n'existe aucun protocole d'urgence. Les moyens de communication sont inadéquats, les risques du travail en isolement ne sont pas toujours pris au sérieux et il reste beaucoup à faire au niveau des équipements de protection individuelle.

Dans nos descriptifs d'emploi, nous retrouvons tous la mention bien connue « *et toute autre tâche connexe* », ce qui ne veut pas dire que nous sommes payés pour subir des agressions physiques et verbales. Notre employeur devra comprendre que pour nous, la violence c'est tolérance zéro!

Bagarre et blessures à l'arrondissement Le Sud-Ouest

Dans cet arrondissement se trouve un important complexe sportif, le Centre Gadbois qui offre de nombreux services aux citoyens : patinoires, gymnases, piscine,

centre de musculation.

Parmi nos membres y travaillant, nous comptons des surveillants d'installations, d'activités, des chefs d'équipe, des sauveteurs et des responsables de piscines qui contribuent chaque jour à offrir les services à la population et cela n'est pas toujours de tout repos!

Ainsi, dans la soirée du 18 octobre 2007, une bagarre générale a eu lieu sur l'une des deux patinoires. Les policiers sont intervenus et un chef d'équipe a été bousculé.

Puis, le 4 novembre, par un beau dimanche, une autre bagarre générale s'est produite entre joueurs. Mais cette fois les parents ont tenté de s'en mêler et de descendre sur la glace. Les membres Cols blancs en poste sont intervenus. Résultat : deux surveillants d'installation bousculés et l'un d'eux a subi une commotion cérébrale et a dû être transporté à l'hôpital en ambulance. Il en a été quitte pour un arrêt de travail de six jours. Notons également qu'aucun protocole d'urgence n'était établi à cet endroit à l'intention des travailleurs lors d'interventions policières et qu'une arrestation a eu lieu.

À la suite de ces événements et à la demande de Sarah Rousseau, directrice syndicale, je me suis rendu au Centre Gadbois pour procéder avec elle à l'enquête et à l'analyse des événements. En l'absence d'un protocole d'urgence et avec si peu de moyens de protection individuelle, il était évident que des actions sérieuses devaient être mises de l'avant rapidement.

Après une rencontre avec la gestionnaire responsable du Centre Gadbois, il a été convenu qu'un message très clair dénonçant la violence et réitérant la tolérance zéro à l'égard de la violence devrait être envoyé à tous les usagers du centre sportif.

Par prévention, la direction de l'arrondissement Le Sud-Ouest a aussi annulé les deux matchs prévus au calendrier les 21 et 22 novembre. Plusieurs rencontres avec les gestionnaires, auxquelles a participé Sarah Rousseau, nous ont permis de travailler à l'élaboration d'un plan d'action afin de contrer la violence. Il y eût notamment question de mettre en place des moyens afin d'outiller les travailleurs pour prévenir d'autres situations similaires dans le futur. Un policier sociocommunautaire du PDQ 15 s'est également joint au groupe de travail. Sa collaboration et son expertise en matière de gestion de foule et de prévention ont été grandement appréciées.

Une première intervention du policier et du comité a été effectuée auprès des entraîneurs et une deuxième intervention a été mise en place pour former nos travailleurs. Cette formation sera spécifique pour les interventions auprès du public dans les arénas en tenant compte des lieux physiques et des effets de foule. Il est heureux de constater que la direction de l'arrondissement a démontré avec fermeté aux associations de hockey que face à la violence, c'est tolérance zéro.

Le 11 décembre dernier, l'arrondissement lançait sa campagne de sensibilisation auprès des entraîneurs, des parents, des organisations locales et aux utilisateurs des installations de l'arrondissement Le Sud-Ouest. Mentionnons également que

l'arrondissement a transmis aux autres arrondissements toute l'information pertinente dans ce dossier. Je tiens à souligner ici l'excellent travail accompli par les membres et la direction dans ce dossier. Comme représentant en prévention, je suivrai évidemment l'évolution du dossier.

Violence au CLE Beaubien

Le 29 novembre, une remise massive de chèques avait lieu au CLE Beaubien. Le lendemain, un citoyen se présente pour obtenir son chèque. L'agent d'aide socio-économique en poste lui demande pourquoi il n'était pas venu chercher son chèque la veille. En guise de réponse, le citoyen agité se lève et agresse verbalement notre travailleur. Fort heureusement, celui-ci se trouvait derrière une baie vitrée de protection. Le bénéficiaire continue ensuite à démontrer de l'agressivité et se fait menaçant envers le fonctionnaire qui lui demande poliment de quitter les lieux et d'aller se calmer à l'extérieur. Résultat : l'agresseur brandit un couteau, frappe la vitre à plusieurs reprises en menaçant l'agent, arrache les caméras de surveillance de la salle d'attente et les lance contre la vitre. Les policiers ont été appelés à intervenir et ont dû menotter le client. Il était connu de la police et présumé très dangereux.

CLE Fleury

Le 22 novembre au matin, alors que j'assiste au *Grand rendez-vous CSST* au Palais des congrès de Montréal, je reçois un appel sur mon téléavertisseur qui concerne deux de nos membres qui exercent leur droit de refus. Arrivé sur les lieux, il s'avère que le représentant de l'employeur conteste la légitimité de ces droits de refus. Selon lui, les travailleurs n'auraient pas dû recourir à ce droit puisque les motifs qu'ils ont fournis sont, selon lui, insuffisants.

Quels étaient donc ces motifs? Eh bien, nos collègues ont refusé de recevoir, dans un bureau à cloison, un client connu pour son imprévisibilité et possédant des antécédents de violence.

Pour le représentant de l'employeur, c'est inacceptable de refuser de rencontrer dans un endroit isolé cette personne. Il affirme que les travailleurs sont payés et que subir des agressions verbales ou même physiques fait, en quelque sorte, partie de leurs fonctions!

Lors d'incident mettant en cause un

citoyen, la Ville expédie généralement une lettre administrative à cette personne pour l'aviser que son comportement était inadéquat et qu'en cas de récidive, elle pourrait se voir refuser l'accès au bureau. C'est alors les avocats du Service du contentieux qui adressent une mise en demeure au citoyen fautif. Voilà comment l'employeur s'acquitte de ses responsabilités en cette matière.

Seulement, qu'arrive-t-il lorsque le citoyen qui a été avisé, qu'il a reçu une mise en demeure, décide tout de même de se présenter au CLE et qu'il démontre à nouveau de l'agressivité envers le personnel? À quoi doivent s'attendre les travailleurs lorsqu'ils le recevront? Voilà la véritable question.

Dans ce dossier j'ai soutenu auprès de l'employeur la thèse que les deux droits de refus exercés par nos membres étaient justifiés. Personne n'est payé assez cher pour subir des agressions au travail ni mettre en péril sa santé psychologique ou physique!

À la suite d'un tel désaccord, normalement, l'employeur aurait dû faire intervenir la CSST pour trancher la question. Mais, à l'agenda du représentant de l'employeur, un dossier plus important nécessitait son intervention immédiate: un congédiement dans une autre unité administrative du Service...

Le 27 novembre, l'employeur a finalement déposé une plainte à la CSST. Ce qu'il veut entendre de la CSST c'est ceci : subir des agressions physiques ou verbales, mettre sa santé physique ou psychologique en péril ne représente pas un motif suffisant ou valable pour exercer un droit de refus.

Si nous poussons ce raisonnement plus loin, il se pourrait bien que dans le futur l'employeur prenne des mesures disciplinaires à l'endroit de travailleurs qui refusent de recevoir dans un bureau à cloison (cubicle) un citoyen au comportement imprévisible ou agressif voir même dangereux.

Pour ma part, j'ai communiqué avec la CSST et, à sa demande, j'ai effectué un complément d'enquête. Au moment de rédiger ce bilan, nous attendons toujours la conclusion de ce dossier. C'est à suivre.

Je profite de l'occasion, même si l'année est pleinement enclenchée, pour souhaiter à tous une belle année 2008, de la santé et surtout exempte d'accident ou de maladie professionnelle !

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.)

François Bonin 514-842-9463 poste 225

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

Nous sommes là pour y répondre!

NOTRE CONSEIL DE DIRECTION

SERVICVES CENTRAUX



Nicole Desmarais

Affaires corporatives
(sauf Dir. de l'évaluation foncière, Dir. de l'appro., Dir. des techno. de l'info. et Dir. du matériel roulant et des ateliers)
Dir. générale Capital humain
514 872-8185



Christine Telisma

Affaires corporatives
(sauf Dir. de l'évaluation foncière, Dir. de l'appro., Dir. des techno. de l'info. et Dir. du matériel roulant et des ateliers)
Dir. générale Capital humain
514 872-1275



Daniel Guay

Affaires corporatives
- Direction de l'évaluation foncière
514 280-8920



Michel Arsenault

Affaires corporatives
- Dir. de l'approvisionnement
- Dir. des technologies de l'info
- Dir. du matériel roulant et des ateliers Comm. et relations avec les citoyens
514 872-0460



Richard McLaughlin

Affaires corporatives
- Dir. de l'approvisionnement
- Dir. des technologies de l'info
- Dir. du matériel roulant et des ateliers Communications et relations avec les citoyens
514 872-5355



Raynald Asselin

Bureau du vérificateur général
Service des finances
514 872-4461



Camée Aubut

Développement culturel, qualité du milieu de vie et diversité ethnoculturelle
- Dir. de la diversité sociale
- Dir. de la sécurité du revenu (inclut recouvrement, révision et Emploi-Québec)
514 872- 9330



France Dubois

Développement culturel, qualité du milieu de vie et diversité ethnoculturelle
- Dir. de la diversité sociale
- Dir. de la sécurité du revenu (inclut recouvrement, révision et Emploi-Québec)
514 872-0327



Christian Houle

Développement culturel, qualité du milieu de vie et diversité ethnoculturelle
- Dir. de la diversité sociale
- Dir. de la sécurité du revenu (inclut recouvrement, révision et Emploi-Québec)
514 872-0009



Luc Veillette

Développement culturel, qualité du milieu de vie et diversité ethnoculturelle
- Dire. de la diversité sociale
- Dir. de la sécurité du revenu (inclut recouvrement, révision et Emploi-Québec)
514 872-3548



Josée Rochon

Développement culturel, qualité du milieu de vie et diversité ethnoculturelle
- Bur. de la dir. gén. adjointe
- Dir. développement culturel et bibliothèques
- Dir. des événements et des équipements - Ville
514 872-2916



André Grisé Jr

Développement culturel, qualité du milieu de vie et diversité ethnoculturelle
- Dir. des muséums nature de Mtl
- Dir. des grands parcs et de la nature en ville
- Direction du sport
514 868-3036



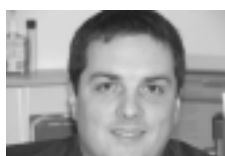
Christopher Sayegh

Développement culturel, qualité du milieu de vie et diversité ethnoculturelle
- Dir. des muséums nature de Mtl
- Dir. des grands parcs et de la nature en ville
- Direction du sport
514 872-1876



Jocelin Auclair

Bureau de l'ombudsman
Comm. de la fonction publique
Mise en valeur du territoire et du patrimoine
Office de la consult. publique
Stationnement de Montréal
514 872-3279



Dominic Charland

Service de la sécurité incendie
514 872-3783



Ginette Grégoire

Service de police de Montréal (sauf l'unité administrative application des règlements du stationnement)
514 280-2660



Normand Leclaire

Service de police de Montréal (sauf l'unité administrative application des règlements du stationnement)
514 280-2250



Julie Rogers

Service de police de Montréal (sauf l'unité administrative application des règlements du stationnement)
514 280-0375



Julie Lépine

Service de police de Montréal
- Unité administrative -
Application des règlements du stationnement
514 872-0749



Nathalie Lapointe

Service des infrastructures, du transport et de l'environnement (sauf Dir. de l'environnement et du développement durable et Direction de l'épuration des eaux usées)
514 280-4636



Charles Tremblay

Service des infrastructures, du transport et de l'environnement
- Direction de l'environnement et du développement durable
- Direction de l'épuration des eaux usées
514 280-0917

ARRONDISSEMENTS



Suzanne Coudé

Arrondissement Ahuntsic / Cartierville
514 868-4082



Pierre Gélinas

Arrondissement Côte-des-Neiges / Notre-Dame-de Grâce
514 872-6603



Jean Bissonnette

Arrondissement Lachine
514 634-3471 poste 444



Pierre Guertin

Arrondissements Lasalle
514 367-6775



Michel Thibault

Arrondissement Le Plateau Mont-Royal
514 872-0724



Sarah Rousseau

Arrondissement Le Sud-Ouest
514 872-8837



Jocelyne Chicoine

Arrondissement Mercier / Hochelaga-Maisonneuve
514 872-2431



Raynald Lavoie

Arrondissement Montréal-Nord
514 328-4112



Pierre Vandewalle

Arrondissement Outremont
514 842-9463



Manon Forget

Arrondissement Rivière-des-Prairies / Pointe-aux-Trembles
514 868-4301



Franco Mazza

Arrondissement Saint-Léonard
514 328-8318



Benoît Méthot

Arrondissement Verdun
514 765-7150



Daniel Morin

Arrondissement Ville-Marie
514 868-5826



Jocelyne Marquis

Arrondissement Villeray / Saint-Michel / Parc-Extension
514 872-5690

VILLES RECONSTITUÉES



François Marchessault

Cité de Dorval
514 633-4046



Martin Rochon

Ville de Beaconsfield
514 428-4530



Yvon Morin

Ville de Côte Saint-Luc
514 485-6838



Johanne Joly

Ville de Dollard-des-Ormeaux
514 684-1012



Tim Kowal

Ville de Hampstead
514 655-6213



Colette Dubé

Ville de Kirkland
514 630-2727



Pierrette Laporte

Ville de Montréal-Est
514 868-5950



Diana Macdonald

Ville de Montréal-Ouest
514 484-6186



Chantal Galarneau

Ville Mont-Royal
514 734-2972



Julie Poulin

Ville de Westmount
514 989-5298

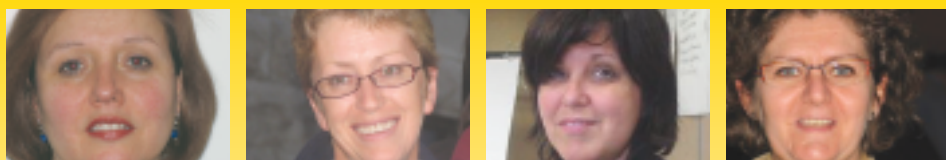
SOCIÉTÉ PARA-MUNICIPALE



Christian Coallier

Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM)
Société d'habitation et de développement de Mtl (SHDM)
La Cité Nordec inc.
Corporation Anjou 80
514 868-4609





Ont collaboré à la publication de ce cahier :
Michèle Blais, agente d'information; Josée Lacroix, responsable au PAM; Sarah Rousseau, directrice syndicale de l'arrondissement Le Sud-Ouest; Manon Charlebois, responsable au PAM au SFMM (SCFP)

La santé psychologique au travail

Pour en savoir un peu plus et préserver notre santé à tous !

« UN ESPRIT SAIN DANS UN CORPS SAIN » constitue un défi de taille aujourd'hui alors que nous sommes à bout de souffle, fatigués par la course folle qui s'empare de nous dès que le réveille-matin nous tire du lit. Les statistiques dressent un portrait inquiétant du nombre de personnes souffrantes qui doivent s'absenter du travail pour des problèmes de santé à caractère psychologique. Les coûts, tant sur le plan humain qu'économiques, sont impressionnants.

C'est pourquoi le SFMM a décidé de publier ce cahier spécial qui traite, entre autres choses : des maladies à caractère psychologique dans un large contexte, des préjugés entourant ce type de maladies et des responsabilités de chacun, du rapport de nos envoyées spéciales au colloque « La santé psychologique : des préjugés à l'intervention », organisé par la *Chaire en gestion de la santé et de sécurité du travail de l'Université Laval* et la *Fondation des maladies mentales* ainsi que de la santé psychologique au travail — la fiche complète portant sur la situation au pays, les sources du stress et les facteurs de risques —, publiée par cette même Chaire.

En espérant que ces renseignements puissent vous sensibiliser à l'importance de miser sur la prévention plutôt que sur la guérison et vous fournir les outils adéquats pour qu'ensemble nous puissions y arriver. Bonne lecture!

PARTIE I

La maladie mentale : un tabou

Depuis plusieurs années, le SFMM et plusieurs autres syndicats tentent de sensibiliser les employeurs ainsi que leurs membres à l'augmentation fulgurante des problèmes de santé psychologique au travail. L'objectif de nos interventions : amener employeurs et employés à prendre conscience des problèmes afin de travailler de concert pour déterminer et réduire les causes, prévenir et tenter d'endiguer ce mal.

Mais outre les problèmes de santé psychologique au travail, souvent causés par une organisation du travail déficiente — les récentes statistiques, les recherches et les études en faisant foi — d'autres problèmes de santé mentale nous concernent aussi. On n'a qu'à penser aux troubles d'ordre psychiatrique.

impuissants face à ces maladies. Nos craintes et nos préjugés nous amènent parfois à faire preuve de maladresse à l'endroit de ces personnes malades. Bien des gens ne savent pas comment aborder un collègue qui revient au travail après une absence due à l'une ou l'autre de ces maladies. Sujet tabou, on choisit la voie de la facilité : on évite tout simplement la personne, on n'aborde surtout pas la question avec elle, on fait comme si de rien n'était ... on opte pour le silence.

Pour enrayer les malaises et rétablir un climat de travail sain, il est nécessaire de transformer notre vision de la maladie mentale. Nous sommes encore trop nombreux à associer ces maux à la folie, aux camisoles de force, à la lobotomie et autres traitements du passé, ainsi qu'à nos références historiques que sont les asiles, Saint-Jean-de-Dieu, etc.

La guérison n'est pas une utopie

On croit, sans raison et surtout par ignorance, qu'une personne atteinte de maladie à caractère psychologique est irrécupérable et que son problème de santé est insurmontable alors qu'en réalité il peut en être tout autrement. Comme le diabète ou le cancer, ces personnes connaissent des guérisons, des rémissions et des rechutes. Certains traitements s'avèrent efficaces rapidement alors que d'autres exigent des ajustements ou plus de temps pour faire effet. Certains malades devront faire preuve de discipline ou s'astreindre à un suivi médical très serré. Tous ont néanmoins besoins d'encouragements parce qu'il y a de l'espoir!

Quand maladie rime avec folie

Si la schizophrénie est de toute évidence un problème de santé psychiatrique, il en va autrement de certains autres types de problèmes de santé mentale comme la dépression, les troubles anxieux, etc. Certaines de ces maladies sont liées directement avec le travail tandis que d'autres : pas du tout. Cependant, force est de constater que notre attitude face aux problèmes de santé mentale est la même : ignorance, préjugés, maladresse.

L'autre volet de la santé mentale, celui où on parle de schizophrénie, de boulimie, d'anorexie, de maladie d'Alzheimer, de troubles obsessionnels-compulsifs (TOC), de troubles anxieux, de stress post-traumatiques, de dépression, de troubles d'adaptation, de burnout, de troubles bipolaires, de psychose, etc. touche aussi les milieux de travail et les travailleurs.

Nos milieux de travail étant des « mini-sociétés » on y retrouve tout autant de cancéreux, de diabétiques, des cardiaques, des sidatiques que des boulimiques ou des maniaco-dépressifs. Et comme le milieu de travail n'est pas pire ni meilleur que nos milieux de vie : la maladie mentale fait peur...

Nous sommes nombreux à nous sentir mal-à-l'aise ou



Selon Santé Canada : la santé mentale est partie intégrale de l'état de santé général de l'individu et est essentielle à sa survie, puisqu'elle détermine le comportement, la perception, la façon de penser, de communiquer et de comprendre. Une santé mentale déficiente peut empêcher une personne de fonctionner et de s'accomplir pleinement.

Mais comment agir ?

Victimes de préjugés, trop souvent étiquetées comme étant un maillon faible de l'entreprise, mises à l'écart par leurs collègues de travail ou leur entourage, les personnes qui souffrent et éprouvent des symptômes de maladie mentale craignent de se retrouver dans cette situation. Elles choisiront donc de garder le silence. Elles camoufleront leur état et tarderont à consulter ce qui aggravera leur état de santé.

Nous avons pourtant tous un rôle à jouer

Les **employeurs** doivent avant tout reconnaître les problèmes et mettre en place des solutions. Ils se doivent de former leurs gestionnaires afin que ceux-ci puissent identifier et référer adéquatement les personnes souffrantes. Ils se doivent aussi de faciliter le retour au travail des personnes qui reviennent d'un congé en raison de problème de santé de ce type (comme toutes les autres d'ailleurs) et d'éviter qu'elles

ne soient stigmatisées, isolées ou encore prises en grippe par leurs collègues de travail.

Les employeurs doivent également fournir un milieu de travail sain (c'est la loi) et exempt des facteurs de risque occasionnant des problèmes de santé psychologique. En ce sens, il est primordial qu'ils favorisent l'émergence de nouveaux modes d'organisation du travail (voir tout particulièrement la fiche d'information sur ce sujet).

Certains employeurs commencent à se pencher sur les problèmes de santé psychologique liés au travail. Pourquoi? Pas

vraiment par altruisme mais surtout à cause des répercussions financières que cela occasionne (absentéisme, présentéisme, improductivité, assurances, etc.). Étant donné la pénurie de main-d'œuvre, ils ont aussi intérêts à retenir leur expertise pour assurer la qualité des services offerts.

Ceci dit, **le rôle des organisations** s'étend aussi aux employés souffrant de d'autres types de maladie mentale comme pour toutes autres maladies. Elles doivent instaurer des conditions gagnantes pour ces personnes : processus de retour au travail, sensibilisation, devoir d'accommodement, etc.

Mais quel est le rôle de la personne malade et de son entourage ?

La **personne malade** doit aussi assumer ses responsabilités, (on sait cependant que certaines maladies mentales amènent les personnes malades à refuser de reconnaître leur maladie). Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de veiller à sa santé, de consulter, de se faire soigner, et le cas échéant, une fois le diagnostic établi, il faudra choisir le type d'aide que l'on désire recevoir, collaborer au traitement et prendre la chance ou le risque d'affronter de nouvelles situations (s'absence du travail, changer de tâches, prendre une médication, effectuer un retour au travail sur une base progressive, etc. (*Strauss 1986*)).

L'**entourage** (la famille, les amis, les collègues de travail) doit poser un regard neuf sur la maladie et considérer que la personne souffrante, malgré les difficultés, peut progresser. Elle demeure une personne à part entière. Il faut faire preuve de patience et de tolérance puisque pour plusieurs le processus sera long et empreint de réussites, d'échecs,

Nouvelles dispositions de la convention collective de la Ville centre

Pour favoriser la réintégration au travail d'un membre qui ne peut plus, à cause de son état de santé, occuper un poste de son emploi :

« Lorsqu'un fonctionnaire doit être réaffecté conformément au paragraphe 24.09 soit, lorsqu'un fonctionnaire permanent ne peut plus occuper un poste de travail en raison de son état de santé et que l'employeur décide de le réaffecter, les attributions du comité mixte de relations professionnels consistent à identifier les emplois que ce fonctionnaire est raisonnablement en mesure d'accomplir et formuler toutes recommandations susceptibles de favoriser sa réintégration au travail. »

« Le comité formule des recommandations qui sont soumises aux deux parties. Les recommandations concernant la réintégration d'un fonctionnaire en application du paragraphe 24.09 sont transmises au directeur de l'arrondissement ou du Service d'origine du fonctionnaire à réaffecter ou à son représentant. »

Références : deuxième point du paragraphe 13.03, paragraphes 13.04 et 24.09

d'erreurs et de succès.

Il faut aussi compter le temps nécessaire pour que la personne accepte la maladie, ce qui n'est pas chose facile. Certaines n'y parviendront jamais. C'est pourquoi le soutien, l'empathie et les encouragements de l'entourage ainsi que du milieu de travail sont primordiaux.

PARTIE II
Bilan du colloque

Pour briser le silence et agir

C'est pour en savoir davantage que Manon Charlebois, responsable du PAM et moi-même, Sarah Rousseau, directrice syndicale de l'arrondissement Le Sud-Ouest et membre du comité général de coordination en SST, avons assisté, les 1^{er} et 2 novembre derniers au colloque intitulé « La santé psychologique : des préjugés à l'intervention », organisé par la *Chaire en gestion de la santé et de sécurité du travail de l'Université Laval* et la *Fondation des maladies mentales*.

Les nombreux changements, le rythme de vie et autres facteurs

Les préjugés à l'endroit des problèmes de santé mentale dans les milieux de travail sont à la fois nombreux et diversifiés. Afin de les surmonter, il faut démystifier notre propre insécurité face aux jugements des autres, entre autre par la communication, des réseaux d'entraide (le réseau des délégués sociaux en est un exemple), un service d'écoute et d'orientation (comme le PAM). Voici quelques points énumérés lors de cette conférence afin d'améliorer nos milieux de travail.

Le tourbillon de la vie moderne

Jean-Pierre Brun¹, conférencier au colloque, nous a dressé le portrait des difficultés que suscitent au travail les problèmes de santé mentale. Nous vivons dans un tourbillon de changements touchant plusieurs facettes de nos vies. Des changements de notre société comme l'individualisation et l'augmentation de la performance humaine ou l'accélération du rythme du travail; ce qui nous amène à vivre d'autres changements sur le marché du travail comme l'intensification de la charge de travail, la précarité et la flexibilité d'emploi, la diminution du pouvoir syndical et j'en passe.

Tous ces bouleversements créent des changements chez l'individu faisant en sorte que la gestion de notre temps devient primordiale, le stress versus le travail joue sur nos émotions, la fatigue créée par l'intensification générale du travail s'accroît et notre santé mentale s'en voit affectée.

Plusieurs autres sujets ont été abordés lors de cet événement : l'accompagnement du handicap psychique en entreprise, l'existence de programmes de retour au travail; des moyens pour convaincre l'entreprise d'entreprendre une démarche sur le stress; la différence entre l'absentéisme versus le présentéisme; les préjugés sur les problèmes de santé mentale — sujet que nous avons abordés précédemment; l'accompagnement d'un travailleur par des ressources avant, pendant et après son départ afin de faciliter son retour au travail et surtout comment prévenir les problèmes de santé mentale par la mise sur pieds de mécanismes de soutien aux travailleurs. Voilà autant de sujets discutés.

Parce qu'il y a de l'espoir

Ces conférences, parfois hautes en couleur, nous ont fournis de l'information, des solutions et surtout des moyens pour agir. En cela, ce colloque s'est avéré un événement enrichissant car la santé psychologique est une part importante de la santé et de la sécurité du travail.

Malgré les développements positifs des dernières années en matière de santé psychologique au travail deux obstacles importants persistent autant au sujet de la santé psychologique au travail, que de la santé mentale au sens plus large :

- la maladie mentale est encore un tabou dans les entreprises, que cette maladie soit liée au travail ou pas;
- les stratégies de prévention efficaces et durables sont méconnues.

PARTIE III
Reproduction de la fiche d'information

La santé psychologique au travail... la définition du problème²

Le travail occupe une place très importante dans nos vies. Avez-vous remarqué que la première fois que l'on rencontre une personne, aussitôt les présentations faites, on lui demande ce qu'elle fait dans la vie? Il est facile de comprendre pourquoi. On passe le tiers de notre temps au travail. Cela sans compter le temps qu'on met pour s'y rendre et en revenir, les heures supplémentaires et les soucis qu'on amène à la maison.

Bien qu'il permette à plusieurs de se réaliser, le travail représente pour de nombreuses personnes une source de souffrance et de mécontentement. Dans les entreprises on entend désormais les travailleurs évoquer des problèmes de sommeil ou encore divers maux et douleurs, parfois persistants, qu'aucune médecine ne soulage. Certains confient avoir de la difficulté à se concentrer et à maintenir leur attention. D'autres se disent fatigués, vidés. On se plaint de l'irritabilité et des relations particulièrement conflictuelles avec les collègues ou le supérieur. On constate que certains travailleurs s'isolent, ne participent plus aux activités sociales. Bref, bon nombre de travailleurs sont confrontés à un phénomène jusque-là plutôt discret : le stress en milieu de travail. D'abord surprenant, ensuite inquiétant, il est aujourd'hui au centre des préoccupations organisationnelles et individuelles.



L'ampleur du problème

Les problématiques liées au stress en milieu de travail ont augmenté de façon considérable depuis les trois dernières décennies. Celles-ci constituent un enjeu majeur auquel les organisations publiques et les entreprises privées sont actuellement confrontées.

Les exigences organisationnelles conjuguées à celles de la vie moderne pèsent de plus en plus lourd sur les individus. Nous faisons face à un choc important entre les réquisits des organisations et ceux des individus qui, en réponse à des objectifs divergents à savoir l'excellence et le bien-être, empruntent des trajectoires différentes.

Des signes précurseurs d'une crise des ressources humaines sont d'ailleurs présents dans les organisations : montée de l'individualisme, démotivation, méfiance envers les dirigeants, désengagement, absentéisme, présentéisme, harcèlement et violence au travail.

La situation au Canada

La situation est alarmante à l'échelle canadienne. En fait, 30,8 % des travailleurs canadiens affirment que la plupart de leurs journées de travail sont considérablement ou extrêmement stressantes (Statistique Canada, 2003). Dans cette même perspective, l'enquête canadienne sur la santé mentale au travail, réalisée en 2001, fait mention que 51 % des répondants considèrent que leur travail est une source majeure ou modérée de stress. Étant donné que le travail occupe une place très importante dans nos vies, il n'est pas étonnant de constater que ce stress quotidien entraîne des conséquences à court et moyen termes pour les individus. Ces réactions sont d'ordre physique (migraine, tensions musculaires, problèmes de poids, hausse du taux de cholestérol), psychologique (humeur dépressive, anxiété, perte de mémoire, découragement) et comportemental (agressivité, isolement, absentéisme).

En plus des conséquences individuelles, les problèmes de santé psychologique génèrent également des répercussions au niveau de l'activité économique. Au Canada, l'impact économique auquel des problèmes de santé psychologique au travail est estimé à 14,4 milliards de dollars (Stephens & Joubert, 2001).

Les problèmes de santé psychologique au travail sont les principaux responsables de l'augmentation de l'absentéisme. En fait, les problèmes de santé psychologique se distinguent particulièrement par le nombre élevé de jours de travail perdus (Ranno, 2000). Les absences liées au stress coûteraient aux employeurs canadiens environ 3,5 milliards de dollars à chaque année (Duxbury & Higgins, 2001). En y ajoutant les coûts indirects (heures supplémentaires, remplacements, diminution de la productivité, etc.), la facture liée aux problèmes de santé psychologique totalise près de 17 % de la masse salariale canadienne (Watson Wyatt Worldwide, 2007).

En plus d'occasionner de nombreuses absences, les problèmes de santé psychologique au travail ont un impact sur la performance des travailleurs. Il s'écoule parfois un certain temps avant qu'une personne qui vit de tels problèmes ne s'absente du travail. On constate souvent, au cours de cette période, que son efficacité et sa productivité sont grandement affectées. Il est alors question de présentéisme. **On entend par présentéisme la période au cours de laquelle la personne qui souffre d'un problème de santé psychologique demeure présente au travail, mais voit son efficacité et sa performance réduites.**

Une définition du stress

Le stress est un phénomène d'actualité : tout le monde en parle, mais qu'en est-il exactement ? Le stress et plus spécifiquement sa définition a suscité un vif intérêt chez les chercheurs internationaux.

L'approche transactionnelle stipule que l'expérience du stress s'effectue, en premier lieu, lorsque l'individu prend conscience d'un problème, d'un danger, d'une menace potentielle pour son bien-être et son intégrité. Ensuite, il

évalue quelles sont les ressources dont il dispose pour s'adapter ou composer avec cette menace et si celles-ci sont adéquates et suffisantes (Lazarus, 1991; Lazarus et Folkman, 1984). Dans cette perspective, le stress survient lorsque l'individu perçoit que les exigences de son environnement excèdent ses capacités à y faire face et par conséquent, son bien-être est menacé (Lazarus et Folkman, 1984). En termes simples, **la manifestation du stress dépend de comment l'individu perçoit l'événement ou la situation qui se présente à lui et à sa capacité de lui faire face.**

Malgré les divergences existantes quant aux définitions du stress au travail, plusieurs chercheurs s'entendent pour le définir comme une expérience négative produite par la transaction entre la personne et son environnement et qui occasionne des conséquences psychologiques, physiques et comportementales (Aldwin, 1994; Clarke & Cooper, 2000). L'expérience du stress est habituellement accompagnée de tentatives de gestion de la tension, soit par des stratégies cognitives, comportementales ou physiologiques (Aspinwall & Taylor, 1997). Ces stratégies sont déployées par l'individu dans le but de gérer les demandes de l'environnement, de les modifier ou encore de s'y adapter (Aldwin, 1994).

Les sources de stress

Les principaux facteurs de risque portant atteinte à la santé mentale en milieu de travail sont : 1) la surcharge de travail quantitative, 2) le peu de reconnaissance de l'entourage organisationnel, 3) les pauvres relations avec le supérieur ainsi que 4) la faible participation aux décisions et le manque de circulation de l'information.

1. La surcharge de travail

La surcharge de travail constitue un fardeau de plus en plus lourd pour la grande majorité des travailleurs.

L'employé vit une **surcharge quantitative** de travail lorsqu'il est confronté à une trop grande quantité de



travail à accomplir en un temps restreint.

Cependant, cette charge excessive de travail n'est pas toujours prise en considération par l'organisation. En fait, les organisations disposent de peu d'outils pour évaluer la charge réelle de travail de ses employés. La non-prise en compte d'une part importante du travail a conduit les organisations vers l'intensification générale du travail qu'on connaît aujourd'hui. En plus d'avoir à effectuer une plus grande quantité de travail, les employés ont souvent à fournir un effort plus considérable dans le cadre de leurs fonctions. De plus en plus d'individus sont fréquemment interrompus dans leur travail par le téléphone, les collègues, le télécopieur ou le courrier électronique. Ces interruptions peuvent être perçues comme frustrantes puisqu'elles retardent l'accomplissement des tâches et augmentent le niveau d'effort mental à fournir.

Il existe un deuxième type de surcharge de travail, soit la **surcharge qualitative**. C'est lorsqu'un employé se sent incapable d'effectuer convenablement son travail parce que les tâches qu'il doit accomplir sont trop complexes. On considère alors qu'il est confronté à une surcharge qualitative de travail. Pour satisfaire aux standards élevés du marché, les organisations augmentent sans cesse leurs critères de performance et d'efficacité. Les employés doivent donc constamment se dépasser, ce qui explique pourquoi ils sont de plus en plus confrontés à des problèmes liés à la surcharge



qualitative

de travail. De plus, l'évolution rapide des technologies confrontent sans cesse les employés à de nouveaux procédés ce qui contribue inévitablement à augmenter les risques de surcharge qualitative.

2. Le peu de reconnaissance de l'entourage organisationnel

Trop souvent le travail est perçu uniquement à travers sa dimension utilitaire et on délaisse les aspects plus humains du travail dont la quête identitaire, le besoin de réalisation et d'appréciation. Le soutien social si important pour l'équilibre psychologique se fait donc de plus en plus rare.

Les travailleurs ont besoin de se sentir estimés, valorisés et soutenus par leurs collègues, leurs supérieurs, leurs clients et les autres membres de l'organisation par des gestes simples au quotidien. Le travail peut être connu, mais pour être reconnu, il faut tabler sur un paradigme plus fondamental voulant que **chaque individu ait le droit éthique de voir sa contribution personnelle ou collective valorisée et reconnue pour ce qu'elle est.** Cette reconnaissance permet l'accomplissement de soi. À ce titre, il s'agit d'un opérateur de santé essentiel à la santé psychologique des personnes.

L'absence de reconnaissance a un impact majeur au niveau de la santé psychologique. En fait, un manque important de reconnaissance au travail multiplie par quatre le risque de vivre une détresse psychologique élevée.

Il importe de préciser que les relations professionnelles harmonieuses ont un impact positif sur la satisfaction et la motivation au travail.

3. Les pauvres relations avec le supérieur

L'environnement de travail, autrefois considéré comme un lieu de socialisation, devient un lieu d'individualité où les échanges entre les personnes prennent un caractère utilitaire. Aux prises avec la tyrannie de l'urgence (Laïdi, 1999), les individus n'ont plus le temps de se parler, d'établir un lien relationnel avec autrui; on assiste à l'effritement des conditions relationnelles au travail. **Le partage, le souci de l'autre, la solidarité ne sont plus les valeurs premières; elles ont été écartées au profit de valeurs marchandes telles l'efficacité, la rapidité, la certitude, l'assurance, l'intrépidité et l'individualisme.** Les dirigeants et les gestionnaires sont de plus en plus absents du travail réel et éloignés de ce que vivent quotidiennement les employés, alors que paradoxalement ils ont souvent la responsabilité de diffuser l'information, de tenir des réunions d'équipe, de procéder à l'évaluation des employés et d'encourager la participation des employés. Les relations avec les supérieurs et les collègues se sont appauvries donnant ainsi naissance à un individualisme professionnel menant à différentes problématiques de santé psychologique au travail.

Il importe également de préciser que le style de gestion du supérieur peut avoir des impacts sur la santé psychologique des employés. Le gestionnaire qui, par exemple, entretient des relations autoritaires avec ses employés a peu de chances de créer un climat de confiance et d'entraide nécessaire à la cohésion du groupe. Il favorisera plutôt l'inverse, l'apparition de tensions et de conflits. À l'opposé, le supérieur qui préconise une gestion participative et qui s'efforce d'être disponible, d'offrir de la reconnaissance, de la rétroaction et du soutien à ses employés peut contribuer à améliorer considérablement leur bien-être psychologique, leur satisfaction et leur motivation. Finalement, **la qualité de la relation avec le supérieur immédiat est un facteur déterminant de la performance de l'employé.**

4. La faible participation aux décisions et le manque de communication

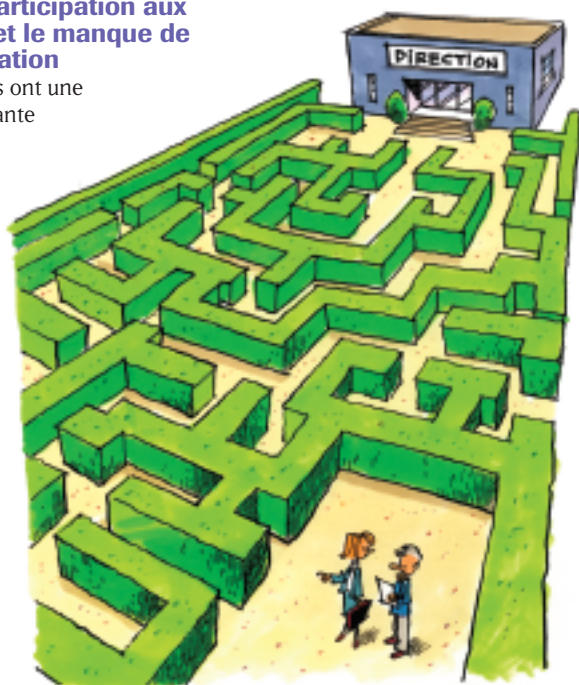
Les travailleurs ont une volonté grandissante de contribuer à la gouvernance et au développement des organisations. Cependant, leur contribution à l'orientation du travail est souvent mal ou peu utilisée. Nous nous retrouvons dans un contexte où il y a « séquestration de son expérience » (Giddens, 1991)

et cloisonnement des champs de pratique, les décideurs décident seuls à partir de leur rationalité limitée par la méconnaissance des réalités quotidiennes du travail. L'individu n'est donc plus seulement isolé des autres par l'effritement des conditions relationnelles, il est aussi exclu des conditions éthiques associées au pouvoir et au partage d'expériences. Or, les décisions prises sur l'organisation ont également des impacts majeurs sur la vie de l'individu. Cet isolement entraîne certains phénomènes : la montée de la méfiance envers les dirigeants, l'isolement et le désengagement des projets organisationnels et l'individualisme.

Le degré de participation au processus décisionnel est considéré comme un élément pouvant avoir des impacts importants sur la santé psychologique de l'individu. On le considère généralement sous deux aspects : organisationnel et individuel. La participation au niveau de l'organisation a trait aux orientations et aux stratégies adoptées par l'organisation. On retrouve également, à une échelle plus restreinte, les décisions qui ont un impact direct sur l'individu, son travail, son quotidien.

L'accès à l'information est un autre élément au bien-être psychologique des individus. Pour éviter les tensions et réduire l'insécurité, les employés doivent recevoir deux types d'information, soit celle de niveau organisationnel et celle de niveau individuel. L'information organisationnelle les renseigne sur les orientations et le fonctionnement global de l'entreprise. Plusieurs organisations vivent régulièrement de grands bouleversements qui entraînent des changements majeurs pour les employés. Le simple fait de ne pas les informer de la situation qui prévaut au sein de l'entreprise et de ne pas les tenir au courant du déroulement des événements peut contribuer à augmenter leur insécurité, leur détresse psychologique et leur faire vivre des tensions. L'information liée au travail, quant à elle, leur permet d'effectuer leurs tâches de la meilleure façon possible.

Il est primordial de spécifier qu'une participation insuffisante pourrait être liée à un degré élevé de tension



psychologique, à l'abus d'alcool, à la dépression, à une santé physique précaire, à une faible estime de soi et à peu de satisfaction à l'égard du travail. Somme toute, la consultation avant la prise de décision et la circulation de l'information sont considérées, depuis plusieurs décennies, comme la pierre angulaire de l'efficacité organisationnelle et leur présence est essentielle à la santé mentale des individus (Karasek, Brisson et al. 1998).

Pour parvenir à un équilibre entre la santé mentale des employés, la productivité et l'efficacité organisationnelle, il doit y avoir une reconnaissance du problème et une volonté d'agir tant de la part des individus que de l'organisation.



PARTIE IV Conclusion

À la lueur des informations précédentes, nous pourrions affirmer que nos milieux de travail se sont déshumanisés ou désocialisés. La performance, la vitesse, la compétition, l'individualisme ont eu raison du travail d'équipe, de la collaboration, du partage de l'expertise, des relations sociales, du souci de l'autre et de la solidarité.

En plus de contribuer à la détérioration de la qualité de nos milieux de travail, cela favorise l'exclusion, l'intolérance, l'agressivité et ne facilite en rien la réintégration de personnes souffrantes d'une quelconque maladie, encore bien moins de maladie à caractère psychologique! Il est facile aussi de croire que cela va jusqu'à démobiliser et expliquer le manque d'intérêt pour la chose syndicale.

C'est pourquoi, le SFMM n'a pas l'intention de baisser les bras. Par le biais, entre autres, des responsables du PAM — qui n'ont jamais ménagé leurs efforts et qui font preuve d'une détermination exemplaire dans ce dossier — de notre réseau des délégués sociaux et de nos experts en SST, nous continuons de sensibiliser, d'informer, de soutenir et de défendre les personnes aux prises avec ce type de problèmes, que ce soit auprès des employeurs, dans nos milieux de travail ou auprès de tous ceux qui ne réussissent pas à bien saisir la réalité des membres souffrant de problèmes de santé psychologique.

Initiant plusieurs études sérieuses dans ce domaine, faisant appel à des experts dont « L'évaluation de la santé psychologique des employés cols blancs et cadres du secteur municipal

du Québec » réalisée par l'APSAM³, et à laquelle Montréal a finalement accepté de participer — on a pu démontrer que le taux de détresse psychologique chez nos membres s'avérait plus élevé que dans la population en générale et que le travail y est pour quelque chose.

Néanmoins, tant et aussi longtemps que nous cultiverons la méconnaissance, la crainte et les préjugés, la situation évoluera à pas de tortue. Parce que la SST est l'affaire de tous, nous avons chacun de nous un rôle à jouer, si minime soit-il. Parce que si les statistiques disent vrai, 1/5 personne (20 %) souffrira au cours de sa vie d'une maladie mentale. La dépression, d'ici 15 ans, constituera la deuxième cause d'invalidité dans le monde, juste après les maladies cardiovasculaires! Parce que personne n'est à l'abri, il vaut mieux prévenir que guérir.

La stratégie patronale doit évoluer

Certaines organisations ont déployé des efforts importants pour améliorer les conditions d'exercice du travail. À Montréal toutefois, nous sommes loin du compte et les recommandations de l'évaluation dorment fort probablement sur une tablette. Notre présidente, Monique Côté, membre du conseil d'administration de l'APSAM, veille au grain mais on ne peut compter que sur une approche.

Même si les résultats des études ont fait en sorte que maintenant nous savons assez bien comment mesurer l'ampleur du problème, identifier les causes potentielles et analyser les conséquences humaines, organisationnelles ainsi que sociales, nous avons moins d'aisance sur la manière de s'y prendre pour corriger ou prévenir les problèmes de santé psychologique au travail. Comment piloter une intervention? Qui impliquer? De quelles ressources financières faut-il disposer? Comment implanter les solutions identifiées? Comment évaluer l'efficacité des interventions choisies?

L'intervention est donc une facette à explorer à la lumière des recherches récentes, des innovations, des savoir-faire développés et des solutions implantées. Mais encore faut-il que l'organisation admette la situation et décide de la corriger. C'est pourquoi nous vous incitons à agir, à prendre parole, à écouter, à dénoncer même bref à vous soucier de votre bien-être et de celui de vos collègues. Car **c'est ensemble que nous pourrions améliorer la situation. La santé au travail : c'est l'affaire de tous!**



Suggestions

La Fondation des maladies mentales offre des programmes destinés aux jeunes, aux employeurs et aux employés ainsi qu'une panoplie d'informations afin de démystifier ce type de maladie. Contactez-les : Téléphone : 514.529.5354 • Téléphone (sans frais) : 1.888.529.5354 • Visitez leur site : www.fondationdesmaladiesmentales.org.

Un documentaire : *Centabous*, réalisé par Raymond Décary. Projet qui a réunis six jeunes originaires de Lanaudière atteints de troubles sévères (schizophrénie, bipolaire, borderline ou dépressif) qui lèvent le voile sur leur maladie. Ils racontent les hauts et les bas de leurs problèmes. « Ce n'est pas parce qu'on a des problèmes de santé mentale qu'on n'a pas d'idées positives ou de rêves et qu'on ne veut pas travailler comme tout le monde » affirme Jéssénia Dupuis participante au film.

Un film : *Tout est parfait*, qui traite du suicide sans s'inscrire dans une campagne de sensibilisation contre le suicide mais qui a l'ambition d'ouvrir les yeux du public à un sujet qui suscite encore le malaise.

Un livre : *La tyrannie de l'urgence*. Montréal : Éditions Fidès de LAÏDI Zaki ISBN 2-7621-2108-6. Un petit livre qui changera votre perception de l'urgence. Réflexion en profondeur sur les causes et les conséquences de la gestion par urgence.

Un site : celui de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval : <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

Deux brochures : *Avant de perdre la tête* : contacte ton syndicat disponible aussi sur le site du SFMM (SCFP) www.sfmm429.qc.ca et cliquez à gauche sur l'onglet dossiers spéciaux puis sur détresse psychologique au travail ainsi que *La solidarité c'est aussi l'entraide!*, la brochure du Programme d'aide aux membres du SFMM (SCFP).

¹ Jean-Pierre Brun, Ph. D. est professeur au Département de management de la Faculté des sciences de l'administration à l'Université Laval et titulaire de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations.

² Reproduction intégrale de la fiche d'information réalisée à partir des travaux de recherche de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval dont Jean-Pierre Brun est le titulaire.

³ APSAM, 2004, le rapport préliminaire a été déposé en avril 2005. Cette étude a été menée par Jean-Pierre Brun de concert avec l'IRSST. www.apsam.com

Réseau blanc et droit de refus



n novembre 2007 à la suite d'une décision annoncée au plan de transport, la Ville de Montréal a décidé de garder ouverte, au cours de l'hiver, la voie cyclable sur une

longueur de 35 kilomètres. Ces 35 kilomètres traversent les arrondissements Ville-Marie, Rosemont — La Petite-Patrie et Le Plateau Mont-Royal.

Dans l'arrondissement Le Plateau, à la suite de cette décision, la direction a demandé au Service du contentieux, un avis juridique pour préciser la responsabilité civile ainsi que les dommages dont la Ville pourrait être tenue responsable à l'égard de la chute d'un cycliste empruntant la voie cyclable pendant la saison hivernale.

L'avis émis par le contentieux contenait, entre autres, la mention suivante : « il sera essentiel d'affecter certains préposés de la Ville à l'inspection régulière des voies cyclables, lesquels devraient eux-mêmes circuler à vélo ». Par ailleurs, notons que dans le même document il est aussi inscrit que : « le vélo d'hiver est réservé aux cyclistes expérimentés et qu'il est essentiel de munir leur bicyclette d'un équipement approprié pour l'hiver ».

Cobaye ou cascadeur ?

Fort de cet avis, le 11 janvier dernier, l'employeur demande à une inspectrice de la circulation et du stationnement de prendre un vélo au sous-sol de l'édifice et d'aller inspecter la piste cyclable non protégée de la rue Saint-Urbain. L'inspectrice s'est prévalu de son droit de refus comme le prévoit la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, article 12. Ce jour là, l'employeur ne donnera pas suite au droit de refus exercé par la travailleuse.

Pourtant, le lundi 14 janvier, au cours de l'avant-midi, l'employeur demande à nouveau à l'inspectrice de prendre un vélo et d'aller inspecter la piste cyclable. Celle-ci se prévaut une seconde fois d'un droit de refus. Notons que ce jour-là, il neige et que la chaussée s'avère très glissante, ce qui a fait dire à l'inspecteur de la CSST dépêché sur place « aujourd'hui ce n'est pas des conditions idéales, on a des conditions météo dangereuses. »

Mais pourquoi donc cet entêtement de la part de l'employeur à mandater un Col blanc pour vérifier l'état de la piste cyclable alors que les conditions sont dangereuses? A-t-on besoin d'un cobaye pour déterminer si la piste est praticable ou non? Quelle est la logique qui soutend l'avis du Service du contentieux? Un travailleur doit-il s'improviser

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

cascadeur et risquer de se briser les os pour démontrer à son employeur qu'il vaudrait mieux fermer l'accès à la piste?

La tâche versus les moyens

Ce 14 janvier, l'employeur communique donc avec moi pour obtenir des précisions sur le droit de refus. Or, s'il est vrai que les inspecteurs ont pour fonction d'inspecter, ce qui est mis en cause dans cette situation c'est le moyen préconisé pour effectuer cette tâche. Soulignons que lorsque le temps est clément, il n'y a pas lieu d'inspecter les pistes. C'est seulement quand surviennent des intempéries ou lorsque l'état de la chaussée semble incertain que l'on doit procéder à une telle inspection.

J'ai donc proposé une alternative à l'employeur : inspecter la piste cyclable à pieds. L'arrondissement a refusé prétextant que l'avis émis par le contentieux précisait qu'il fallait l'inspecter à vélo. Précisons par ailleurs que l'hiver les trottoirs ne sont pas inspectés ; on les déneige et on applique un abrasif.

La CSST en faveur de la travailleuse

Devant l'intransigeance patronale, j'ai demandé l'intervention de la CSST.

Le lendemain matin, deux inspecteurs de la CSST se présentent au 201 de la rue Laurier pour valider le droit de refus effectué par la travailleuse. Après avoir analysé la situation et entendu la version de l'employeur, de la travailleuse ainsi que celle de votre représentant en prévention, **la CSST a statué que le droit de refus était bel et bien fondé, donnant ainsi raison à la travailleuse.**

Afin d'éliminer le danger, la CSST a émis les recommandations suivantes :

- analyser et évaluer la tâche d'inspecteur en bicyclette ;
- élaborer et instaurer une procédure de travail pour l'inspection ;
- fournir les équipements de protection adéquats à la tâche ;
- fournir un vélo adapté aux conditions environnementales ;
- tenir compte des conditions climatiques et des contraintes thermiques ;
- et planifier l'organisation du travail (formation, choix du travailleur, expérience, consignes de sécurité, condition de santé du travailleur).

En terminant, on se doit de constater que la même Ville qui vient de prendre l'engagement d'une politique en santé et sécurité du travail est prête à envoyer un de ses employés inspecter une piste cyclable en pleine tempête de neige, sans s'assurer : que cette personne est apte à rouler en bicyclette;

qu'elle possède la santé nécessaire pour effectuer cette tâche, qu'elle dispose de l'équipement requis et qu'elle ait reçu au préalable la formation adéquate. Il est vrai

cependant que l'employeur lui a fourni un casque de construction, une paire de bottes à bouts renforcés en acier et un dossard!

Drôle de gestion de la santé et de la sécurité du travail, ne pensez-vous pas? Quoiqu'il en soit, ce dossier est à suivre et non, ce n'est pas une blague.



Arrondissement Rosemont—La Petite-Patrie Décès d'un Col blanc victime d'un malaise

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



e 11 décembre dernier, alors que je venais tout juste d'arriver à une rencontre du comité local SST à l'arrondissement Rosemont—La Petite-Patrie, on est venu aviser la coordonnatrice en SST, Madame Mc Martin, qu'un travailleur était victime d'un malaise.

Deux personnes, l'une infirmière sous-traitante, payée par l'arrondissement pour traiter les dossiers médicaux des travailleurs et l'autre, une personne ayant une formation de secouriste sont allées porter secours au travailleur et prodiguer toutes les manœuvres nécessaires jusqu'à l'arrivée du personnel d'Urgence-Santé.

Pendant près d'une heure, ils ont tout tenté pour réanimer notre confrère... malheureusement sans succès. Pierre Desforges, âgé de 53 ans, préposé à l'émission des permis et fonctionnaire à la Ville de Montréal depuis plus d'une vingtaine d'années n'a jamais repris conscience.

État de choc

Comme vous pouvez vous en douter, ses consœurs et confrères de travail, présents lors de cet incident étaient en état de choc. Le bureau d'arrondissement a décidé, compte tenu de la situation, de fermer ses portes au public.

De mon côté, j'ai immédiatement contacté Manon Charlebois et Josée Lacroix, responsables du programme d'aide aux membres au SFMM, qui sont arrivées sur les lieux dans la demie heure suivante. Elles ont rassemblé les travailleurs dans la salle de conférence et ont apporté leur soutien aux employés témoins de ces événements dramatiques et impuissants à venir en aide à leur collègue.

Pendant ce temps, on a fait le nécessaire pour remettre en état les lieux de travail et, quelques heures plus tard, l'équipe de la firme Lamarre, engagée par l'employeur, s'est présentée sur les lieux et a pris la relève de nos deux responsables auprès du personnel éprouvé.

Je tiens ici à souligner combien s'est révélée précieuse l'aide apportée par Manon et Josée lors de ce drame. Malgré mon expérience et ma formation comme secouriste et en SST, ce n'est pas tous les jours (Dieu merci!) qu'on est appelé à vivre pareille situation, autant pour les collègues de travail affectés par le décès soudain de leur camarade que pour les intervenants qui ont tout tenté pour le secourir. Les émotions viennent vite vous submerger, surtout lorsque vous connaissez la personne. L'Équipe du SFMM (SCFP) offre ses plus sincères condoléances à la famille du confrère Pierre Desforges, ainsi qu'à ses proches et collègues de travail.

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.

Enquêtes et condamnation



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

Harcèlement psychologique au travail : le SCFP initie une étude

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) en collaboration avec le comité SST et le service de recherche du SCFP-FTQ effectue actuellement une recherche portant sur les recours en matière de harcèlement psychologique. Précisons que Katherine Lippel¹, une experte en SST, a collaboré à l'élaboration du questionnaire ce qui démontre tout le sérieux de cette démarche.

Déjà plus de trois ans que la *Loi des normes du travail* a été modifiée de manière à inclure des dispositions relatives au harcèlement psychologique au travail. Le moment est donc propice à cette initiative du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) afin d'évaluer comment les syndicats s'en sortent dans ce domaine et surtout comment ils gèrent les plaintes ainsi que les moyens mis de l'avant à l'intérieur de chacune des sections locales du SCFP-FTQ.

Les résultats de cette étude seront présentés lors du colloque en Santé et Sécurité du Travail organisé par le SCFP-FTQ à Trois-Rivières les 21, 22 et 23 avril prochains. Je vous invite donc à lire la prochaine édition du *ColBlanc* qui suivra ces dates afin de connaître les résultats.

¹Katherine Lippel est professeure et chercheuse au Département des sciences juridiques de la Faculté de science politique et de droit de l'UQAM. Elle est membre du Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement de l'UQAM et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit de la SST, à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa.

Mutuelle de contestations : euh... de prévention !

Vous travaillez dans un arrondissement, une ville défusionnée ou fusionnée où on retrouve une mutuelle de prévention? Laissez-le nous savoir. Nous sommes curieux et désirons prendre connaissance du programme de prévention et des autres documents relatifs à la santé et sécurité du travail. Disons que si votre comité SST fonctionne bien, vous devriez être au courant de ce qui se passe avec cette mutuelle ou, à tout le moins, vérifier par le biais des procès-verbaux, ce qui a été discuté lors de ces rencontres avec le comité.

La firme Transpavé inc. : condamné à l'amende

Depuis l'entrée en vigueur, en 2004, de l'article 219.1 du *Code criminel*, qui va comme suit :

« Est coupable de négligence criminelle quiconque :

- a) soit en faisant quelque chose;
- b) soit en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir d'accomplir, montre une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui», la FTQ a déposé pour la toute première fois, en 2006, des accusations de négligence criminelle contre une compagnie de Saint-Eustache : Transpavé inc. C'est à la suite du décès de Steve L'Écuyer, travailleur chez Transpavé inc., le 11 octobre 2005, que le syndicat des Teamsters a porté plainte.

Selon le rapport de la CSST, le travailleur a été mortellement écrasé par le grappin d'un palettiseur. L'employeur aurait **désactivé** l'œil magique sur un appareil afin de diminuer le temps d'arrêt et ainsi ne pas nuire à la production **neutralisant** ainsi le dispositif de protection de la zone dangereuse.

Le 7 décembre dernier l'employeur a plaidé coupable à des accusations de négligence criminelle et les plaidoiries sur sentence ont eu lieu le 26 février 2008 au Palais de justice de Saint-Jérôme. L'employeur a été condamné à une amende de 100 000 \$.

Au Québec, quelques plaintes ont été déposées pour négligence criminelle et la Sureté du Québec procède actuellement à leur étude. Le SCFP a, quant à lui, déposé sa première plainte en décembre dernier.

Harcèlement psychologique au travail

Bilan positif de la Commission



Josée Lacroix, responsable du PAM au SFMM (SCFP)



La *Commission des normes du travail* (CNT) a tenu une conférence en juin 2007, afin de faire le point sur les trois années qui ont suivi l'adoption des dispositions relatives au harcèlement psychologique, en juin 2004. Bien que les plaintes adressées à la commission proviennent de personnes non-syndiquées, il est quand même intéressant de prendre connaissance du bilan de la CNT, car plusieurs statistiques nous rejoignent.

La première conférencière, Carole Dupéré, conseillère à la CNT a tracé un bilan des trois dernières années.

Le premier constat est à l'effet qu'**il n'y a pas de plainte frivole**. Si les plaintes ne s'avèrent pas être du harcèlement psychologique, il n'en demeure pas moins que ces plaintes traduisent des maladroites, des façons de faire incorrectes dans les milieux de travail.

Profil des plaintes pour la région de Montréal depuis juin 2004 :

- 59 % des personnes qui portent plainte sont des femmes ;
- 75 % des plaintes ont été réglées à ce jour, soit 1537 dossiers ;

- 139 plaintes ont été transférées à la commission des relations du travail (CRT) pour audition et décision.

Modes de règlement des plaintes :

- 34 % sont allées en médiation et ont obtenu une entente ;
- 32 % sont allées en enquête, soit 438 plaintes, de ce nombre 202 plaintes se sont réglées à l'étape de l'enquête ;
- 22 % des plaintes se sont traduites en désistement ;
- 12 % de fermetures administratives (on ne retrace plus la personne ayant porté plainte).

Trois constats sont dégagés :

- la moitié des salariés avaient fait une démarche infructueuse auprès de l'employeur avant de porter plainte à la CNT ;
- dans 75 % des dossiers, l'employeur ou un de ses représentants était désigné comme le présumé harceleur ;
- 97 % des plaintes se sont réglées au niveau de la CNT, plaintes qui n'ont donc pas été transférées à la commission des relations de travail (CRT). Ce qui veut dire que ces plaintes ont été solutionnées par voie de médiation, par entente ou autre.

La CNT semble donc tracer un bilan plutôt positif de son fonctionnement des années passées.

Quand on se compare... on se désole !

Si on établit un parallèle avec nos employeurs (Ville de Montréal et autres...) nous ne pouvons toutefois en arriver à la même conclusion. D'un arrondissement à l'autre ou d'un Service à l'autre, le mode de règlement et la volonté de régler les plaintes varient énormément. Si certains traitent avec célérité et sérieux les plaintes en matière de harcèlement psychologique, il en va tout à fait différemment de certains autres Services ou arrondissements.

Les délais indus — plus d'un an avant d'entreprendre une enquête et des rencontres en relations de travail reportées de mois en mois — compliquent la tâche de vos représentants syndicaux, mais surtout pénalisent lourdement les personnes ayant porté plainte en cette matière.

Le traitement des plaintes de harcèlement psychologique vient, une fois de plus, démontrer que la décentralisation des activités de la Ville de Montréal s'est faite au détriment des employés.

Les responsables du
Programme d'aide aux membres (PAM)
514•842•9463
Manon Charlebois, poste 243 et
Josée Lacroix, poste 247

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

Mieux comprendre les régimes de retraite



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



h la retraite! Que de moments merveilleux en perspective.

Pourtant que l'on soit à quelques mois ou à plusieurs années d'en profiter, la

retraite suscite de nombreuses questions.

Au cours des prochains numéros du *ColBlanc*, je me propose de démystifier un peu le monde des caisses de retraite. Débutons le tout par quelques notions de base.

Quand cotise-t-on à une caisse de retraite ?

Tous les employés permanents à la Ville de Montréal et aux municipalités reconstituées cotisent à une caisse de retraite. Pour les employés auxiliaires les cotisations débutent le 1^{er} janvier de l'année suivant le moment où ils ont accumulé 700 heures de travail chez leur employeur.

En plus des cotisations que chacun verse, l'employeur contribue lui aussi à la caisse de retraite en votre nom. Nous verrons dans un prochain numéro comment sont établies les cotisations des employés et de l'employeur. Il est bon de préciser que les sommes versées dans la caisse de retraite appartiennent aux

membres, donc aux employés. Cela inclut également les cotisations patronales considérées comme du salaire différé. L'argent mis dans la caisse est géré par un comité afin de permettre le versement d'une rente lorsque vous serez à la retraite, et ce, pour le restant de votre vie.

Caisses de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées

Il y a deux grandes familles de caisses de retraite. Il y a d'abord les régimes à prestations déterminées. Dans ce type de régime de retraite, on fixe à l'avance combien d'argent il vous sera versé à la retraite. Cela peut-être par exemple 2 % du salaire par année de service.

Les contributions des employés à la caisse de retraite sont fixées dans les conventions collectives. Celles de l'employeur sont réévaluées à tous les trois ans et peuvent varier pour garantir le versement des rentes promises. Le montant des contributions dépend donc de la santé financière de la caisse de retraite.

Il est important de comprendre que dans ce type de régime, les rentes étant garanties,

c'est la caisse de retraite qui supporte les risques financiers et non les membres.

L'autre famille de régimes de retraite est celle à cotisations déterminées. Dans ce cas, ce sont les cotisations annuelles qui sont fixées à l'avance. Autant celles des employés, que celles de la partie patronale. Cela peut être un montant fixe ou un pourcentage sur le salaire. Ces sommes sont versées dans une caisse de retraite que les fiduciaires ont pour mission de faire fructifier.

Le montant dont disposeront les employés lors de leur retraite dépendra des rendements obtenus par la caisse de retraite. Il est donc impossible de connaître à l'avance le montant de la rente qui sera versée au moment de la retraite.

Dans ce type de régime ce sont les membres qui assument seuls tous les risques financiers.

Notons que les régimes de la Ville de Montréal, de l'ex-CUM et de la plupart des villes fusionnées ou reconstituées sont à prestations déterminées.

Différents régimes à prestations déterminées

Il existe différents types de régimes à prestations déterminées. On retrouve d'abord **les régimes à prestations uniformes**. Ces régimes prévoient un montant de rente fixe par année de service créditée : par exemple 400 \$ par année de service. Après 35 ans, l'employé quitte alors à la retraite avec une rente annuelle de 14 000 \$.

Il y a aussi **les régimes à salaire de carrière**. Dans ce type de régime l'employé se voit attribuer un pourcentage sur le salaire de chaque année de travail créditée pendant sa carrière. Cela pourrait être 2 % du salaire par année de service.

Il y a enfin **les régimes à salaire final**. Ces régimes prévoient un pourcentage du salaire des dernières années ou des meilleures années rémunérées, multiplié par le nombre d'année de service créditée. Cela pourrait être 2 % du salaire des trois meilleures années rémunérées multipliées par le nombre d'années travaillées.

Les régimes de la Ville de Montréal et de l'ex-CUM sont de type « salaire final » et considèrent les trois meilleures années consécutives de service les mieux rémunérées aux fins de l'établissement de la rente.

Notre réseau de la santé

Le privé n'est pas la solution !



our dénoncer les recommandations du rapport Castonguay, quelques centaines de militants syndicaux —

dont une importante délégation du SFMM (SCFP), d'étudiants ou de membres de groupes communautaires, ont manifesté le 21 février dernier, sur l'heure du midi, dans le centre-ville de Montréal.

Réunis à l'invitation de notre centrale syndicale, la FTQ, et de la CSN, tous s'opposent au recours accru au privé, aux assurances privées ou encore à la mise en vigueur de tarifs ou de franchises comme solutions acceptables pour améliorer notre réseau québécois de la santé.

L'universalité des soins de santé et l'accessibilité pour tous sont des principes qui doivent être maintenus et défendus. Des solutions véritables qui respectent nos valeurs sont disponibles et sont réalisables.

Pour réussir? Nous devons combattre le mythe de la prétendue efficacité supérieure du secteur privé! Exigeons qu'on fournisse les moyens adéquats au secteur public, en améliorant l'organisation du travail, en formant davantage de médecins et d'infirmières et en reconnaissant leur apport. C'est ainsi que nous pourrions améliorer notre système de santé, et ce, pour le bien-être de tous!

— Michèle Blais



Michel Poirier, directeur québécois du SCFP en compagnie d'André Dollo, secrétaire général du SFMM étaient de la manifestation.



Source : communiqué émis par la FTQ, 21 février 2008

Les 252 syndiqués du *Journal de Québec*

Le plus long conflit dans un quotidien francophone au pays



epuis le 22 avril 2007, les travailleurs du *Journal de Québec* entreront dans leur onzième mois de conflit de travail. Pour le moment, aucune reprise des pourparlers entre les parties n'est prévue par le conciliateur nommé par le ministère du Travail.

D'autre part, le *MédiaMatinQuébec* a publié son 200^e numéro. Gratuit, distribué à 40,000 exemplaires par les syndiqués, ce quotidien s'avère le principal moyen de pression des travailleurs. Selon Denis Bolduc, porte-parole des travailleurs « Nous examinons présentement plusieurs scénarios. Compte tenu de l'intérêt toujours grandissant du public pour notre quotidien, je ne vous cache pas que nous examinons présentement plusieurs possibilités comme l'augmentation du tirage ou encore l'ajout de nouveaux points de distribution. D'ailleurs, notre publication régulière est de 24 pages, mais dans les derniers mois, souvent nous avons eu des éditions de 28, 32 et même 36 pages. »

Quebecor Media, dont le président est Pierre-Karl Péladeau, utilise la méthode forte qui consiste à mettre ses employés à la rue pour forcer des concessions. Depuis les dix dernières années, soit depuis le décès du fondateur Pierre Péladeau père, cette multinationale a mis ses employés syndiqués en lock-out à neuf reprises.

Le SFMM a accepté de soutenir financièrement deux syndiqués pendant toute la durée de ce conflit.

— Michèle Blais



Source : communiqué émis par le SCFP le 20 février 2008

Les dessous de la mode

Pour consommer intelligemment



Lyne Lachapelle, agente de griefs au SFMM (SCFP); Josée Lacroix, responsable au PAM du SFMM (SCFP)

Ze 23 janvier dernier nous avons assisté à deux conférences fort intéressantes présentées au Centre Saint-Pierre, en collaboration avec l'agence de conférenciers Communications Terre-à-Terre, dans le cadre des Grandes conférences du Centre qui a réunis Marc-Henri Faure et « K », tous deux leaders du mouvement vert de l'industrie textile. Ils nous ont révélé, à leur façon, les diverses facettes des *Dessous de la mode*.

Le coton équitable : que faut-il savoir ?

Marc-Henri Faure a débuté en nous entretenant du coton équitable. Il a d'abord tracé un portrait de la culture du coton. Actuellement quatre régions du globe se partagent la plus grosse partie de cette agriculture, soit : l'Inde, le Pakistan, l'Afrique de l'Ouest ainsi que les États-Unis.

Produire 1 kg de coton selon les méthodes actuelles — engrais, pesticides, eau, défoliant, etc. — coûte 0,70 \$ le kilo. Aux États-Unis, il en coûte 1,10 \$ le kilo. Alors pourquoi les États-Unis continuent-ils de produire du coton? Mais parce que les producteurs sont grassement subventionnés! À un tel point, qu'ils revendent leur coton à 0,57 \$ le kilo...

La concurrence américaine est déloyale

Vous voyez déjà le portrait pour les agriculteurs des autres pays : augmentation de l'achat de fertilisants et autres produits afin d'accroître la productivité de leurs terres, endettement croissant, appauvrissement, misère, suicide, etc. Entre les années 2001 et 2006, on estime que 14,000 fermiers se seraient enlevés la vie, et ce, uniquement en Inde!

Le coton : une culture dommageable

La culture du coton cause aussi des dommages majeurs à l'environnement. En effet, la culture dite moderne du coton utilise 24 % des pesticides à l'échelle mondiale alors que la superficie des cultures est de 2,4 %. De plus tous les traitements qui visent à teindre ou améliorer le coton (infroissabilité, blancheur du tissu, antitaches, etc.) entraînent aussi une utilisation intensive de produits chimiques de toute nature.

Parallèlement à cette situation, plusieurs fabricants, designers, intervenants de la mode et consommateurs se préoccupent de plus en plus d'un approvisionnement plus respectueux de l'environnement et des agriculteurs.

Marc-Henri Faure, qui a travaillé préalablement à la commercialisation des produits Équita d'Oxfam, s'est intéressé à la question. Il a produit une étude exhaustive sur toute la question de la culture du coton et de ses impacts.

Pour passer d'une culture polluante à une culture bio

Des partenariats entre des fermiers de l'Inde, plus particulièrement de l'état du Andrah Pradesh, ont été établis. Ces partenariats se sont déroulés sur plusieurs années puisque passer d'une culture dite

moderne à une culture biologique et équitable nécessite beaucoup de temps. L'utilisation intensive d'engrais, de pesticides ou de plants génétiquement modifiés a des conséquences qui prennent des années à disparaître.

L'appauvrissement des terres se répare, mais lentement. On estime la durée d'une période de transition à cinq ans. Il faut donc soutenir les fermiers, leur famille, leur communauté durant toute cette période. L'agriculture biologique et équitable amène aussi des difficultés qui doivent être résolues par l'inventivité et le retour à des méthodes traditionnelles adaptées aux conditions actuelles.

Le coton est une plante particulièrement sujette aux attaques de divers insectes : la méthode actuelle se résume à l'utilisation massive de pesticides ou de plants OGM. En agriculture biologique, on remplace ces produits par des méthodes ancestrales : l'utilisation des bouses et de l'urine des animaux. Cela peut sembler simpliste mais comment recueillir ces matières de façon organisée et en quantité suffisante afin de permettre une utilisation de remplacement des pesticides? Des dalles de béton ont été coulées, les bêtes se nourrissent en bordure de ces dalles et... nous vous laissons imaginer le reste.

L'irrigation posait aussi un autre problème de taille. Les plants de coton requièrent énormément d'eau. Auparavant, des pompes à eau alimentées en essence étaient utilisées. Étant donné que ces pompes coûtent extrêmement cher, les villageois se partageaient l'achat d'une pompe et se la prêtaient à tour de rôle ce qui occasionnait des situations insensées comme arroser des champs à 14 heures de l'après-midi sous un

soleil de plomb alors que l'évaporation est à son maximum!

Des méthodes d'irrigation goutte à goutte ont été installées.

L'investissement de départ s'avère élevé mais, à moyen et long terme, cela en valait le coût.

Ces deux exemples illustrent bien les difficultés éprouvées lorsque nous affirmons que la transformation de l'agriculture dite moderne à une agriculture biologique n'est pas simple.

Il est donc nécessaire que des organismes soutiennent, appuient et financent ces communautés durant plusieurs années.

Aujourd'hui encore, la production de coton biologique et équitable est minime. On parle de moins de 1 % de coton équitable et de 3 à 4 % de la production mondiale pour du coton biologique. Mais cette production ne cesse de croître et la demande ne pourra qu'augmenter la nécessité.

On retrouve peu de produits faits de coton biologique et équitable sur le marché québécois actuel. Cependant, si vous en voyez dans les boutiques, n'hésitez pas à vous en procurer. Les quelques dollars supplémentaires se traduisent en de meilleures conditions de vie pour les fermiers, leur famille, leur communauté; des écoles, des ressources en eau et en nourriture; l'intégration des femmes à l'économie, etc. Autant d'avantages incalculables et qui font toute la différence!

Mais qu'est-ce que la mode ré'up du Québec?

La deuxième partie de la soirée animée par la conférencière « K » — communicatrice, productrice, reporter-réalisatrice pour différentes émissions de télévision dont « Les artisans du rebut global », « Passez au vert », etc., nous a d'abord expliqué ce qu'il

en était de la récupération en matière de mode.

Nous consommons, comme individu, 27 kilos de tissu annuellement. Lorsqu'on parle de tissus, on pense aux vêtements. Mais il s'agit aussi du linge de maison, du rembourrage de meubles ou de voitures, etc.

Nous produisons 27 kilos de déchets de tissu !

40 % est éliminé (vidanges), 30 % est réemployé et 30 % est recyclé.

À première vue, ces chiffres peuvent sembler positifs... mais ils sont trompeurs. Lorsqu'on parle de 60 % de ré-emploi ou de récupération on inclut ici la récupération de l'industrie. En effet, l'industrie du vêtement ou du textile produit énormément de « déchets » : chutes de tissu, balances de rouleaux, etc. Le recyclage et le ré-emploi sont surtout basés sur l'utilisation de ces produits.

C'est donc le signe que le portrait individuel n'est pas si rose !

Il est facile de trouver près de chez soi une cloche de recyclage de vêtements ou un organisme situé à l'église du coin qui récupèrent les vêtements en bon état et les revend à bas prix. Nous connaissons tous des friperies qui offrent des vêtements haut de gamme ou d'excellente qualité. Par contre, dans ce domaine existent quelques écueils : quelle part des profits de ce ré-emploi revient directement ou indirectement à la communauté? On ne fait que penser au mégamagasin d'objets et de vêtements recyclés où la majeure partie des profits se retrouvent dans les poches de quelques actionnaires...

D'autre part, nous avons appris que quantité de vêtements donnés se retrouvent dans les pays pauvres du globe, où ils sont envoyés en cargaison massive. Ce qui a pour effet de tuer la production locale de vêtements et de gommer l'identité culturelle de ces peuples.

Les mentalités évoluent

D'autres difficultés nous attendent aussi puisqu'il y a actuellement peu de facilités pour recycler les tissus abimés. Lentement, mais sûrement, les mentalités changent. Les personnes choisissent de donner leurs vêtements à des organisations qui peuvent faire un plus dans leur communauté. On s'intéresse de plus en plus aux moyens de se départir de façon responsable des tissus abimés et certains designers québécois se spécialisent maintenant dans la deuxième vie à donner à des vêtements afin d'en faire des créations uniques et d'un intérêt artistique évident. Le guide du vêtement responsable résume la situation du textile et du vêtement, l'ouverture des frontières, le coût social du prix le plus bas et les conséquences des choix des consommateurs sur les conditions des travailleurs d'ici et d'ailleurs.

En conclusion, nous pouvons dire que de s'intéresser à la question, de privilégier l'achat de tissus ou de vêtements équitables, éthiques ou biologiques est déjà un bon pas vers un avenir plus vert et plus rose, respectueux de l'humain et de l'environnement. N'oubliez pas : acheter c'est voter! Il ne faut surtout pas minimiser notre pouvoir de consommateur.

<http://www.centrestpierre.org/>
http://www.equiterre.org/equitable/pdf/Equiterre_Etude_Equicoton.pdf
<http://www.lagaillarde.blogspot.com/>
<http://www.patagonia.com/>
<http://www.okzoo.ca/>
www.equiterre.qc.ca/outils/boutiques.php



Ailleurs c'est aussi ici !

Sicko de Michael Moore ou Pourquoi il vaut mieux être riche et en santé aux États-Unis



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



Le 25 octobre 2007, sur invitation de l'Association des pompiers de Montréal qui avait organisé la projection, j'ai eu l'opportunité, en compagnie d'une délégation du SFMM et de confrères cols bleus et pompiers, de visionner pour la première fois Sicko, le dernier film de Michael Moore. Ce documentaire traite du système de santé chez nos voisins du sud et plus particulièrement de la réalité vécue par les citoyens, assurés ou non, lorsqu'ils font face à des problèmes de santé dans un système où le secteur privé mène le jeu et où la santé est devenue source de profits.

Depuis sa sortie en DVD, j'ai revu Sicko et, comme vous tous, j'ai pu suivre les récents débats et le battage médiatique entourant la sortie du Rapport sur le financement de la santé, produit par le groupe de travail présidé par l'ineffable Claude Castonguay, celui-là même qui déclarait candidement

système de santé. À cet égard, le message de Michael Moore se révèle d'actualité et n'en a que plus d'acuité.

Assurances privées ou privés d'assurance ?

Moore débute son film chez un ouvrier américain qui, faute de pouvoir payer l'hôpital, se recoud lui-même une vilaine coupure au genou. Puis, un autre se retrouve avec deux doigts raccourcis par une scie circulaire et devra faire un choix en fonction de ses moyens financiers. Il ne fera finalement recoudre que le bout de son annulaire, faire recoudre le majeur lui aurait coûté les yeux de la tête. Ce n'est pourtant pas sur eux que porte le film, ni sur les 47 millions d'américains (un sixième de la population) qui n'ont aucune couverture médicale. Le film nous montre plutôt comment des millions de citoyens, bénéficiaires d'une assurance privée, sont systématiquement confrontés aux lourdeurs administratives du système lorsqu'on ne leur dénie tout simplement pas l'accès aux soins.

Michael Moore s'attaque ici aux puissantes sociétés d'assurances qui vendent de la protection santé et réalisent d'énormes profits sur le dos des malades. Les méthodes sont peu scrupuleuses : déni de l'accès aux soins, réduction du nombre d'actes médicaux réellement couverts, enquêtes, etc.

Le scandale est double. D'une part les sociétés d'assurances refusent d'assurer les plus fragiles et d'autre part elles cessent de prendre en charge les soins de leurs clients lorsque ceux-ci deviennent trop coûteux, quitte à les laisser mourir ! Une jeune femme de 22 ans souffrant d'un cancer de l'utérus n'a pas été couverte sous prétexte qu'elle était anormalement jeune pour avoir contracté cette maladie. Une autre s'est vue opposer, lorsqu'elle est tombée gravement malade, qu'au moment de la signature de son contrat, elle n'avait pas déclaré avoir reçu des soins pour une infection vaginale ! Finalement, une infirmière perd son mari en raison d'un refus de soins

de son assurance, celle de son employeur, motif ? Le traitement est classé expérimental. Pourquoi tout cela ? Uniquement pour le sacro-saint profit !

Tous complices !

Moore démontre que les médecins experts, les grandes sociétés d'assurances, les politiciens, les enquêteurs, sont tous complices d'un système bien huilé et qui rapporte gros. Ainsi, les médecins experts, employés par les grandes sociétés, voient leurs salaires indexés en fonction du nombre de refus opposés aux demandes de prise en charge. Lorsque cela ne suffit pas et qu'il doit

payer, l'assureur tente une dernière manœuvre. Michael Moore a trouvé et interrogé pour nous un enquêteur qui fouillait le passé médical des assurés afin d'y dénicher tous les renseignements pouvant être exploités par les compagnies d'assurances pour récupérer les sommes versées.

Aux États-Unis, un pays où, comme ici, les médicaments et les soins hospitaliers coûtent une fortune, des firmes qui atteignent des niveaux records en Bourse sont pourtant directement et sciemment responsables de la mort de nombreux citoyens. Quant aux politiciens, ils vantent le système, son libéralisme et l'apport de l'entreprise privée — la même qui finance les campagnes électorales — auxquels ils opposent ce qu'ils nomment avec mépris « les systèmes de santé de type socialiste » qu'ils démontrent allègrement.

L'exemple des systèmes public de santé

Moore va donc visiter le Canada, la France, le Royaume-Uni et Cuba, pays qui ont instauré un régime de sécurité sociale fondé sur la solidarité, un de ces systèmes de santé « socialiste » ! Au Canada, précisément dans le sud de l'Ontario, Moore montre des patients qui disent avoir attendu « 20 à 40 minutes » avant de se faire soigner gratuitement dans un hôpital public. À un journaliste canadien qui lui dit : « L'exemple canadien est juste mais ma mère, il y a quelques jours, a attendu cinq heures. Pourquoi être si réducteur ? » Moore réplique avec son humour habituel « Désolé pour votre maman, mais les Canadiens se plaignent toujours. » Puis les exemples de prise en charge par l'État se multiplient. En Grande-Bretagne, des patients sourient d'aise dans les hôpitaux, Moore tente de trouver l'endroit où ils doivent payer certains frais. Il finit par trouver un caissier... Un seul problème, il est là pour rembourser les frais de transport des patients démunis ! En France, il rencontre des femmes qui sont payées par l'État pour aider les jeunes mères dans leurs tâches ménagères. Moore revient aux États-Unis, la dure réalité le rattrape vite : une femme chassée de l'hôpital est déposée dans la rue.

À qui profite la santé ?

Moore enfonce ensuite le clou un peu plus. Il emmène à Cuba d'anciens volontaires des opérations de déblaiement qui ont suivi les attentats du 11 septembre. Ils sont aujourd'hui atteints d'affections diverses

qu'ils n'ont pas les moyens de faire soigner. Après avoir vainement tenté de les faire admettre à l'infirmerie américaine de la



prison de Guantanamo, située sur l'île, le cinéaste obtient des autorités de santé cubaines qu'elles prennent en charge ces malades, ce qui nous vaudra quelques scènes mémorables.

Au moment où notre système de santé est menacé de privatisation (cliniques privées, assurances et gestion privées, tarifications, etc.), ce film a l'immense mérite de souligner une vérité qu'il nous faut garder à l'esprit : **la santé ne doit pas se monnayer, les malades ne doivent pas être perçus comme des dépenses ou des revenus** — contrairement aux conclusions du rapport du groupe de travail Castonguay, le film de Michael Moore démontre avec clarté que seul **l'État peut être garant d'une certaine égalité, tant pour l'accès que pour la dispense des soins.**

Sicko montre toute l'indécence et l'inhumanité d'un système de santé à la morale douteuse. Il démontre également toute l'absurdité de confier des enjeux de santé à des entreprises dont le but est de dégager des profits et dont la bonne santé dépend de l'argent économisé sur le dos des assurés.

En définitive, c'est un film important où se côtoient humanisme, humour, tendresse et cynisme. À voir ou à revoir pour tous ceux qui croient que la santé n'est pas un bien de consommation et que l'être humain est autrement plus important que le profit !



pour défendre son rapport : « Au lieu d'être perçu comme une dépense, le patient devient une source de revenus. » Tout comme cette déclaration, les recommandations de ce rapport, prônant une ouverture tous azimuts au secteur privé, donnent froid dans le dos. Il s'agit d'une menace bien réelle pour le caractère public de notre système de santé et l'universalité des soins. Si bien des voix se sont déjà élevées pour dénoncer ce rapport, notamment lors de la manifestation inter-syndicale tenue le 20 février dernier, **il demeure essentiel de continuer à nous mobiliser pour conserver l'intégrité, la gratuité et l'universalité de notre**

La retraite de Pierre Bernier

Une perte pour notre organisation



I l m'est difficile d'imaginer l'Équipe du « 429 » sans Pierre Bernier. Lorsque j'ai commencé à militer, Pierre était déjà très impliqué au sein du SFMM. Son vaste parcours syndical a été bénéfique à chacune des équipes qui se sont succédées à la direction de notre Syndicat. Pierre est toujours resté pour soutenir notre structure syndicale et partager ses connaissances et... son expérience.



Que ce soit pour l'organisation sans faille d'une réunion de notre conseil général, d'une assemblée ou d'une soirée d'information pour nos membres ou encore pour la distribution rapide et efficace de notre journal *ColBlanc* ou de toutes nos autres publications, Pierre s'est toujours dévoué et a fait preuve de professionnalisme. C'est avec ardeur qu'il a toujours défendu les membres des unités de travail qu'il représentait à titre de délégué syndical. Pour son implication et son travail au comité des statuts et règlements, Pierre mérite très certainement une mention d'honneur. Son intégrité, sa neutralité dont il a su faire preuve ainsi que ses recherches des meilleures règles d'équité dans l'intérêt de l'ensemble des membres, et ce, peu importe les allégeances de chacun méritent notre reconnaissance.

Cher Pierre, le temps est venu pour toi d'aller vers une nouvelle vie. Sache que pour moi, ton départ représente une très grande perte. Je sais, personne n'est irremplaçable, mais franchement, les valeurs de solidarité, de respect, de dévouement et d'intégrité qui sont les tiennes me semblent se faire de plus en plus rares dans la société d'aujourd'hui.

Merci d'avoir continué malgré les moments plus difficiles et merci de nous avoir accompagnés jusqu'à ton départ à la retraite! Tu as toute mon admiration! Syndicalement,
Monique Côté, présidente



À titre de vice-président responsable du comité d'organisation physique et de l'action syndicale, au nom de tous ceux qui t'ont côtoyé au sein du comité, au nom de tous les membres de notre exécutif et de façon plus personnelle, je tiens à te remercier pour tous les efforts que tu as investis au profit des membres de notre Syndicat. Pierre, nous te sommes reconnaissants pour ton implication, ta disponibilité, ta loyauté et ton intégrité tout au long des années où tu as œuvré au SFMM.

Une nouvelle étape de ta vie a maintenant débuté. Je te souhaite une belle retraite et la meilleure des chances dans tous les projets qu'il te tient à cœur de réaliser.
Alain Fugère

On dit souvent « que derrière tout grand homme, il y a une femme ». Je crois que l'on peut reprendre l'adage en disant « que derrière l'organisation du « 429 », il y avait un homme, un grand homme ». Il ne faisait peut-être pas beaucoup de bruit, mais il était drôlement efficace. Je vous parle bien sûr de Pierre Bernier.

J'ai connu Pierre lors de ma première assemblée à titre de conseiller syndical au "429". On m'avait demandé de suivre le processus de vote. Habitué que j'étais dans mes autres affectations où il fallait tout faire lorsqu'une telle requête m'était adressée, je découvris un chef d'orchestre qui, aidé de toute une équipe, s'occupait d'à peu près tout. Efficace, méthodique et rigoureux, j'ai su dès lors que le SFMM avait confié l'organisation physique à la bonne personne. J'ai ensuite collaboré avec Pierre dans le dossier des statuts et règlements. Pas toujours facile de modifier des statuts. Cela irrite beaucoup de susceptibilités et engendre bien des appréhensions. Pierre a su faire en sorte que les débats se fassent au bon endroit et a su mener à bien la mission qui lui avait été confiée.

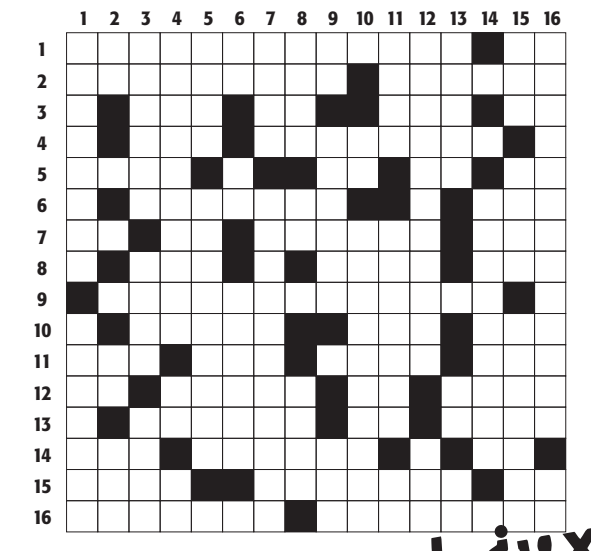
C'est souvent lorsqu'une personne quitte que l'on constate le vide créé par son départ. Par contre, je sais que Pierre a travaillé à former la relève pour s'assurer qu'elle soit à la hauteur : merci! Pierre je te souhaite maintenant une excellente retraite, bien méritée et au plaisir de se revoir.

Bruno Tremblay, conseiller syndical au SCFP

J'espère que tu mettras autant de cœur à « organiser » ta retraite que tu en as mis à organiser nos activités syndicales. Merci de ta précieuse collaboration lors des activités du 8 mars. Bonne retraite!
Manon Charlebois



Casse-tête



hcvx

Horizontalement

- 1- Science qui a pour objet l'étude des pierres gravées ; Strontium.
- 2- Polyèdres à huit faces ; Mise dans l'ombre.
- 3- Trinitrotoluène ; Première note de la gamme ; Variété de cabriolet ; Scandium.
- 4- Route ; Variété d'armoise appelée aussi « serpentine ».
- 5- Prophète juif ; Du verbe « avoir » ; Préfixe privatif ; Préposition shakespearienne.
- 6- Elle est appelée aussi « corbeille d'argent, d'or » ; Oiseau de basse-cour.
- 7- Technétium ; Sigle de « Associated Press » ; Reine d'Espagne (1081-1126) ; Succéda à la Société des Nations (SDN).
- 8- Sigle de « Office National des Statistiques » ; Manière d'être physique ou morale ; Mollusque bivalve comestible.
- 9- Terme de dogmatique, il se dit de la mort de Jésus-Christ, et des œuvres de pénitence.
- 10- Appeler de loin ; Groupe humoristique québécois ; Ce tribunal siège à La Haye.
- 11- Sigle de « République arabe unie » ; Grand perroquet ; Grand plat peu profond ; Plante à gousses.
- 12- Pronom personnel ; Lac de Russie ; Symbole chimique ; Produit par les abeilles.
- 13- Plantes herbacées ; Tangente ; C'est urgent, c'est pressé.
- 14- Mélodie instrumentale ; Cité en justice, particulièrement en appel ; Voyelles jumelles.
- 15- Dix-huit trous à parcourir ; Salon de thé anglais ; Coups de baguettes sur le tambour.
- 16- Agacée, excitée ; Canal d'évacuation des eaux.

Verticalement

- 1- Émoustillé, légèrement ivre ; Entraînement de gouttelettes d'eau par la vapeur, dans un appareil de distillation.
- 2- Dans le Nouveau Testament, « Luc » ; Capone, Pacino et Gore ; Cation ou anion.
- 3- Oxyde d'yttrium ; Île de l'archipel des Hawaii ; Souligne l'ove d'un chapiteau.
- 4- En proie à une vive émotion ; Métal précieux ; Symbole chimique.
- 5- Sur les épaules ; Famille grecque phanariote.
- 6- Sigle de « Opus Dei » ; Post-scriptum ; Fraîcheur qui tombe avec le soir après une belle journée.
- 7- Machine de levage et de manutention ; Elle réclamait le droit de vote pour les femmes.
- 8- Pour prendre des oiseaux ; Conjonction ; Située presque entièrement dans l'hémisphère Nord.
- 9- Face du dé ; Mammifère au corps couvert de piquants ; Maquereau, proxénète.
- 10- Petit ruisseau ; Affliger, peiner.
- 11- Sorte de jeu de hasard de Catalogne ; Ville du nord du Viêt Nam ; Pronom indéfini.
- 12- Faculté de l'esprit de se représenter des images ; Promesse, serment.
- 13- Archevêque sous Louis le Pieux et Lothaire 1er ; Douzième lettre de l'alphabet grec.
- 14- Qui concerne les comètes.
- 15- Adjectif possessif ; Curtis, Roman et Massarelli ; Chassera, trompera.
- 16- Replié sur soi et crispé ; Article contracté pour « à le ».



Chronique CRIC

Quand les neurones sont hyper stimulés !



Christine Vallée, membre du comité du journal



Vous savez, j'ai bien failli ne pas écrire cette chronique. Je vous dirais même qu'au moment d'écrire ces lignes, je ne suis même pas certaine d'être publiée tellement je suis en retard. Oh! Ce n'est pas quelque chose dont je suis fière car à chacune des réunions du comité du journal, je suis la première à insister sur le respect de la date de tombée. J'ai l'air fin là!

Évidemment, je pourrais vous sortir une kyrielle d'excuses : mon chien est décédé, ma grand-mère a mangé ma chronique, mon chien est décédé dans les bras de ma grand-mère qui venait de manger ma chronique et qui est décédée à son tour, etc. Mais il n'en est rien. Pour tout vous dire, si j'ai tant de retard, c'est que je suis présentement, au travail, en formation. Bref, j'ai la tête ailleurs!

Je ne sais pas si vous avez déjà suivi une formation dans le cadre de votre travail : moi oui! J'ai suivi une première formation lors de mon embauche au SPVM puis d'autres tout au long de ma jeune carrière. Pourtant, je dois avouer que celle que je suis en train de suivre — répartitrice d'appels, se révèle ardue et complexe.

Analystes, répartiteurs : les indispensables

Nous sommes six Cols blancs qui étudions ferme et qui, j'en suis certaine, ne pensions pas nous retrouver à nouveau sur les bancs d'école! Mais nous y sommes. Là, pour sept semaines. Assis à un bureau, tous les jours de la semaine, à apprendre une multitude de trucs, à assimiler nombre de techniques et de façons de faire pour œuvrer efficacement avec les cinq écrans de répartition, les canaux radio, l'ordinateur, le système SIT12, et j'en passe, afin de pouvoir répartir correctement tous les appels de détresse venant des citoyens.

Comprenez-moi bien, je ne dis pas que je n'aime pas cette formation. Au contraire! C'est plus qu'intéressant et j'y découvre un univers complexe. Les choses seraient par contre très différentes si nous n'avions pas deux excellents techniciens formateurs : Nicole Groleau et Bertrand Bouliane, que je salue!

Il est facile de constater qu'ils font tous les efforts pour nous transmettre ces nouvelles notions de façon dynamique. Comme nous, ils souhaitent que tout se déroule bien une fois de retour sur le plancher. Chaque jour, ils se cassent la tête pour nous mener à destination, les bagages remplis de connaissances essentielles à l'exécution de nos tâches.

Un filet de sécurité... humain !

Pour ce qui est du reste, ça va venir avec la pratique et en travaillant très fort. En plus, une fois de retour sur le plancher, nous pourrions compter sur nos « parrains et marraines ». Ils prendront la relève lorsque nous nous retrouverons au sein de nos équipes respectives de travail dans quelques semaines. Ces « parrains et marraines », sur une base volontaire, nous guident et font avec nous le petit bout de chemin à parcourir pour terminer la formation avec succès et nous permettre de voguer par nous-mêmes.

Alors, au risque de paraître un peu « têteuse » et parce que trop souvent leur travail est passé sous silence, je tiens à les remercier. Formateurs et « coaches » : Merci pour votre temps, votre patience et votre générosité! Il n'est pas toujours facile de prendre un stagiaire sous son aile mais j'ai apprécié au plus haut point le travail qu'ils accomplissent. Dans la vie, on aura toujours besoin de s'inspirer de quelqu'un, un jour ou l'autre, alors ne lâchez surtout pas!

Cric

xx

christine.vallee@sympatico.ca

Le centre de contrôle des opérations vous connaissez ?

Le CCO fait partie du Service des communications opérationnelles du SPVM. Situé au 8^e étage du Quartier général de police de la ville de Montréal, rue Saint-Urbain, une équipe est en poste, 24h/24 et 7 jours /7 (pendant les fêtes et les jours fériés aussi) afin de recevoir les nombreux appels en provenance du 9-1-1 et du 2-2-2-2. Le travail commence lorsqu'un des nombreux analystes professionnels, doté d'un sens aigu de la synthèse, parfaitement bilingue et à l'écoute du citoyen - client, reçoit un appel. Il doit, à partir des procédures et protocoles, créer une carte d'appel. En moins de 125 secondes l'analyste doit déterminer la bonne priorité, le bon code et faire un résumé succinct de la situation. Tout ceci évidemment, en gardant un sang-froid et en restant d'un calme total. Ces appels sont alors dirigés vers un autre intervenant : le répartiteur. La mission des répartiteurs : répartir les appels des citoyens aux policiers en fonction sur le terrain.

Un exemple? Dans le même secteur deux appels à l'aide et une auto-patrouille disponible. Dans un cas, une femme est agressée par son conjoint; dans l'autre, un accident avec blessé. Où seront aiguillés les policiers? Vers la femme battue ou le conducteur blessé?

Pour répondre à ce type de dilemme, les répartiteurs évoluent dans un milieu de travail impressionnant. Doté d'équipements technologiques de pointe, leurs tâches requièrent concentration, jugement, rigueur. Leur formation, très technique, exige sept semaines et nécessite, par la suite, le soutien d'un répartiteur expérimenté pour passer de la technique à la pratique sans trop de casse : vous devinez pourquoi! **Nous profitons de la chronique CRIC pour saluer ces membres et leur lever bien haut notre chapeau!**

Fidel, comme un homme !



André Synnott, membre à l'OMHM et collaborateur au journal



eu après la publication d'un petit livre d'entretiens avec le sous-commandant Marcos — porte-parole très médiatisé de la révolte zapatiste au Mexique — Ignacio Ramonet,

directeur de la rédaction au *Monde diplomatique*, proposait à Fidel Castro d'entreprendre un ouvrage semblable, mais de plus grande portée. Cet ouvrage couvrirait la vie entière de Castro et tous les aspects de la révolution cubaine de la guérilla contre Batista à la « période spéciale » due à l'implosion de l'URSS. Argument décisif pour cette collaboration, cette *Biographie* à deux voix ; au moment de l'offre de Ramonet (2002), Fidel Castro n'avait pas écrit ses *Mémoires* ou une autobiographie et il était évidemment trop tard pour commencer. Il en est résulté une série de rencontre pour une centaine d'heures d'intenses discussions.

Malgré son désaccord avec les condamnations injustifiables envers des opposants non violents et avec le maintien « officiel » — parce que pratiquement pas appliquée selon Amnistie Internationale — de la peine de mort, il apparaît essentiel à Ignacio Ramonet que Castro puisse donner sa propre réponse, sa version personnelle sur les faits et les combats qui ont jalonné son existence.

Les 600 pages de l'ouvrage permettent à Castro, par l'entremise de ses longues réponses aux courtes et précises questions de Ramonet, de fournir des clés à la fois sur des détails très pointus ou de grands développements. Ainsi, il explique pourquoi trois personnes ont été exécutées pour le détournement d'un bateau, pourquoi un pirate de l'air ayant tenté de détourner un avion ne l'a pas été ou encore, explique la différence entre la justice cubaine et le procès de Nuremberg.

À Nuremberg, les nazis ont été condamnés pour des crimes ou des violations du droit qui n'existaient pas ou n'étaient pas définis au moment où ils ont été commis. Peut-être est-ce parce qu'il était impossible à quiconque de prévoir l'ampleur des génocides des Juifs, des Tsiganes, des homosexuels ou la mise au travail forcé de nombreux civils des pays occupés? Le fait est qu'en droit, l'application d'une loi ou la définition d'un crime ne devraient pas être rétroactives. En contre-exemple, Castro rappelle que la révolution cubaine n'a pas donné lieu à des exécutions sommaires ou des brimades comme les révolutions française, russe ou culturelle chinoise. Il ajoute qu'au contraire, dès les débuts de la guérilla de la Sierra Maestra, la population a été prévenue qu'il y aurait des

procès publics après la chute du régime. D'ailleurs Amnistie Internationale ne rapporte pas de cas de tortures, d'assassinats, de « disparitions » comme il y en a eu dans pratiquement tous les pays d'Amérique latine durant les 50 dernières années. Castro étend sa conception des droits humains à la chose militaire. S'il approuve la lutte des Tchétchènes contre les Russes ou l'insurrection irakienne contre les Américains, il condamne l'utilisation des prises d'otages, des voitures piégées ou les attentats suicides. C'est la différence entre la lutte armée qui frappe des objectifs militaires de l'ennemi et le terrorisme qui atteint aveuglément et sauvagement des civils. Si en 1958, les castristes ont enlevé pendant 28 heures le champion du monde

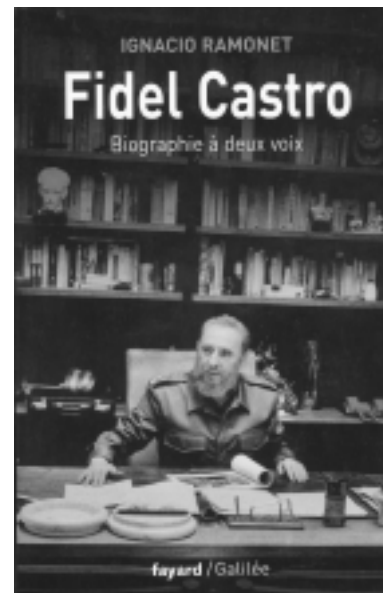
de Formule 1, Juan Manuel Fangio, c'était sans demander de rançon, de libération de prisonniers politiques ou de lecture de manifeste ; il s'agissait de mettre Cuba sur la « carte » en vue de l'entrée prochaine des guérilleros à La Havane (onze mois plus tard).

Une légende veut qu'il y ait eu un conflit de personnalité entre Castro et Guevara, d'où son départ pour la Bolivie. D'un côté l'approbation de Castro à l'intervention de l'URSS en Tchécoslovaquie lors du Printemps de Prague pouvait être interprétée comme une inféodation

aux Soviétiques, alors que le mot d'ordre de Guevara « *Créer 2. 3. 50 Vietnam* » était pour le moins trotskisant. De l'autre, dans son travail au Ministère de l'Industrie, Guevara appliquait, avec l'accord de Castro, des idées inspirées par l'économiste belge Ernest Mandel, un dirigeant trotskyste opposé aux économistes du Parti communiste français stalinien et pro-soviétique.

Par certains aspects, la personnalité de Castro est fascinante. Sa longévité politique — seuls le roi de la Thaïlande et la reine d'Angleterre ont plus « d'ancienneté » que lui comme chef d'État, sa capacité à pondre des discours-fleuves (4 h 29 minutes à la tribune de l'ONU, c'est un record Guinness), les tentatives d'assassinat auxquelles il a échappé — la chaîne de télé britannique *Channel Four* a diffusé le documentaire *638 Ways to Kill Castro*, un autre record! Alors qu'une sous-commission du Congrès des États-Unis a reconnu huit tentatives ratées orchestrées par la CIA, sans doute un record d'incompétence! Tout cela éblouit, mais parfois aveugle plus qu'il n'éclaire. Il aurait été souhaitable qu'Ignacio Ramonet dépasse la dynamique des questions et réponses pour terminer son travail par une synthèse dont il a le secret, comme dans ses livres ou dans *Le Monde diplomatique*!

Ignacio Ramonet
Fidel Castro Biographie à deux voix
Édition Fayard/Galilée



La Fête des enfants des membres du SFMM (SCFP) Plus qu'un grand succès



Michèle Blais, agente d'information au SFMM (SCFP); Josée Lacroix, responsable du PAM au SFMM (SCFP)

Le samedi 1^{er} décembre dernier, par une journée de grand froid, s'est tenue la traditionnelle Fête des enfants du SFMM. La joie, la bonne humeur et la participation étaient au rendez-vous! Toujours menée de main de maître par Claude Papineau, coordinateur du CSSFMM, cette fête réunis chaque année, parents, enfants, amis, retraités, représentants syndicaux ainsi que de loyaux partenaires autour du Père Noël et de ses collaborateurs dont sa charmante Fée des étoiles autour d'une foule d'activités organisées pour les tout p'tits.

Mais tous ont également su faire preuve d'une grande générosité puisque nous avons été nombreux à faire venir en aide à trois organismes : le *Centre d'aide aux enfants en difficulté* (AED), le *Chic Resto Pop* et la fondation *Charles-Bruneau*.

Plus de 50 boîtes de denrées non périssables ont été recueillies. La collecte des livres pour enfants a aussi été très fructueuse : plus d'une vingtaine de gros sacs de livres ont été amassés. Toutes ces denrées ainsi que les livres ont été remis au *Centre d'aide aux enfants en difficulté* (AED),

l'organisme du docteur Gilles Julien, pédiatre social. Deux centres situés dans les quartiers Hochelaga-Maisonneuve et Côte-des-Neiges offrent des services multidisciplinaires qui s'adaptent davantage aux besoins des familles et des écoles.

Une contribution financière de plusieurs centaines de dollars a été remise à la fondation Charles Bruneau. Et c'est le Chic Resto Pop, bien implanté dans la communauté de l'arrondissement Hochelaga-Maisonneuve depuis

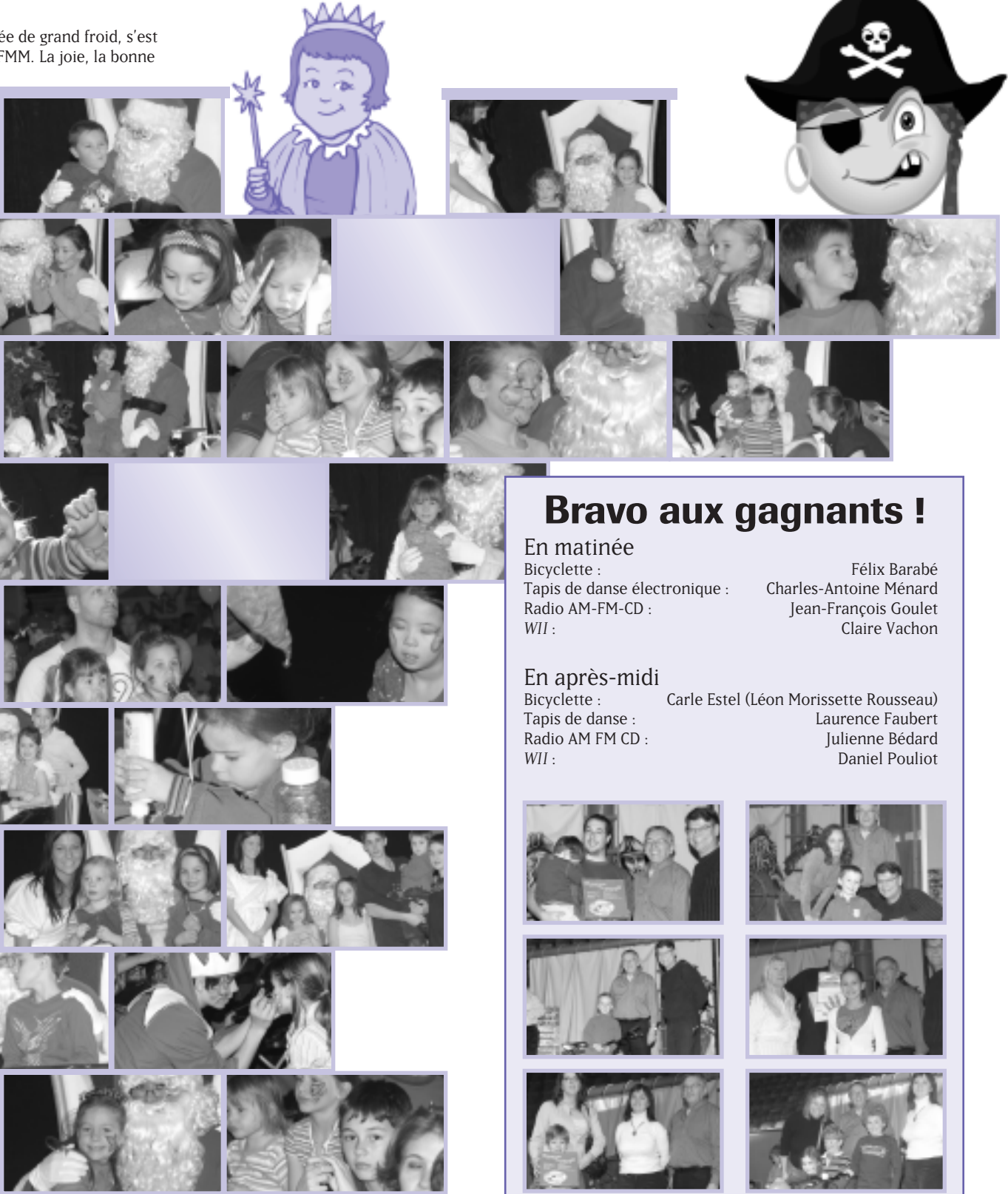
1986, qui est venu chercher les 25 cadeaux en surplus de la fête des enfants. Jacynthe Ouellette, la directrice générale était bien contente car l'organisme organise son souper de Noël le 20 décembre et elle se demandait comment elle ferait pour acheter une cinquantaine de cadeaux qu'elle souhaitait offrir aux familles.

On fait des heureux et c'est tant mieux!

Dans nos rangs, en plus des cadeaux et des friandises, huit enfants se sont mérités bicyclettes, Wii, radio AM-FM et lecteur de disques compacts ainsi que tapis de danse électroniques.

Un réel travail d'équipe

Cette fête grandiose a été rendue possible grâce au soutien financier du SFMM, à l'œuvre de dizaines de bénévoles — dont François Teasdale et Marie-Anne Sabourin —, à la généreuse contribution de nos partenaires ainsi qu' à l'excellent travail de Claude Papineau et de son équipe.



Bravo aux gagnants !

En matinée

Bicyclette :	Félix Barabé
Tapis de danse électronique :	Charles-Antoine Ménard
Radio AM-FM-CD :	Jean-François Goulet
Wii :	Claire Vachon

En après-midi

Bicyclette :	Carle Estel (Léon Morissette Rousseau)
Tapis de danse :	Laurence Faubert
Radio AM FM CD :	Julienne Bédard
Wii :	Daniel Pouliot



Merci à tous ceux qui ont eu plus qu'une pensée pour les moins nantis !



Burrowes fait des heureux chez nos membres



Line Chamberland (à droite), courtière d'assurances chez Burrowes, remet un chèque-cadeau de 250 \$ échangeable dans un centre de soins santé et bien-être à Danielle Landry, gagnante du 4^e tirage du concours « Surprise » lors du tirage du 30 septembre 2007.



Jeanne Coderre (à droite), courtière d'assurances chez Burrowes, remet un chèque-cadeau de 250 \$ échangeable dans un restaurant gastronomique à Fleurette Campeau, gagnante du 5^e tirage du concours « Surprise » lors du tirage du 30 novembre 2007.



France Martel (à droite), courtier d'assurances chez Burrowes, remet un crédit voyage de 2500 \$ à Guy Charland accompagné de sa conjointe, gagnant du dernier tirage du concours « Surprise », 31 janvier 2008.



ans le cadre de sa campagne annuelle de promotion exclusive au SFMM (SCFP), la firme Burrowes, courtiers d'assurances a fait des heureux dans nos rangs.
À la suite des tirages qui ont eu lieu dans les bureaux de notre organisation, rue de La Gauchetière Est, les 30 septembre et 30 novembre derniers, Danielle Landry et Fleurette Campeau, se sont vues remettre un chèque-cadeau d'une valeur de 250 \$.
C'est Guy Charland, qui a remporté, le 31 janvier dernier, le grand prix du concours « Surprise », soit un crédit voyage d'une valeur de 2500 \$! Félicitations à tous ces gagnants !

Encore des prix à gagner !
Le nouveau concours « Faites votre choix » est maintenant lancé. Plusieurs prix intéressants sont offerts. Pour participer, surveillez les prochaines publications. Ce concours, exclusif aux membres de notre Syndicat, est initié par la firme Burrowes, courtiers d'assurances qui rappelle que pour avoir la chance de gagner un des prix, il suffit de les contacter afin d'obtenir une soumission d'assurance automobile ou habitation, le tout sans aucune obligation de votre part.
Tous les clients de Burrowes, courtiers d'assurances, membres du SFMM (SCFP) sont automatiquement éligibles à ce concours.



BURROWES
COURTIERS D'ASSURANCES

PROGRAMME D'ASSURANCE GROUPE AUTOMOBILE ET HABITATION
N'hésitez pas à contacter Burrowes, courtiers d'assurance afin de profiter des promotions offertes en exclusivité aux membres du SFMM (SCFP).
Ligne téléphonique dédiée strictement aux membres de notre Syndicat :
514-905-SFMM (514-905-7366)



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**



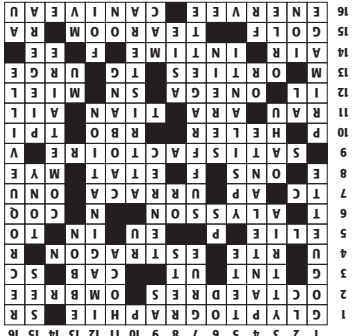
Claude Dufresne
représentant
514-707-6865

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.

SOLUTIONS de la dernière CHARADE

CONCUBINAGE



LA NATURE VOUS INTÉRESSE ?

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

**Devenez propriétaire
de votre terrain
Pour 100 \$ par mois
sans intérêt**

Accès au lac

Terrains boisés

Terrains au
bord de l'eau

FINANCEMENT
100% SANS INTÉRÊT

40 MIN. DE LAVAL
10 MIN. DE MORIN-HEIGHT
15 MIN. DE MIRABEL

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 **Santé.com**



À tous les Cols blancs membres du CSFMM

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

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

514-723-2424

www.cliniquesolutionsante.com

1100, Crémazie Est (angle Christophe-Colomb) - Stationnement



STATION DE
METRO
JARRY



**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%
sur la peinture
pour tous les
membres
du CSFMM

clubvoyages™
Pointe-aux-Trembles

12935, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1A 1B9
www.pointeauxtrembles.clubvoyages.com

Johanne René de Cotret

Présidente et conseillère en voyages
Cell. : 514-816-7768
Courriel : jrdec@clubvoyagespat.ca

Service personnalisé et
livraison gratuite de documents



**Obtenez des milles de récompense
avec tout achat !**

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

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

VOYAGES LEGARDEUR

Nancy Boivin
conseillère en voyages et
responsable des groupes

467B, boulevard Lacombe,
Le Gardeur (Québec) J5Z 1P2
Téléphone : 514-862-9436 ou 514-585-8560 ou 450-581-8080
Télécopieur : 450-581-1080
Site Web : www.voyageslegardeur.com

*Informez-vous sur nos
promotions GROUPES*