



Automne 2015 • Volume 49, numéro 4

# ColBlanc

Le magazine officiel des Cols blancs de l'île de Montréal (SCFP-FTQ)

**SPÉCIAL  
SOUS-TRAITANCE**

**Sommes-nous  
une espèce  
en voie de  
disparition ?**

**Pages 12 à 14**

Le mot du président  
**Pacte fiscal : préparons notre riposte !**  
page 3

Villes défusionnées et Ville de Montréal  
**La loi 15 en négociation**  
page 4

Marche mondiale des femmes 2015  
**Participons au changement !**  
page 5

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

 @ColsBlancsMTL

 Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

 [sfmm429.qc.ca](http://sfmm429.qc.ca)

# Sommaire

- 3** **Pacte fiscal : préparons notre riposte !**  
**Alain Fugère**, président
- 4** **La loi 15 en négociation**  
**Gilles Maheu**, trésorier-archiviste
- 5** **Marche mondiale des femmes 2015**  
**Francine Bouliane**, secrétaire générale
- 6** **Nouvelle convention à la SHDM**  
**Mario Sabourin**, vice-président
- Benoît Audette : un syndicaliste dans l'âme**  
**Maryse Chrétien**, dir. syndicale et resp. du Comité du journal
- 8** **Relations de travail en dents de scie...**  
**Josée Lacroix**, vice-présidente
- 9** **Les Incorruptibles à RDP-PAT**  
**Le Comité du journal**
- 10** **L'indemnité de remplacement de revenu**  
**Daniel Morin**, agent de réparation en santé et sécurité du travail
- 12** **La sous-traitance et les dangers en SST**  
**Julie Lépine**, représentante en prévention SST  
en collaboration avec **Alain Cormier**, secrétaire du Comité LAST
- 13** **Surveillants en SST, un rôle inquiétant !**  
**Maryse Chrétien**, dir. syndicale et membre du Comité LAST
- 14** **Cols blancs : une espèce en voie de disparition ?**  
**Alain Cormier et Marcel Riley**, secrétaire et responsable du Comité LAST
- 15** **Le syndicalisme, garde-fou du filet social !**  
**Jean Pierre Wafuana**, délégué syndical à l'arrondissement Saint-Laurent et secrétaire du Comité du journal
- 16** **Élections 2015 : portrait de la situation**  
**Marc-André Noël**, délégué syndical à l'arrondissement LaSalle et membre du Comité du journal
- 17** **Un syndicalisme à renouveler ?**  
**Christophe Vaillancourt**, délégué syndical  
Parc Six Flags SEC La Ronde
- 18** **Je m'appelle Belkis Hernandez**  
**Marc-André Noël**, délégué syndical à l'arrondissement LaSalle et membre du Comité du journal
- 20** **Plan de réduction de la main-d'œuvre**  
**Jacques Gilbert**, technicien en géomatique retraité
- 21** **Dans la marge jusqu'au cou**  
**Sylvie Beauchamp**, coresponsable du Programme d'aide aux membres (PAM)
- Une formation pour les DS : les proches aidants**  
**Les membres du Comité des délégués sociaux**

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

**ColBlanc**  
le vendredi 20 novembre 2015



L'ÉQUIPE DU COLBLANC



**FRANCINE BOULIANE**  
Responsable  
à l'Exécutif



**JEAN PIERRE WAFUANA**  
Secrétaire  
du Comité du journal



**LOUIS LONGPRÉ**  
Agent de communication



**SIMON WELMAN**  
Membre  
du Comité du journal



**MARYSE CHRÉTIEN**  
Responsable  
du Comité du journal



**MARC-ANDRÉ NOËL**  
Membre  
du Comité du journal

**Notre couverture** – L'agent technique en ingénierie municipale (génie civil) Alain Tricot (Photo : Louis Longpré)



Automne 2015 • Volume 49, numéro 4

**ColBlanc**

Le magazine officiel du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-FIQ)

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) distribuée trimestriellement à 10 000 exemplaires.

Nos pages sont ouvertes à tous les membres du Syndicat. Cependant, le Comité du journal se réserve le droit de refuser la publication de textes qui ne rencontrent pas les critères établis par la politique d'information du SFMM (SCFP). Les textes publiés dans ce magazine n'engagent que leurs auteurs.

Toutes reproduction, traduction et diffusion des textes sont autorisées à condition d'en citer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque de la législature et à la Bibliothèque nationale du Québec, Division

des acquisitions pour Canadiana et Bureau de dépôt légal, Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa (SSN 0227-6064).

Composée et imprimée par des travailleuses et travailleurs syndiqués, membres d'un syndicat affilié à la FTQ.

Veillez prendre note que, dans le seul but d'alléger le texte, le masculin comprend le féminin et vice-versa.

**Photographes** : Louis Longpré, Francine Bouliane et les membres du Comité d'organisation physique du SFMM

**Caricaturiste** : Denis Barbeau

**Infographiste** : Marcel Huot  
(Atelier Québécois Offset inc.)



8790, avenue du Parc, Montréal (Québec) H2N 1Y6  
Téléphone : 514 842-9463 • Télécopieur : 514 842-3683  
Courriel : colblanc@sfmm429.qc.ca • sfmm429.qc.ca



# Québec prépare une nouvelle attaque contre le secteur municipal

## Pacte fiscal : préparons notre riposte !

Alain Fugère • Président

**Le ministre des Affaires municipales du Québec, Pierre Moreau, a annoncé le 29 septembre dernier la signature du nouveau pacte fiscal entre Québec et les municipalités pour les années 2016 à 2019. Nous n'avons pas encore digéré la Loi 15 et le vol de nos régimes de retraite que déjà le gouvernement Couillard nous inflige un nouvel affront.**



**P**our faire avaler aux villes en manque de pouvoir des compressions annuelles de 300 millions de dollars, Québec leur a promis la possibilité de décréter nos conditions de travail. Un projet de loi, qui devrait être déposé au printemps 2016, donnera en effet le droit aux villes d'imposer les conditions de travail de leurs employés à la fin d'un processus de négociation.

En somme, les municipalités ont accepté moins d'argent en échange d'un plus grand rapport de force avec leurs employés qui, selon le gouvernement, bénéficient actuellement de conditions de travail trop onéreuses. Soyons clairs : malgré les coupures budgétaires annoncées, les maires se réjouissent de ce nouvel outil qui leur permettra ultimement de couper dans nos conditions de travail.

Ce nouveau pacte fiscal va changer à jamais la nature des relations de travail dans le secteur municipal et une fois de plus, ce sont nous, les travailleurs, qui allons en faire les frais.

Nous le savons, depuis longtemps, le maire Labeaume réclame le droit de lock-out. De son propre aveu, Québec vient de lui fournir un outil dix fois plus puissant.

Réunis en congrès extraordinaire le 21 septembre dernier, les membres du Conseil provincial du secteur municipal (CPSM), dont nous faisons partie, ont déjà déterminé de préparer une riposte au gouvernement Couillard.

Nous suivons ce dossier de très près. Face à une telle déclaration de guerre, nous devons être prêts au combat. Nous devons serrer les rangs et se préparer à une mobilisation à la hauteur de l'affront que le gouvernement et les municipalités s'apprêtent à nous servir.

### Négociations en cours

Plusieurs négociations sont en cours actuellement dans les municipalités. Pour la plupart, les discussions avancent à un bon rythme.

Je tiens d'ailleurs à féliciter les membres de la SHDM, ainsi que le comité syndical de négociation composé du vice-président Mario Sabourin, de la directrice syndicale Diane Chiasson, de la déléguée syndicale Marie-Céline Rivest et de la conseillère syndicale SCFP Sylvie Turcot pour la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Nous le savons, la Ville de Montréal, à l'instar des autres municipalités, nous a fait piétiner pendant plus d'un an en 2014 en retardant indûment les négociations jusqu'à l'adoption du projet de loi 3, devenu la loi 15 sur les régimes de retraite. Au lendemain de l'adoption de la loi, la Ville de Montréal a déposé un nouveau cahier de demandes, en cherchant cette fois à réduire plus de 12 % de notre rémunération globale. Comme si le vol de nos régimes de retraite ne suffisait pas – l'employeur veut également mettre la hache dans nos conditions de travail.

Voyant que la Ville se traînait les pieds depuis plus de 18 mois en n'ayant visiblement pas de mandat de négociateur, nous avons déposé en décembre dernier une plainte de négociation de mauvaise foi à la Commission des relations du travail (CRT). Malheureusement, la CRT a rejeté nos arguments et conclu qu'en raison du contexte économique, la Ville pouvait renier ce qui avait été fait jusque-là et repartir à zéro. Bien que nous ne partagions pas les conclusions du Tribunal, nous nous devons de regarder vers l'avant.

Les discussions ont repris dans toutes les

villes où nous sommes présentement en période de négociation. Nous espérons en arriver à conclure des ententes prochainement. Les conventions collectives dans six autres villes viendront également à échéance au 31 décembre 2015.

À la Ville de Montréal, nous avons entamé un blitz de négociation en septembre dernier. Bien que les négociations avancent à un rythme satisfaisant, nous demeurons prudents. Malgré la menace d'une nouvelle loi qui nous attend dans le détour, nous n'avons pas pour autant l'intention de négocier à n'importe quel prix.

Je vous rappelle qu'il faudra avant tout être patients et surtout demeurer solidaires. Nous allons bien sûr être sur nos gardes pour ne pas que les représentants des municipalités restent les bras croisés en attendant leur nouvelle loi. Soyez assurés que nous n'allons pas nous laisser faire. Nous vous tiendrons informés du développement des négociations. Une fois de plus, notre mobilisation sera capitale puisque ce sont nos emplois qui sont menacés.

Je conclus en reprenant les propos de Marc Ranger, directeur adjoint au SCFP et porte-parole de la Coalition syndicale pour la libre négociation, suite à l'annonce du pacte fiscal : « Le gouvernement du Québec coupe les vivres aux municipalités et leur offre en retour des armes pour taper sur leurs employés, encore une fois. Cette guerre affaiblirait les villes de multiples manières, notamment en rendant très difficiles le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre. » ♦

# Villes défusionnées et Ville de Montréal

## La loi 15 en négociation

Gilles Maheu • Trésorier-archiviste



**Voici un aperçu de la négociation de la loi 15 dans les villes défusionnées ainsi qu'à la Ville de Montréal. Premièrement, les villes de Côte Saint-Luc, de Dollard-des-Ormeaux, de Dorval, de Montréal-Est et de Westmount ne sont pas assujetties au report des négociations pour la loi 15 parce qu'elles ne rencontrent pas les critères d'exemption de la loi.**

**L**a loi 15 s'applique à toutes les catégories de participants, soit les Cols blancs, les Cols bleus, les cadres et, dans certaines villes, des groupes de professionnels. Pour chacune il faut, dans un premier temps, savoir quel est le montant du déficit passé qu'il faut payer à 50-50 ou 45-55 sur la base de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013, dépendamment du résultat des négociations avec les syndicats.

Pour l'avenir, la loi exige un partage des coûts du service courant à 50-50 pour tous les groupes de participants et l'introduction d'un fonds de stabilisation qui servira à amortir l'impact des mauvaises années de rendement du régime de retraite.

Il faut aussi revoir les règles de gouvernance futures de chaque régime de retraite de manière à déterminer le partage des responsabilités entre l'employeur et les participants de chaque groupe d'employés pour l'administration du régime.

Dans les cas des villes de Côte Saint-Luc, de Dorval et de Montréal-Est, la Régie des rentes du Québec (RRQ) a contesté la table de mortalité et la façon de calculer les frais d'administration du régime. Il y a présentement des discussions entre la RRQ et les

commissions des régimes de retraite de ces villes pour régler ce problème.

Les villes de Hampstead, de Kirkland, de Montréal-Ouest, de Mont-Royal et de Pointe-Claire sont assujetties au report des négociations au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sur la base de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2014. Les rencontres commenceront donc sous peu.

### Ville de Montréal

La négociation de la loi 15 se fait parallèlement avec la négociation de notre convention collective. Il y a les mêmes enjeux, soit le partage du déficit passé, le partage à 50-50 du coût du service courant, le partage des déficits à venir et l'introduction d'un fonds de stabilisation pour le régime des Cols blancs de la Ville de Montréal. Il faut revoir aussi la gouvernance pour le partage des responsabilités.

La Commission du régime de retraite a reçu une lettre de la RRQ lui demandant de modifier le pourcentage de la provision pour écart défavorable qui aurait un effet important sur la hausse du déficit passé du régime. La Commission enverra une lettre où elle expliquera les raisons pour lesquelles elle a choisi une marge de 0,3 % dans son évaluation actuarielle au 31 décembre 2013.

### Conclusion

L'application de la loi 15 est complexe, mais vos représentants syndicaux tiendront plusieurs rencontres avec les employeurs afin d'en arriver à des ententes dans vos villes respectives. Il va de soi qu'on vous consultera lorsque des ententes seront conclues sur la base de la loi 15. ♦

## L'état du dossier de contestation de la loi sur les régimes de retraite

Le 27 janvier 2015, les diverses sections locales du SCFP ont déposé leur contestation de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*. Dans le cadre de cette contestation, le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal occupe une place importante.

Le 11 février 2015, la Cour supérieure a tenu une conférence téléphonique préparatoire à l'occasion de laquelle on a convenu que tous les dossiers seront gérés par le même juge. À cet effet, le juge Benoît Moulin est désigné. Le 4 juin 2015 s'est tenue devant lui une conférence préparatoire. Il y a été question de la production des pièces soutenant les requêtes ainsi que d'autres éléments techniques.

À l'heure actuelle, le SCFP et ses procureurs s'affairent à recueillir plusieurs informations concernant les différents régimes de retraite touchés par la Loi 15 et à modeler la manière de les présenter devant la Cour. Également, le SCFP travaille à obtenir un rapport d'experts portant sur les impacts de cette loi sur les travailleurs visés. En ce sens, des rencontres ont été tenues au courant de l'été entre le SCFP, ses procureurs et ses experts. De plus, le 22 septembre 2015, le SCFP a amendé sa requête de manière à introduire de nouveaux moyens de preuve.

Le dossier prendra un rythme de croisière plus soutenu à l'automne.

Le Bureau des régimes de retraite va procéder à l'offre de conversion pour compléter l'harmonisation des caisses de retraite des Cols blancs œuvrant dans les arrondissements qui ont été fusionnés à Montréal. Dans chaque arrondissement se tiendra dans les prochains mois une rencontre d'information au cours de laquelle on va présenter l'offre de conversion. Il va de soi que le Syndicat sera présent à chacune de ces rencontres.

## Marche mondiale des femmes 2015

# Participons au changement !

Francine Bouliane • Secrétaire générale



Le samedi 17 octobre, le Comité de la condition féminine du Syndicat a participé à la quatrième édition de la Marche mondiale des femmes à Trois-Rivières. Ni le froid, ni la neige n'ont empêché plus de 10 000 femmes et leurs alliés de participer à cette grande marche internationale.

**E**n effet, venues de 17 régions administratives du Québec, elles ont marché contre la pauvreté et la violence faite aux femmes sous le thème *Libérons nos corps, nos terres, nos territoires*. Cette mobilisation féministe est une initiative de la Fédération des femmes du

Également, le fait que les femmes aient été effacées de la campagne électorale fédérale nous en dit long sur les priorités des politiciens qui nous gouvernent. Une enquête nationale a été demandée concernant la disparition et l'assassinat de près de 1200 femmes autochtones, et aucun parti n'a cru



bon s'engager sur le sujet. Pourtant, ces mêmes partis ont déchiré leurs chemises sur le niqab. Les femmes détiennent pourtant la moitié des votes au Canada !

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, nous continuerons à marcher et à nous mobiliser ! ♦

Québec, et une soixantaine de pays y participent.

Une caravane féministe a également sillonné le Québec afin de rencontrer des femmes de toutes les régions et de toutes les communautés. Les enjeux sont grands et multiples. Entre autres, les mesures d'austérité proposées par les gouvernements sont autant de freins aux droits fondamentaux qui touchent particulièrement les femmes, comme la santé, l'éducation et le travail. Les acquis ne sont jamais complètement acquis et ne le sont jamais pour toujours – sans solidarité, c'est le retour en arrière qui nous attend.

## S'il ne fallait qu'une loi pour éliminer la discrimination

L'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* remonte à 1996, et ses dispositions rétroagissent au 21 novembre 2001. Elle a pour objectif l'élimination de la discrimination salariale qui touche les personnes occupant un emploi à prédominance féminine. À la suite des fusions et des défusions municipales, l'exercice a été reporté au 31 décembre 2010, et ce fut chose faite à cette date. Encore fallait-il que la Ville de Montréal verse leurs ajustements salariaux aux personnes qui y avaient droit. À force de mobilisation, d'actions syndicales et de recours, l'employeur est en voie de payer toutes les personnes visées par la *Loi* presque 20 ans après son adoption.

# Cols blancs de la SHDM Nouvelle convention

**Mario Sabourin** • Vice-président et responsable du Comité de négociation



Réunis en assemblée le 30 septembre 2015, les Cols blancs de la Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM) ont voté à 84 % en faveur de l'entente de principe conclue le 26 août.

L'entente est avantageuse à nombre de points de vue. Ainsi, les augmentations salariales négociées sont de l'ordre de 11,5 % réparties sur cinq années.

En plus de la création de nouveaux emplois permanents, notons l'augmentation de la cotisation patronale au RRFS-FTQ de 0,5 % répartie sur les deux dernières années du contrat, une flexibilité d'horaire pour certains emplois de même que la bonification de la prime de disponibilité.

Côté assurances collectives, les coûts continuent d'être assumés à 100 % par l'Employeur, une contribution à la franchise a été introduite et le pourcentage payé des médicaments d'origine a été ajusté.



Le comité syndical de négociation était composé de Mario Sabourin, vice-président de la section locale 429, de Diane Chiasson, directrice syndicale, de Marie-Céline Rivest, déléguée syndicale et de Sylvie Turcot, conseillère SCFP.

Il s'agit d'une très bonne entente dans le contexte d'austérité actuel. ♦

# Benoît Audette, vice-président au Un syndicaliste dans

Dans ce numéro, nous vous présentons l'un des six vice-présidents de notre exécutif syndical, Benoît Audette, qui est entré en poste en 2012 à la suite d'une série d'élections partielles.

Diplômé en architecture du Cégep du Vieux-Montréal, Benoît débute comme auxiliaire à la Ville de Montréal en 1986 à titre d'inspecteur en construction au Service des permis et inspections. Il obtient rapidement sa nomination permanente. Par la suite, il occupe temporairement les postes de vérificateur de plans et de préposé à l'émission des permis au Service des permis et inspections, un emploi qu'il obtiendra finalement en permanence.

Lors de la réorganisation qui a suivi la création des arrondissements, Benoît choisit l'arrondissement de Ville-Marie comme lieu de travail à titre d'inspecteur principal en 2002. À la suite de l'abolition de son poste et d'une mise en disponibilité, un événement qu'il juge positif, Benoît est réassigné à l'emploi d'agent technique en architecture. Cette transition lui aura été avantageuse puisqu'il obtiendra, en 2009, une promotion à titre d'agent technique principal au Service de l'environnement.

## Un appel frappant au syndicalisme

Suivant l'exemple de son père, un représentant syndical chez Cadbury, Benoît consultait souvent sa convention collective pour faire valoir ses droits face à des décisions prises par l'employeur. « Habitué à appliquer des textes réglementaires (code de construction, règlement de zonage), la convention collective ne me semblait pas plus compliquée », se rappelle-t-il.

Un jour, lorsqu'il était encore au défunt Service des permis et inspections, son chef de division décide que tous les inspecteurs doivent prendre leurs vacances durant les semaines de vacances de la construction. Avec deux autres confrères, Benoît fait les démarches auprès de sa directrice syndicale, Suzanne Lacasse, pour contester cette décision par le dépôt d'un grief. La cause sera perdue en arbitrage, mais quelle expérience !

Quelque temps plus tard, son gestionnaire, qu'il a irrité en affichant un peu trop fièrement sa confiance avant les audiences en arbitrage, exige de Benoît qu'il travaille à la maison – vous avez bien lu – avec pour tâche de lire le *Code de la construction*. Cette affectation inusitée durera



**Maryse Chrétien** • Dir. syndicale et membre du Comité du journal

deux semaines. Pour lui, ça a été un choc ! Cette expérience amène Benoît à s'engager comme délégué syndical au Service des permis et inspections de 1992 à 2002, année de son élection à titre de directeur syndical à l'arrondissement de Ville-Marie, un poste qu'il occupera jusqu'en 2007.

En plus de s'activer au sein du Comité de lutte anti-sous-traitance, il s'intéresse à l'éducation syndicale, une étape particulièrement marquante de sa carrière de militant. Il devient formateur au SCFP et à la FTQ, en plus d'agir à titre de membre du Comité d'éducation, dont il deviendra éventuellement le responsable. Parmi les nombreuses formations suivies, celle offerte par le Collège FTQ-Fonds lui permet d'en apprendre plus sur le rôle du Syndicat et son influence sur les individus, sur la société, sur la politique et, bien sûr, sur les membres qu'il représente.

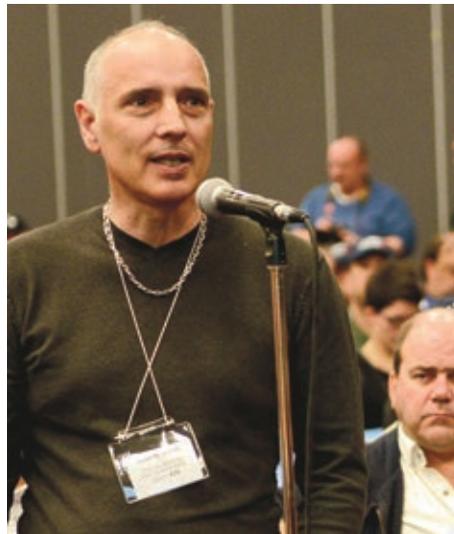
« Mon implication comme représentant syndical a profondément changé ma vision des autres. J'étais prompt à juger et bourré de préjugés, et cette implication m'a permis de découvrir que si j'avais été placé dans la même situation que ces personnes, je n'aurais probablement pas été aussi loin qu'eux. C'est une grande leçon d'humilité que je reçois jour après jour. Ça fait sûrement de moi un meilleur être humain ! Être à la fois à l'écoute des membres et de l'employeur m'a permis de trouver des solutions gagnantes pour tous. »

### Une expérience profitable

Benoît insiste aussi sur son expérience de formateur, qui lui rappelle certains principes qu'il doit appliquer au jour le jour dans son rôle de représentant syndical. « Revenir à la base, c'est essentiel ! L'importance du travail sur le terrain, aller à la rencontre de nos membres et discuter avec eux », estime-t-il. Mais – car il y a un mais –, il est très conscient que, depuis le début de son mandat actuel, c'est un élément qui a été relégué au second plan en raison des négociations en cours avec les villes de Westmount et de

Montréal.

En 2007, son parcours syndical l'amène à occuper la fonction d'agent de griefs au SFMM jusqu'en novembre 2012, moment de son élection à titre de vice-président. Benoît représente les membres des services centraux suivants : Service des infrastructures, de la voirie et du transport, Service des technologies de l'information, Service de l'eau, Division de la gestion et de la planification immobilière du Service de la mise en valeur du territoire, Commission de la fonction publique, Stationnement de Montréal, direction du Conseil du patrimoine, Service des Finances et le Bureau du vérificateur. Il représente aussi les membres des arrondissements de Ville-Marie, de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension et de Mercier–Hochelaga-Maisonneuve ainsi que ceux de la Ville reconstituée de Westmount.



### Les affaires courantes et les grands défis

Au jour le jour, bien que les priorités soient définies dans les fonctions de Benoît, il arrive que de nombreux événements imprévus (appels téléphoniques, rencontres sans rendez-vous, réunions d'urgence, etc.) viennent bousculer l'ordre établi. Il aime faire plusieurs choses à la fois ! Autrement, il partage son temps sur la route en comité

mixte de griefs, en relations professionnelles, en négociation de conventions collectives ou encore au bureau en compagnie de représentants syndicaux avec qui il va trouver des solutions imaginatives en équipe. « Tout n'est pas dans la convention collective et je crois au travail d'équipe et à la chaîne de responsabilités pour faire un bon travail ».

Des défis ? Benoît en a plusieurs, mais celui qui retient particulièrement son attention présentement est sa participation aux comités de négociation pour arriver au règlement de nouvelles conventions collectives.

### La pertinence du mouvement syndical et son évolution

Selon Benoît, les syndicats ont amélioré la qualité de vie de centaines de millions de personnes à travers le monde en favorisant la redistribution de la richesse et l'accroissement de la classe moyenne. « Les syndicats ont toujours été et seront encore de grands acteurs politiques, car ils influencent les lois et aident à répartir la richesse collective.

« Aujourd'hui, les gens sont difficiles à mobiliser, ils sont dans une zone de confort appréciable... est-ce parce que, dans les 25 dernières années, les syndicats ont bien fait leur travail ? Comment continuer à jouer ce rôle si les gens sont satisfaits ? Il ne faut pas oublier que notre société est en compétition avec des pays où il y a peu ou pas de syndicats. Il faut sensibiliser les gens au danger que représente la baisse de nos acquis et que rien n'est garanti. Nous constatons tous les jours qu'il faut se battre pour les conserver. »

Il rappelle que la richesse au Canada a augmenté seulement pour les mieux nantis au cours des vingt dernières années, dont près de dix sous la gouverne des conservateurs de Stephen Harper.

C'est sur cette dernière réflexion que Benoît nous invite à ouvrir les yeux ! ♦

# Une météo exécrationnelle et des relations de travail en dents de scie... Drôle d'été 2015 !



Josée Lacroix • Vice-présidente

L'été, c'est cependant un temps idéal pour faire le point sur les situations qui prévalent dans mes différents secteurs. De cette façon, il est plus facile d'y voir clair et de se préparer à l'automne qui nous attend.

## Tour d'horizon des arrondissements

**Ahuntsic–Cartierville** : signature d'une lettre d'entente pour la création d'un nouveau poste d'assistant intervention loisirs – une bonne nouvelle !

**Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce** : abolition du poste d'inspecteur du domaine public, création de celui d'inspecteur arrondissement – pas vraiment une bonne nouvelle. Pour ceux qui ne le sauraient pas, ce poste d'inspecteur en arrondissement fait actuellement l'objet d'un grief car les parties ne s'entendent pas sur son évaluation. D'autre part, toute la question des interactions entre ces postes d'inspecteur – inspecteur du domaine public, inspecteur en circulation et stationnement vs inspecteur d'arrondissement – n'a pas été résolue non plus. Cependant, du côté syn-

dical, nous avons fait avancer le projet de lettre d'entente pour les aide-bibliothécaires et les bibliotechniciens. L'été n'est pas synonyme de *farniente* !

**Saint-Laurent** : plutôt tranquille, quelques minimales modifications d'horaires dans les bibliothèques et c'est à peu près tout. Évidemment, il y a les suivis pour des mesures disciplinaires et administratives : pré-étape et griefs ! C'est douze mois par année, on n'arrête jamais...

## Tour d'horizon des services centraux et des villes reconstituées

**Cour municipale** : ça brasse du côté des huissiers. En effet, un nouveau *Code de procédure civile* entrera en vigueur à compter de 2016, ce qui entraînera des modifications importantes à leur travail. Le Syndicat

a demandé à rencontrer l'employeur afin de prévoir les impacts du nouveau *Code*. Après des demandes répétées, on nous promet une rencontre dans les prochaines semaines. Ne désespérons pas !

**Ville de Côte Saint-Luc** : quelques rencontres tenues durant l'été, relations de travail, problèmes de santé et sécurité à la répartition, discussions dans le cadre du renouvellement de la convention collective et première rencontre sur le régime de retraite. Personne n'a pris de vacances !

**Ville de Montréal-Ouest** : c'est le début des négociations en vue du renouvellement de la convention collective. Nous espérons arriver à un règlement rapide car, des deux côtés, les demandes sont peu nombreuses. Cela ne veut pas dire que ce ne sont pas des demandes importantes pour les membres, au contraire !

**Ville de Hampstead** : les travaux sur le maintien de l'équité salariale ont commencé. Il y a eu une entente entre les parties en vue de la création d'un nouvel emploi, celui d'agent de finances Hampstead. ♦

**IMPORTANT**

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

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

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

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

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

La Commission des relations de travail a rendu sa décision le 16 juillet concernant la plainte de négociation de mauvaise foi que nous avons déposée contre la Ville de Montréal. Malheureusement, le commissaire ne nous a pas donné raison. Le bon côté de la médaille : les négociations en vue du renouvellement de la convention collective ont repris au début de septembre.

## Les Incorruptibles se font entendre

Le Comité du journal

**P**auvre madame Chantal Rouleau ! La mairesse de l'arrondissement Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles ne devait pas s'attendre au barrage de questions pointues qu'elle a dû affronter lors de la séance du Conseil qu'elle présidait le lundi 6 juillet dernier, surtout celles des syndiqués qui, sous les couleurs des Incorruptibles, sont venus la cuisiner sur des sujets comme la sous-traitance, le régime de retraite des élus, le plan quinquennal de main-d'oeuvre de l'administration Coderre et les enjeux locaux en relations de travail. Visiblement dépassée, l'élue a multiplié les manoeuvres de contournement jusqu'à ce qu'à son grand soulagement, la période réservée aux questions et commentaires soit épuisée. Ce n'est qu'un au-revoir, madame Rouleau !



# L'indemnité de remplacement de revenu Le montant est-il conforme ?



Daniel Morin • Agent de réparation en santé et sécurité du travail

**Vous êtes nombreux à me contacter pour obtenir de l'information au sujet du montant que vous recevrez de l'employeur à la suite d'un accident de travail. Les questions sont nombreuses mais, essentiellement, je comprends que vous n'êtes pas en mesure d'évaluer si le montant reçu est conforme à la loi.**

**C**'est aux articles 59 et suivants de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)* qu'on retrouve les réponses à vos questions. Attardons-nous, dans un premier temps, à vulgariser les dispositions de cette loi.

L'article 59 oblige l'employeur à vous verser la totalité du salaire net que vous auriez reçu pour la journée où vous devenez incapable d'effectuer votre travail à la suite d'une lésion professionnelle. De plus, si votre invalidité se poursuit au-delà de la journée où vous avez abandonné le travail,

l'article 60 oblige l'employeur à vous indemniser pour la perte de salaire pendant les 14 jours suivants. L'indemnité doit être l'équivalent de 90 % du salaire net perdu. L'article 62 définit à quoi correspond l'indemnité que l'employeur doit vous verser pendant la période des 14 jours.

## Vos questions

### **Comment identifier la journée où vous devenez incapable d'effectuer votre travail ?**

Le cas typique est celui où vous quittez le travail dès que vous vous blessez. Dans ce cas, la journée où vous devenez *incapable d'effectuer votre travail* est bien évidemment la même journée où vous êtes blessé. Mais, comme on le voit fréquemment, tous les travailleurs ne quittent pas nécessairement le travail dès que survient une lésion professionnelle. Plusieurs vont se blesser au travail et ne ressentiront pas le besoin immédiat d'obtenir des soins. Même s'ils éprouvent des douleurs, nombre de travailleurs pensent que c'est passager ou sans réelle gravité. Aussi continueront-ils à tra-

vailler.

C'est dans ces cas que le questionnement survient, à savoir quelle est la journée où vous devenez incapable de travailler. Certains quitteront le travail le lendemain, ou même plus tard, c'est-à-dire quand ils réaliseront que la douleur ne passe pas, qu'elle augmente. Finalement, ils prendront une journée de congé, ils iront consulter un médecin qui leur signera dès lors un arrêt de travail. Dans ces circonstances, la façon la plus simple de bien identifier cette journée où vous devenez incapable d'effectuer votre travail est de considérer que c'est la journée où vous abandonnez le travail en conséquence de votre lésion. La compréhension de cette définition est importante quand vient le temps de calculer l'indemnité que doit vous verser l'employeur pour les 14 jours suivants.

**Vous êtes VICTIME** d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'une lésion psychologique en lien avec le travail ?

Avant de débiter vos démarches auprès de l'employeur ou de la CSST,  
**informez-vous !**

Contactez l'agent en réparation santé et sécurité du travail du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal  
**Daniel Morin : 514 842-9463, poste 242**

Vous éviterez ainsi de vous retrouver sans le sou ou aux prises avec les dédales de la bureaucratie !  
**Cette assistance est prévue à l'article 279 de la *Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles*.**

## Comment identifier les 14 jours suivant l'arrêt de travail ?

Sur un calendrier, on identifie le jour d'abandon du travail comme étant le jour zéro. Ainsi, le jour suivant est le premier des 14 jours consécutifs qui seront identifiés sur un calendrier. Ceux-ci devront faire l'objet de l'indemnité de remplacement de revenu que doit vous verser l'employeur.

### Exemple 1

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Le travailleur se blesse le 5. Il quitte immédiatement le travail. Les 14 jours indemnisés par l'employeur commenceront le 6 et se termineront le 19.

### Exemple 2

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Le travailleur se blesse le 5. Il quitte le travail seulement le 8 (c'est le jour d'abandon du travail). Les 14 jours indemnisés par l'employeur commenceront le 9 et se termineront le 22.

## Quels seront les jours indemnisés par l'employeur ?

Dans tous les cas, les jours devant être indemnisés sont ceux, dans les 14 jours de calendrier, pour lesquels vous auriez travaillé n'eût été votre lésion, que ce soit à taux régulier ou à taux supplémentaire. Identifier ceux-ci sur le calendrier vous permettra de connaître le nombre de jours devant faire l'objet d'une indemnisation.

## Combien dois-je recevoir ?

Afin de déterminer le montant de l'indemnité que doit vous verser l'employeur, vous n'avez qu'à calculer le nombre de jours d'arrêt de travail qui sont inclus dans la période des 14 premiers jours. Ce sont les jours indemnisables.

## Comment déterminer le montant équivalant à l'indemnité de 90 % du salaire net ?

Afin de déterminer l'indemnité que doit vous verser l'employeur, il faut, dans un premier temps, identifier votre salaire brut prévu au contrat de travail et tenir compte, s'il y a lieu, des échelons et primes prévus à la convention collective. Essentiellement, on doit calculer le salaire brut pour la période des 14 jours.

Une fois le salaire brut calculé, on doit soustraire de ce montant les déductions auxquelles procède normalement l'employeur pour acquitter votre part d'impôt fédéral et provincial ainsi que vos cotisations au Régime des rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale. Aucune autre déduction ne peut être considérée afin de déterminer le salaire net. Une fois ce simple calcul complété, il ne reste qu'à multiplier par 90 %.

## En terminant

Il est important de vous rappeler qu'en toutes circonstances l'employeur doit vous payer ce montant prévu à la Loi si vous vous absentez à la suite d'une lésion professionnelle. Il ne peut pas non plus vous en réclamer le remboursement si la CSST refusait votre réclamation.

Si vous éprouvez des difficultés à recevoir cette indemnité, n'hésitez pas à communiquer avec moi. ♦

## Besoin d'aide ? Problèmes personnels ?

**JEU • BURN OUT  
CONSOMMATION • VIOLENCE**

UN SERVICE CONFIDENTIEL D'AIDE ET D'INFORMATION VOUS  
EST OFFERT SANS FRAIS PAR NOTRE SYNDICAT

Les responsables du  
Programme d'aide aux membres (PAM)

**514 842-9463**

Sylvie Beauchamp et Stéphane Armstrong

**24 heures sur 24**

Vous pouvez laisser un message  
dans la boîte vocale de votre  
représentant(e) syndical(e) !

**514 842-9463**

# La sous-traitance et les dangers en SST

## Soyons sur nos gardes !

**Julie Lépine** • Représentante en prévention SST

En collaboration avec **Alain Cormier** • Secrétaire du Comité d'enquête et d'action anti-sous-traitance (LAST)

Comment traiter d'un sujet aussi important que les risques en santé et sécurité du travail entraînés par le recours à la sous-traitance ? Cela sera difficile, mais nous allons essayer. Actuellement, la tendance est à la sous-traitance. C'est vendeur politiquement, c'est bon pour remplir les salles de soirées spaghetti, ça passe bien aux nouvelles et ça contribue « théoriquement » à l'assainissement des finances publiques.



Alain Tricot, agent technique en ingénierie municipale (génie civil).

**A**vant de répondre à cette pré-misse, nous devons traiter de la notion de maîtrise d'œuvre, qui est définie de la façon suivante à l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* : « Le propriétaire ou la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux. »

Suivant cette définition, un maître d'œuvre doit être désigné sur tout chantier de construction. Le maître d'œuvre sera le propriétaire du chantier, à moins que celui-ci n'ait confié la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux faits sur le chantier à une autre personne. Si tel est le cas, ce sera alors la personne ainsi désignée qui sera le maître d'œuvre sur le chantier. Selon

la volonté exprimée par le législateur, cette personne doit voir à la santé et la sécurité des travailleurs sur les chantiers<sup>1</sup>.

Autrement dit, lorsque la Ville confie la maîtrise d'œuvre des chantiers en sous-traitance (la quasi-totalité du temps), mais décide de conserver des employés Ville sur ces dits chantiers à des fins de contrôle (p. ex. : surveillance, génie civil, arpentage, circulation, etc.), c'est le sous-traitant engagé par la Ville qui est le responsable de leur santé et sécurité sur les chantiers.

### Une question d'image et des enjeux politiques

Si on demandait à l'employeur de dire si la sous-traitance à outrance pourrait avoir une incidence sur la prudence dans les chan-

tiers de construction de la Ville de Montréal, il nous répondrait avec un gros NON sans hésitation.

Mais, dans les faits, il ne le sait pas, car il n'a jamais pris le temps de s'arrêter à cette question primordiale. N'oublions pas que les priorités à la Ville sont l'image, les réponses à donner aux médias dans les plus brefs délais et les prochaines élections. Tout le reste est secondaire !

La Ville de Montréal, avec cette approche favorisant la sous-traitance, augmente la cadence de travail, favorise le travail de nuit sept jours par semaine et va même jusqu'à « récompenser » financièrement les entrepreneurs lorsqu'ils devancent les échéanciers d'exécution de leurs ouvrages.

Maintenant, il faudrait que quelqu'un s'attarde à cette problématique et fasse le lien entre le plan quinquennal de main-d'œuvre de la Ville, la sous-traitance à outrance, le programme accéléré du maire Coderre pour les festivités du 375<sup>e</sup> anniversaire de la Ville et l'augmentation du risque relié à nos fonctions dans notre quotidien.

### Un exemple parlant

Allons-y avec un exemple des risques courus par les syndiqués affectés à des chantiers sous la responsabilité de maîtres d'œuvre issus de la sous-traitance.

Un salarié qui doit prendre des mesures dans une tranchée subit de l'intimidation de la part d'un employé du chantier. Un chauffeur de pelle mécanique (gravier) menace de verser le contenu de sa pelle dans la tranchée. Il commence à faire tomber le contenu de sa pelle à côté de la chambre où se situe le travailleur. Le travailleur reçoit du gravier sur le bras. Il porte plainte auprès du maître d'œuvre et celui-ci répond qu'il retarde les travaux, qu'il n'a pas d'affaire là et qu'il



# « Surveillants en SST » Un rôle inquiétant !

**Maryse Chrétien** • Dir. syndicale et  
membre du Comité du journal

n'était pas le bienvenu sur son chantier. Un droit de refus a été exercé par le travailleur et heureusement, l'employeur a accepté ce droit de refus et a retiré les salariés de la Ville du chantier.

À la suite de cet événement, nous avons appris que la Ville de Montréal donnerait aux salariés qui ont à intervenir sur un chantier la formation sur les rôles et les responsabilités du donneur d'ouvrage sur les chantiers de construction en matière de SST.

Mais ceci est un exemple parmi tant d'autres. On parle de menaces graves et d'intimidation. Souvent les risques sont reliés aux chantiers et il est primordial de noter et de dénoncer toutes les anomalies sur les chantiers qui pourraient présenter un risque sur votre santé et sécurité.

## L'enjeu de santé et de la sécurité

La santé et la sécurité au travail doivent être plus qu'une série de mesures dans un tableau de bilan de fin d'année que votre superviseur bricole à la va-vite pour satisfaire la direction générale de la Ville deux jours avant votre party de Noël. Elles doivent faire partie de votre quotidien et être prises en charge par nos milieux de travail, faire partie des discussions à la machine à café le matin et être des enjeux pris au sérieux, car malheureusement notre employeur préfère nous considérer comme des statistiques de fin d'année plutôt que de prendre en compte notre bien-être.

Il faut constamment se rappeler que les meilleures personnes pour prendre soin de nous, c'est nous ! Comme le dit l'adage, on n'est jamais mieux servi que par soi-même ! ♦

<sup>1</sup> *Délimitation d'un chantier de construction et identification du maître d'œuvre*, document de la CSST, mai 2015, p. 14.

**Depuis quelques mois, des Cols Blancs (agents techniques, assistant-techniques, surveillants de travaux et autres intervenants terrain) doivent assister à une formation offerte par le Centre patronal en matière de santé et sécurité du travail du Québec intitulée *Rôle et responsabilité du donneur d'ouvrage sur les chantiers de construction en matière de santé et de sécurité au travail*.**

L'objectif de cette formation consiste à outiller les intervenants terrain de la Ville de Montréal pour qu'ils puissent exercer les contrôles requis en tant que donneur d'ouvrage en matière de SST auprès du maître d'œuvre sur les chantiers de construction.

Ce nouveau rôle attribué à nos membres suscite des questions, car les comités locaux paritaires en santé et sécurité n'ont pas été consultés avant de mettre cette initiative de l'avant. Cette nouvelle tâche de relever sur papier les anomalies en santé et en sécurité sur un chantier lorsque nous ne sommes pas les maîtres d'œuvre peut être délicate. Tous nos membres ne sont pas au diapason lorsque vient le moment de déceler des situations dangereuses ou à risque. Ensuite, nos membres peuvent se retrouver en situation de frictions avec les firmes privées, car celles-ci se sentiront surveillées par nos membres qui normalement viennent exercer seulement

leurs tâches. Y aura-t-il une sensibilisation auprès des maîtres d'œuvre, en amont, lors de rencontres de démarrage, avant le début d'un chantier pour les informer du nouveau rôle que les Cols blancs doivent exercer sur leur chantier ? Permettez-nous d'en douter !

Il n'est pas non plus logique que le rafraîchissement des compétences des gens de terrain en matière de situations risquées ou dangereuses se fasse après qu'on leur octroie ce rôle ! Soyez assurés que vos représentants syndicaux incluront ces points cruciaux à l'ordre du jour des prochaines réunions des comités paritaires en santé et sécurité. Nous avons des propositions constructives qui seront nettement préférables au fait de laisser un tel fardeau à nos membres qui en ont déjà plein les bras avec leurs tâches régulières.



**Michel Hanna**, agent technique en ingénierie municipale (génie civil).

**SPÉCIAL  
SOUS-TRAITANCE**

# Les fonctionnaires municipaux Espèce en voie de disparition ?

Alain Cormier et Marcel Riley • Secrétaire et responsable du Comité LAST



Si vous croyez que le titre est alarmiste, c'est parce que vous ne savez pas encore à quel point la privatisation des services municipaux nous guette. En fait, c'est devenu un secret de Polichinelle : la Ville projette de recourir de plus en plus à la sous-traitance afin de livrer divers services aux citoyens de Montréal.

Cette volonté s'inscrit dans la stratégie de l'administration Coderre, qui a mis en place un ambitieux plan quinquennal de main-d'œuvre (PQMD) dont les dispositions prévoient une réduction de la masse salariale de la Ville de 10 % d'ici 2018. Cela se traduit entre autres par l'abolition de postes présentement vacants ou qui le deviendront.

D'après nos informations, les premiers emplois qui seraient visés par la direction générale en vertu du PQMD sont ceux des agents techniques en génie civil (surveillants de travaux au SIVT, au Service de l'eau et au sein des arrondissements) et des techniciens en informatique (STI). Attention : ces postes risquent de n'être pas les seuls à tomber sous le couperet. Autrement dit, personne n'est à l'abri !

## Un enjeu de négociation

De plus, dans la présente négociation de la convention collective, la Ville demande d'ajouter de la flexibilité à l'article 10 qui traite du travail à forfait pour qu'elle puisse avoir recours au secteur privé sans restriction. L'abandon de cet article de notre convention collective, qui est à notre avis le dernier rempart légal de protection de nos emplois cols blancs, ferait en sorte que tous les ingrédients seraient réunis pour privatiser les services municipaux.

En privatisant les services municipaux, la Ville mettra de côté les valeurs contenues dans son si précieux code de conduite des employés de la Ville de Montréal sous prétexte d'économies théoriques des deniers publics. Rappelons que le préambule de ce code stipule que « l'intégrité dont fait preuve l'employé dans le cadre de ses fonctions devient par extension l'intégrité même

de la Ville » et que « tous les employés sont des représentants de la Ville. »

tenté par le passé de privatiser certains services aux citoyens. Monsieur le maire, nous



## Des loups et des bergers

Autrement dit, nous sommes les « bergers » et notre devoir consiste à surveiller les intérêts de la Ville et de la protéger des « loups » qui rôdent ! En privatisant les services municipaux, il faut comprendre que la Ville veut confier un travail de « berger » à des « loups » !

Nous sommes persuadés que notre employeur est rempli de bonnes intentions, qu'il écrira des directives administratives, qu'il mettra sur pied des comités de suivi, qu'il tiendra des audits de vigilance afin que les « loups » deviennent de bons « bergers »... mais un « loup » restera toujours un « loup » par sa nature !

## Des tentatives passées

Rappelez-vous que d'anciennes administrations ont

avons déjà dit à votre prédécesseur Pierre Bourque que « Privatiser, c'est manquer de vision ! ».

Il ne faut pas avoir la tête à Papineau pour se rendre compte que la privatisation est incompatible avec les valeurs de la Ville, qui devrait plutôt mettre ses efforts à travailler de façon constructive avec ses fonctionnaires plutôt que de vouloir tenter de les contourner par divers stratagèmes.

En ces temps sombres et difficiles qui se dressent devant nous, restons vigilants et soyons solidaires ! ♦



# Le syndicalisme Garde-fou du filet social !



Jean Pierre Wafuana • Délégué syndical et secrétaire du Comité du journal

**Dans un texte de l'Institut de recherche et d'information socioéconomique (IRIS), on avance qu'aucun pays n'a connu de prospérité économique et n'a érigé une véritable classe moyenne sans une forte présence syndicale. On ajoute que « partout dans le monde, les syndicats jouent un rôle important dans la réduction de l'inégalité et la pauvreté et l'accroissement de l'accessibilité à un filet social décent<sup>1</sup> ».**

**N**ul n'ignore que la quasi-totalité de protections accordées aux travailleurs ainsi que des avantages sociaux résultent de batailles syndicales. L'IRIS ajoute qu'une série d'études indique sans équivoque que partout dans le monde où les syndicats sont forts, il y a réduction de l'écart de richesse entre les travailleurs et les patrons, entre les hommes et les femmes, entre les minorités visibles et les autres.

## Un discours ringard

Pourtant, dans les discours qu'on livre au commun des mortels habituellement, surtout en ce moment où l'on cherche des boucs émissaires pour justifier la mauvaise gestion des finances publiques, on entend dire que les syndicats font plus partie du problème que de la solution – au point de faire croire que leur poids et leur influence deviennent désastreux pour l'économie.

Dans le blogue économique Minarchiste, l'analyse du modèle scandinave vient battre en brèche cette vue d'esprit : « Ces pays – que sont la Suède, la Finlande, la Norvège et le Danemark – ont des taux d'imposition élevés, un filet social étendu et généreux, des taux de syndicalisation élevés, mais figurent tout de même parmi les plus riches du monde et on semble y trouver une superbe qualité de vie (santé, éducation, etc.)<sup>2</sup>. »

## Taux d'imposition, austérité et répartition de la richesse

Il apparaît que le taux d'imposition élevé rappelle quelque chose aux Québécois, puisque c'est leur lot quotidien, comparé à la population du reste du Canada, surtout

lorsqu'on ajoute à cela les politiques d'austérité qui pèsent désormais sur leurs épaules comme une chape de plomb.

*A contrario*, dans les pays ci-haut cités, la redistribution de la richesse reste équitable et les syndicats, pour leur part, maintiennent leur bonne cote et leur forte présence. Il n'est donc pas question de les pointer du doigt puisqu'il y a un lien entre la lutte syndicale et la protection du filet social.

Dans une recherche récente, Gregor Murray<sup>3</sup> et Paul-André Lapointe<sup>4</sup> jugent aussi que les syndicats contribuent à réduire les inégalités.

Par contre, M. Lapointe a publié en août dernier une étude pour le compte de l'IRIS dans laquelle il constate que les syndicats québécois n'étaient pas arrivés à freiner la montée des inégalités salariales, celles-ci ayant même gagné le monde du travail syndiqué durant les dernières années.

## Des pouvoirs en mutation

« Le problème, ce n'est pas une simple question de taux de syndicalisation », commente M. Lapointe. « C'est aussi une question de pouvoir de négociation et de rapport de force. Au cours des dernières années, ce pouvoir de négociation des syndicats s'est affaibli considérablement au Québec. » Sa conclusion : « Il y a comme une incapacité de transformer ce taux de syndicalisation élevé en un levier pour améliorer les conditions de travail. C'est un peu en dehors du

contrôle des syndicats, étant donné tous les facteurs de l'environnement auxquels ils font face et qui ont changé considérablement. »

Traduction : une bonne partie de ce que dit le professeur Lapointe se résume et se cristallise dans la mauvaise foi de pouvoirs publics qui sont aujourd'hui déterminés à appliquer des politiques d'austérité contre vents et marées et au grand dam de la majorité des citoyens. D'ailleurs, la protectrice du citoyen, Raymonde Saint-Germain, en a fait le constat en écrivant dans son plus récent rapport que les dernières coupes, qui s'ajoutent aux compressions passées, frappent de plein fouet les couches les plus vulnérables de la population.

## Des turbulences à venir

Encore tout dernièrement, *Le Devoir*, sous la plume de Robert Dutrisac, annonçait une tempête lors de la session parlementaire cet automne en évoquant le plein effet des coupes dans les grands réseaux de la santé et de l'éducation, des négociations et risques d'affrontement avec les salariés de l'État. Même si l'opposition va monter le ton face au gouvernement libéral, demeuré entretemps imperturbable face aux appels de la population, la vraie bataille pour défendre le filet social reste l'apanage des syndicats. ♦

(1) <http://iris-recherche.qc.ca/blogue/pourquoi-nous-avons-besoin-des-syndicats>

(2) <https://minarchiste.wordpress.com/2012/02/20/analyse-du-modele-scandinave/>

(3) Gregor Murray, professeur à l'Université de Montréal et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail.

(4) Paul-André Lapointe, professeur au Département de relations industrielles de l'Université Laval.

# Élections fédérales d'octobre 2015

## Portrait de la situation



Marc-André Noël • Délégué syndical à l'arrondissement de LaSalle

**Au moment de mettre sous presse, les résultats de l'élection fédérale n'étaient pas encore connus. Il ne fait toutefois aucun doute qu'advenant sa réélection, Stephen Harper aura les coudées franches pour poursuivre son entreprise de démolition de la classe moyenne au Canada.**

**D**u point de vue syndical, la prise de pouvoir des libéraux de Philippe Couillard en 2014 s'est avérée une véritable catastrophe. Une question s'ajoute : comment renverser la machine à la suite des élections fédérales ? Si l'on fait un bilan de neuf années de pouvoir par les conservateurs, difficile de choisir le *magnum opus* des attaques du gouvernement Harper contre la classe moyenne tant elles sont nombreuses !

### Trois projets de loi dangereux

Un consensus règne tout de même autour de trois projets de loi fédéraux : C-525, C-377 et l'éventuelle abolition de la formule Rand.

Le projet de loi C-525 vise à modifier la procédure de dotation des accréditations syndicales en remplaçant le décompte des cartes de membre par la tenue d'un scrutin secret. Un suffrage de 45 % de membres insatisfaits de leurs représentants syndicaux suffirait à retirer son accréditation à une organisation syndicale tandis qu'une majorité

absolue serait nécessaire à son maintien. Ce projet de loi ne toucherait que les syndicats défendant les intérêts des travailleurs œuvrant dans les secteurs de juridiction fédérale. Toutefois, gageons que le président du Conseil du trésor, Martin Coiteux, aura bien envie de se doter d'une telle loi afin de charcuter davantage les conditions de travail des salariés provinciaux.

### Le projet de loi C-377

Bien plus qu'une menace planant sur les élections de 2015, qui exige que tous les syndicats rendent publiques l'ensemble de leurs dépenses, ce projet a fait violemment réagir les chefs de l'opposition Thomas Mulcair (NPD) et Justin Trudeau (PLC), de même qu'une bonne partie du sénat.

Advenant sa victoire en octobre prochain, le NPD s'engage à abroger cette modification aux lois fiscales canadiennes d'une sévérité injustifiée. Il faut comprendre que, dans aucun des autres secteurs d'activité, le gouvernement n'impose une telle transparence, et pour des raisons évidentes. Com-

ment les syndicats peuvent-ils gagner contre des adversaires toujours au fait des atouts qu'ils ont dans leur jeu ?

### Formule Rand

Advenant la réélection de monsieur Harper, la rumeur voulant que les conservateurs abolissent la formule Rand pourrait finalement se concrétiser. Instaurée en 1946, cette règle exige que l'employeur perçoive une cotisation syndicale à même la paie de chaque employé. Elle vise à assurer un « interventionnisme positif de l'État sur le développement des services publics et sur la reconnaissance des droits à la négociation et à la grève<sup>1</sup>. »

Cette loi aura permis aux syndicats de cesser leurs activités de financement pour concentrer leurs efforts à la défense des intérêts des travailleurs. Leur enlever ce soutien financier équivaldrait à replonger les travailleurs dans l'Âge de pierre.

### Vers un état du droit au travail

Enfant légitime du Parti républicain américain, le modèle du *right to work* repose sur une série de sophismes économiques et de raisonnements vicieux visant à convaincre les travailleuses et les travailleurs de l'inutilité des syndicats dans une économie de marché. Les défenseurs de cette doctrine stipulent que les employeurs ont besoin des travailleurs, et qu'ainsi le passage par un tiers parti s'avère futile. En vérité, la disparition des syndicats place les travailleurs à la merci des conditions économiques et du bon vouloir des employeurs. Le gouvernement Harper flirte depuis toujours avec ce modèle d'inégalité sociale sans pareil. ♦

## ÊTES-VOUS MEMBRE DU SFMM ?

Même si vous payez vos cotisations, cela ne veut pas dire que vous êtes membre et que vous avez le droit de vote. Pour être un membre en règle, vous devez être un membre inscrit.

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

**514 842-9463 • sfmm429.qc.ca**

<sup>1</sup> Source : [www.ledevoir.com/culture/livres/423214/harper-contre-les-travailleurs](http://www.ledevoir.com/culture/livres/423214/harper-contre-les-travailleurs), 8 novembre 2014.

# Renouveler le syndicalisme pour changer le Québec

## Réflexion !



Christophe Vaillancourt • Délégué syndical Parc Six Flags SEC La Ronde

**L'économie mondiale est en transformation. Nous assistons à une dématérialisation des moyens de production et une financiarisation du capital. Cette financiarisation est entre autres à l'origine de la crise économique de 2008. Cette mutation économique pose trois défis à la classe ouvrière : ceux du néolibéralisme, de l'austérité et de l'accroissement des inégalités socioéconomiques.**

**A** cet égard, le mouvement syndical doit s'adapter à ces nouvelles réalités afin de mieux les combattre. Cela passe par une remise en question de certaines de nos pratiques et par l'adoption de nouvelles stratégies d'action.

### Des questions pertinentes

C'est à ces questions que le livre *Renouveler le syndicalisme pour changer le Québec*<sup>1</sup> souhaite répondre. Les auteurs, des militants syndicaux et progressistes, ont publié ce livre en mars 2015 avec l'idée de mener une série de réflexions sur les pratiques syndicales. La question centrale de ce recueil d'essais est : « Le mouvement syndical peut-il toujours être le fer de lance d'une mobilisation qui ferait avancer le Québec sur la voie du progrès social<sup>2</sup> ? »

La réponse suggérée tout au long de l'œuvre est que le mouvement syndical peut être cet agent de transformation sociale à condition de se transformer lui-même. Les auteurs proposent une série de mesures afin de favoriser une plus grande mobilisation. Il convient ici d'en présenter quelques-unes.

### Des recommandations

L'une de ces suggestions est d'unir la mobilisation syndicale à l'action de groupes communautaires. Cette recommandation a été suivie notamment à l'occasion de la manifestation du 1<sup>er</sup> mai 2015. L'action concertée de groupes progressistes a permis de réaliser un important blocus économique à travers le Québec et de faire entendre nos revendications par l'élite économique et politique de la province.

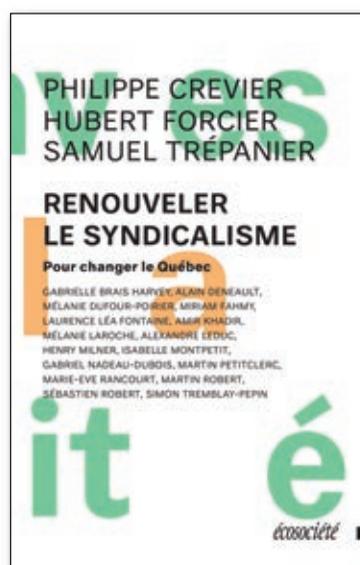
Par ailleurs, on propose de favoriser l'in-

tégration et la participation des jeunes à l'action syndicale. Il s'agit d'un véritable défi démographique à relever puisque les travailleurs âgés entre 15 et 24 ans ont un taux de couverture syndicale plus bas que celui des autres groupes d'âge<sup>3</sup>.

À cet effet, les auteurs suggèrent de favoriser la syndicalisation de milieux traditionnellement non syndiqués – celui des PME par exemple. Il va de soi qu'un accroissement du nombre de travailleurs syndiqués favorise la mise en place d'une plus grande mobilisation.

### Rapport de force

Afin d'accroître notre rapport de force, certains essais du livre proposent d'investir le front politique. Si les syndicats sont présents sur le plan économique – de par les relations de travail ou bien par l'entremise du Fonds de solidarité FTQ –, l'action politique est quelque peu désinvestie depuis les



années 1980. Il s'agirait donc de mettre de l'avant des revendications favorisant l'émancipation de la classe ouvrière et de rappeler certaines propositions politiques de la FTQ telles que la réforme du mode de scrutin.

Une autre suggestion du livre est à l'effet de mettre de l'avant nos revendications environnementales. L'écologie prend une place de plus en plus importante parmi les préoccupations syndicales. Il s'agit d'un impératif catégorique indissociable des problèmes socioéconomiques et politiques.

### Conclusion

En somme, « le mouvement syndical peut et doit être le moteur de ce renouveau social, tant sur les plans économique, politique qu'environnemental<sup>4</sup> ». Autrement dit, les auteurs préconisent de sortir de notre zone de confort pour grandir. La mobilisation et l'action syndicales sont des vecteurs de progrès qui nous permettent de surpasser les problèmes sociaux auxquels nous sommes confrontés. ♦

<sup>1</sup> Crevier Philippe, Hubert Forcier, Samuel Trépanier *et al.* 2015. *Renouveler le syndicalisme pour changer le Québec*, Écosociété (Montréal), 296 p.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 11.

<sup>3</sup> Institut de la statistique du Québec, Tendances historiques de la syndicalisation chez les femmes et les hommes au Québec. [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/tendances\\_syndicalisation.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/tendances_syndicalisation.pdf) (consulté le 24 septembre 2015).

<sup>4</sup> Crevier Philippe *et al.*, *op. cit.* p. 284.

# Aide-bibliothécaire à l'arrondissement LaSalle

## Je m'appelle Belkis Hernandez

Marc-André Noël • Délégué syndical à l'arrondissement de LaSalle



**C'est avec dix minutes de retard que Belkis Hernandez se présente à notre rendez-vous. Elle entre en catastrophe et se confond en excuses. Je joue le jeu en acceptant ses excuses, mais ce qu'elle ignore, c'est que compte tenu de son emploi du temps chargé, je suis déjà trop heureux qu'elle ait accepté cette entrevue pour m'inquiéter de ce petit accroc !**

Lorsqu'elle se présente à l'hôtel de ville de LaSalle, au début des années 2000, afin de solliciter un emploi à titre de secrétaire juridique, Belkis n'a aucune idée de la tournure que vient de prendre sa vie. À cette Guatémaltèque mère de deux enfants à l'emploi d'une chaîne de supermarchés, on offre un poste d'aide-bibliothécaire, qu'elle accepte. Avec le recul, Belkis n'hésite pas à dire que cette décision lui a sauvé la vie : « Après tant d'efforts et d'études – j'avais déjà mon diplôme en secrétariat juridique –, j'avais un emploi assez difficile. Avec cette chance, j'ai eu accès à un emploi dans un milieu supérieur, avec des avantages que je n'avais pas. »

Pour celle qui connaît le travail de bureau – elle a entre autres œuvré chez Hydro-Québec – le poste d'aide-bibliothécaire consiste essentiellement à « placer des livres ». « C'est la base », et c'est d'une importance capitale. Le rangement permet l'accès à l'information. C'est donc avec humilité que Belkis se lance dans cette aventure. « La culture syndicale au Québec contribue à effacer les inégalités entre les emplois. Tu peux nettoyer la rue et tu es considéré sans préjugés par ton Syndicat. »

### Une autre dimension

Rapidement, elle constate que ce travail comprend une dimension plus riche que simplement ranger la bibliothèque. Le contact direct avec les citoyens de tous les âges et de tous les horizons culturels exige des connaissances littéraires qu'elle n'a pas. Sa chef de section de l'époque la rassure :



« Elle m'a dit : "Ce que tu ne sais pas, on va te l'apprendre." » Belkis convient alors de s'inscrire au programme de certificat en littérature jeunesse, une formation qui, grâce à un article de la convention, lui sera remboursée à 50 % par l'employeur.

Ce sera la première d'une série de formations, dont « animation scientifique » et « technique en documentation », que Belkis suivra afin de peaufiner la qualité de son service aux citoyens. Pour elle, il s'agit de « rendre aux autres » les connaissances qu'elle a la chance d'apprendre.

### Implication sociale

En œuvrant à la section jeunesse, Belkis côtoie essentiellement de jeunes enfants – et leurs parents bien souvent paniqués ! – ainsi que des adolescents. Inutile de tenter de le cacher, l'arrondissement LaSalle compte son lot de familles à faible revenu. La bibliothèque l'Octogone devient un lieu de rencontre tout indiqué pour ces adolescents ayant souvent bien peu d'intérêt pour l'école.

Belkis, avec l'appui de sa gestionnaire, décide d'offrir des ateliers d'animation

scientifique. Certaines expériences proposées par cette passionnée des sciences ont d'abord donné des sueurs froides à ses collègues de la section jeunesse. « Il a fallu que je gagne leur confiance. On s'est inquiété quand j'ai voulu introduire du nitrate dans une activité ! » Elle a finalement remporté son défi et les « mardis scientifiques » figurent désormais parmi les activités incontournables offertes aux jeunes LaSallois.

### « S'il m'arrivait quelque chose... »

Belkis nous assure que la situation des travailleurs est bien différente au Guatemala, où l'on pratique un syndicalisme de façade sauf dans les milieux touristiques. « Dans les hôtels, où les touristes peuvent s'interroger sur les conditions de travail des employés, les syndicats font leur boulot. » Ailleurs, l'adhésion à un syndicat peut rimer avec danger.

En référence avec la grande marche de l'automne 2014 contre le projet de loi sur la restructuration des régimes de retraite du secteur municipal – elle y a participé en compagnie de sa fille Jasmine –, Belkis y va du commentaire suivant: « Au Guatemala, on ne sort pas dans la rue comme ça, sauf si on connaît les militaires et on sait qu'ils ne vont pas nous arrêter. »

Sa famille s'inquiète parfois pour la sécurité de celle qui affiche fièrement des autocollants *On n'a rien volé (nous)* sur son quatre par quatre et envoie par courriel des photos la montrant avec un chandail du Syndicat. Elle les rassure en leur répétant qu'au Québec, « les syndicats veillent ». Elle en parle en termes de « feu » et de « passion » pour les enjeux humains, et évoque à ce propos, non sans une certaine gêne (!), Bernard Gauthier, le « Rambo de la Côte-Nord » : « Tu sais, c'est dans le cœur. Cette rage contre les injustices sociales, ça brûle comme le feu. »

Aussi, à ses cousins elle rappelle que « s'il m'arrive quelque chose, le Syndicat est là pour me défendre ». Cette assurance lui permet de se donner à 100 % au service des citoyens. ♦

# Deux nouveaux conseillers SCFP se joignent à nous !



Dominic Boyer occupe la fonction de conseiller syndical SCFP depuis près d'un an et demi. Il a évolué principalement dans le secteur municipal après s'y être investi comme militant pendant quelques années. Il a également œuvré comme formateur au Service d'éducation du SCFP. À l'origine, il a travaillé comme Col blanc réparateur au sein d'un service de police municipale. Il va sans dire qu'il se sent très à l'aise et bien heureux de s'être joint à la grande famille du 429.



Alexandre Prigent a commencé à militer en 2004 au Syndicat national de convoyeurs de fonds (SCFP 3812). Il y a occupé les postes de délégué syndical et de vice-président région ouest avant d'être embauché comme conseiller SCFP en février 2011. Il a assumé la responsabilité de quelques sections locales des secteurs des communications, des affaires sociales, mixte, des sociétés d'État et du transport terrestre. Il a entre autres œuvré pendant presque cinq ans auprès de la section locale 675 (Radio-Canada).

# Plan de réduction de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal

## Les impacts possibles



Jacques Gilbert • Technicien en géomatique retraité, Service des grands parcs

NDLR : Au Col Blanc, nous avons pour habitude de ne publier que des textes rédigés par des membres actifs du SFMM (SCFP). Or, ce témoignage qui émane d'un Col blanc récemment retraité nous a semblé porteur d'une réflexion si pertinente dans le contexte des politiques de main-d'œuvre actuellement mises de l'avant par l'administration du maire Coderre qu'il nous a paru opportun de faire exception. Bonne lecture !

**Depuis l'application par le directeur général Alain Marcoux du plan de réduction de la main-d'œuvre à la Ville de Montréal, nous commençons à percevoir les effets pervers de cette politique d'austérité.**

Un groupe important de Cols blancs quitte pour la retraite, ce qui inquiète nos chers dirigeants.

Perte massive d'expertise à tous les niveaux, peu de temps pour la transmission

des connaissances et casse-tête pour les cadres tenus de répondre aux demandes (pas toujours justifiées ou souvent farfelues) de nos politiciens de passage et citoyens insistants.

Alors, la façon la plus rapide, moins compliquée, parce qu'on aime la facilité dans les hautes sphères de la Ville, c'est le non comblement de postes par attrition.

« Est-ce un poste clé dans l'organisation ? Pouvons-nous assurer la relève par un parrainage sérieux ? Quelles sont les conséquences ? Un cadre peut-il vraiment s'opposer à ce genre de décision adminis-

trative ? Trop de questions compliquées. Allons au plus simple et appliquons le couperet. »

Une fin de carrière mérite un peu plus de reconnaissance et de respect, M. Marcoux. Après 31 ans de service à la Ville de Montréal, un Col blanc qui a voué la majeure partie productive de sa vie à une organisation aime sentir que son travail a été important.

### La relève ?

Technicien en géomatique au Service des grands parcs de la Ville de Montréal, j'ai eu la chance de développer, en collaboration avec les services informatiques de la Ville, un inventaire et un système de gestion des actifs de nos grands parcs. Cet outil se veut à la fine pointe technologique et s'inscrit dans la perspective de « ville intelligente » esquissée par le maire Denis Coderre.

Cependant, sans relève pour supporter le projet, dix ans de travail risquent de s'envoler en fumée. Lorsque le besoin urgent se fera sentir, nos cadres trouveront-ils l'argent nécessaire pour attribuer un contrat au privé ? La Ville offrira-t-elle sur un plateau d'argent nos données, notre développement technologique et notre expertise au secteur privé pour obtenir une copie reformulée de ce projet ? À quel coût ? À deux, trois fois le prix d'une équipe de fonctionnaires ?

Nous aimons croire que notre travail est important, c'est une base de motivation quotidienne. Ayant pris ma retraite au mois de mai 2015, il me reste un goût amer dans le fond de la gorge qui m'empêche de partir complètement satisfait. ♦

## Harcèlement psychologique

**Le harcèlement psychologique est une conduite qui se manifeste par des paroles, des comportements, des actes ou des gestes vexatoires. Cette conduite réunit les quatre critères suivants :**

- ils sont répétés ou graves ;
- ils sont hostiles ou non désirés ;
- ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité ;
- ils entraînent un milieu de travail néfaste.

**Une seule occurrence de ce type de comportement** peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et si elle produit un effet nocif continu.

Le harcèlement psychologique peut être le fait d'un supérieur, d'un cadre, d'un professionnel, d'un collègue ou d'un groupe de collègues, d'un client ou d'un fournisseur.

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en cette matière sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective.

**Peu importe votre employeur Le fait d'être syndiqué vous confère un recours en vertu de votre convention collective, comme le droit de déposer un grief. Il faut alors se prévaloir des dispositions qui y sont prévues.**

**Le délai légal pour déposer une plainte est fixé à 90 jours.**

Vous croyez être victime de harcèlement psychologique au travail ? Contactez **dès que possible** votre personne représentante syndicale : 514 842-9463.

**Nous saurons vous conseiller et vous représenter en toute confidentialité**



# GAGNANTE

**CONCOURS**

**FAITES VOS  
PROVISIONS !!**



**Josée Charlebois  
gagnante du tirage du 31 mai**



## Félicitations à Josée Charlebois

Membre du SFMM (SCFP) qui se mérite  
une CARTE CADEAU d'une valeur de 1 200\$  
valable dans les succursales **IGA**

### PROCHAINS TIRAGES :

- 30 septembre 2015
- 31 janvier 2016

Offert uniquement aux  
membres du SFMM (SCFP)



### COMMENT PARTICIPER ?

- Renouveler votre assurance
- Devenir un nouveau client
- Obtenir une soumission

(sans obligation de votre part... Mais vous serez agréablement surpris !)

# BURROWES

## COURTIERS D'ASSURANCES

514 905-sfmm (7366) • info@burrowes.ca

PAM

# Dans la marge jusqu'au cou



**Sylvie Beauchamp**

• Coresponsable du Programme d'aide aux membres (PAM)

**Avez-vous déjà entendu parler de la campagne de sensibilisation « Dans la marge jusqu'au cou » qui vise à contrer l'endettement des Québécois ?**

**Absente en 2014, cette campagne sera relancée de plus belle au printemps 2016 par la Coalition des associations de consommateurs du Québec (CACQ) avec, en prime, une plus grande visibilité sur les réseaux sociaux.**

## **Un taux d'endettement élevé et ses conséquences sur la santé**

Cette campagne d'éducation au crédit, qui se déroulera à l'échelle du Québec, est d'une importance capitale. Songeons seulement au taux d'endettement moyen des ménages québécois qui s'élève à 165,6 %.

On le sait, les problèmes financiers peuvent entraîner d'autres qui ont des impacts sur la santé psychologique et physique et qui peuvent profondément affecter la qualité de la vie.

## **De l'aide immédiate**

Il ne faut pas hésiter à demander de l'aide. Les associations coopératives d'économie familiale (ACEF) sont des ressources tout à fait indiquées. En effet, elles offrent des services de consultation budgétaire et des ateliers portant sur les moyens de résoudre les situations d'endettement difficiles.

Pour plus d'informations, consultez le site [consommateur.qc.ca](http://consommateur.qc.ca). ♦

# Une formation pour les délégués sociaux Les proches aidants

**Les membres du Comité des délégués sociaux**

**Vous vous impliquez dans la plupart des aspects des soins d'une personne comme son alimentation, son hygiène, son habillement, sa forme physique et sa prise de décision quant à ses soins, ou êtes simplement présent auprès d'elle ?**

**S**i oui, alors vous êtes probablement un proche aidant comme environ une personne sur cinq sur l'île de Montréal. Parmi ces personnes, on retrouve 59 % de femmes dont 42 % sont âgées entre 45 et 64 ans et 60 % sont sur le marché du travail.



Ce rôle change nécessairement vos rapports avec la personne dont vous prenez soin. Il faut parfois prendre des décisions difficiles avec peu d'informations et de connaissances sur la maladie, la médication ou l'hébergement.

Avec un rôle aussi complexe qui, parfois, s'accompagne de montagnes russes d'émotions, vous avez le droit de vous questionner, de vous arrêter un moment et de demander de l'aide.

Nos délégués sociaux ont reçu, le 24 septembre, une formation offerte par l'organisme APPUI qui porte justement sur cette problématique, une réalité criante pour plusieurs d'entre nous.

Nous y avons découvert d'autres facettes des conséquences de la situation d'aide, comme la morbidité, les troubles du sommeil, l'appauvrissement, la perte d'emploi, l'épuisement, l'isolement, etc. Ce sont tous des facteurs de

vulnérabilité qui augmentent les effets négatifs sur la santé des proches aidants.

L'APPUI contribue au soutien des proches aidants et à l'amélioration de leur qualité de vie. C'est aussi une ligne d'écoute et de référence pour les proches aidants qui ont besoin d'outils afin de mieux s'occuper de la personne aidée. L'APPUI nous met en lien avec des organismes, des spécialistes ou même le CLSC, selon le besoin exprimé. Elle facilite la communication entre tous les intervenants incluant le proche aidant.

Nous connaissons tous dans notre entourage des personnes vivant une telle situation, que ce soit comme aidée ou proche aidante. Nos vies actuelles exigent beaucoup de notre temps. Si nous passons une heure par jour pour une personne aimée, en plus de nos heures au travail, c'est du temps que nous n'avons plus pour nous-même, nos enfants ou notre conjoint. C'est sept heures par semaine durant lesquelles nous ne sommes pas à la maison.

Le proche aidant a aussi une obligation envers lui-même, soit de s'occuper de son bien-être personnel. Prendre régulièrement un « temps de repos » est normal et sain.

Si vous êtes un proche aidant, demandez et acceptez du soutien. Faites une liste des tâches que d'autres personnes peuvent exécuter. Elles veulent vous aider – incluez-les dans le programme de soins.

INFO-AIDANT : 1-855-852-7784 ♦

CATASTROPHES  
NATURELLES

INCENDIE

VOL

ASSURANCE

HABITATION

RÉCLAMATION

DÉGÂTS  
DES EAUX

INDEMNITÉS

DOMMAGES

ASSISTANCE



## LIMITATIONS PARTICULIÈRES

### À VOTRE CONTRAT D'ASSURANCE HABITATION

**Possédez-vous des biens susceptibles de faire l'objet de limitations\* advenant une réclamation ?**

Que vous ayez opté pour une couverture d'assurance « de base » ou « tous risques », sachez que votre contrat d'assurance habitation contient des **limitations sur certains types de biens**.

**En cas de vol, de perte ou de « disparition inexplicquée », des limites de couverture** sont prévues, entre autres, pour les articles suivants :

- Les bicyclettes
- Les bijoux, pierres précieuses et montres
- Les vêtements et articles en fourrure
- Les jeux vidéo
- Les œuvres d'art
- Les supports audio et vidéo
- Les articles en or et en argent
- Les collections
- Les articles numismatiques et philatéliques
- Etc.

**Pour tout type de sinistre**, votre contrat d'assurance habitation peut également contenir des **limitations** pour :

- Les vins et spiritueux
- Les biens se rapportant à des activités professionnelles
- Les logiciels
- Les billets de banque et monnaie
- Les tondeuses à jardin, tracteurs de jardin et leurs accessoires
- Etc.

Si cela vous concerne, il est toujours possible d'augmenter la limitation de certains biens en choisissant une « **assurance spécifique** » ou un avenant modifiant la garantie en question. Renseignez-vous auprès de votre courtier d'assurance.

Enfin, sachez que pour choisir les bonnes protections à votre contrat d'assurance habitation, **établisiez un inventaire de vos biens** en indiquant la valeur à neuf pour chaque bien ou ensemble de biens.

*\* En assurance, une limitation est le montant maximal qu'un assuré recevra pour un bien donné en cas de sinistre.*

ASSURANCE  
HABITATION



**BURROWES**  
COURTIERS D'ASSURANCES

514 905-sfmm (7366)  
info@burrowes.ca

# DES OFFRES DISTINCTIVES CONÇUES POUR DES EMPLOYÉS DE LA VILLE COMME TOI

## QUE DEMANDER DE PLUS ?



[DesjardinsMunicipal.com](http://DesjardinsMunicipal.com)



[DesjardinsMunicipal.com/facebook](https://www.facebook.com/DesjardinsMunicipal.com)



1 800 465.2449 | 514 526.4971



**Desjardins**

Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe