



Printemps 2016 • Volume 50, numéro 2

ColBlanc

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



Convention et régime de retraite Enfin réglés !

Le mot du président
Une page de notre histoire vient d'être tournée
page 3

Portrait de notre secrétaire générale
Une femme de défis !
page 5

Grève tournante 2016
Nos membres au cœur de l'action !
pages 10 et 11

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS



@ColsBlancsMTL



Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)



sfmm429.qc.ca

Sommaire

3 Une page de notre histoire vient d'être tournée
Alain Fugère, président

4 Francine Bouliane, secrétaire générale du SFMM
Portrait d'une femme de défis

Maryse Chrétien, directrice syndicale
et membre du Comité du journal

6 Pointe-Claire et OMHM : deux projets en route !
Mario Sabourin, vice-président

7 Travail à forfait et négos : une victoire historique
Marc-André Noël, délégué syndical à l'arrondissement LaSalle
et membre du Comité du journal

8 Ergonomie du poste de travail
Ce qu'il faut savoir
Luc Veillette, représentant en prévention – SST

10 Grève tournante 2016 :
nos membres au cœur de l'action !
Le Comité du journal

12 Journée internationale des femmes
Le Comité de la condition féminine

13 Un outil incontournable pour planifier sa
retraite : le Fonds de solidarité FTQ

Guyline Dionne et Simon Welman, Responsables locaux
du Fonds de solidarité FTQ au SFMM

14 Hausse du salaire minimum :
pour un taux horaire à 15 \$

Christophe Vaillancourt, délégué syndical
Parc Six Flags SEC (La Ronde)

16 Unité des interventions rapides et prioritaires
Je m'appelle Marie-Lucie Yoakim

Simon Welman, membre du Comité du journal

17 Arrivées et départ
Le Comité du journal

18 Conseil général extraordinaire et
Assemblée générale extraordinaire
Le Comité du journal

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

ColBlanc
le vendredi 20 mai 2016



L'ÉQUIPE DU COLBLANC



FRANCINE BOULIANE
Responsable
à l'Exécutif



MYRIAM BRIZARD
Membre
du Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ
Agent de communication



MARC-ANDRÉ
NOËL
Membre
du Comité du journal



MARYSE CHRÉTIEN
Responsable
du Comité du journal



SIMON WELMAN
Membre
du Comité du journal



JEAN PIERRE
WAFUANA
Secrétaire
du Comité du journal

Notre couverture – Assemblée
générale extraordinaire du
SFMM du 15 mars 2016.
(Photo : Louis Longpré)



ColBlanc

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

Printemps 2016 • Volume 50, numéro 2

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, Ot-
tawa (SSN 0227-6064).

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

Veuillez prendre note que, dans le seul but d'al-
léger le texte, le masculin comprend le féminin et
vice-versa.

Photographes : Louis Longpré et Simon Welman
Illustratrice : Anyck Paradis

Infographistes : Marcel Huot et
Rachelle Monette
(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



Une page de notre histoire vient d'être tournée

Alain Fugère • Président

À la suite d'une mobilisation historique, après plusieurs jours de grève tournante (une première en 40 ans pour laquelle les Cols blancs de la Ville de Montréal méritent tout mon respect), une page importante de notre histoire vient d'être tournée.



La recommandation de la conciliatrice désignée par le ministère du Travail a été adoptée par les Cols blancs à 81,4 % et par le Conseil municipal de Montréal les 15 et 16 mars derniers. Les discussions entre les parties se poursuivent pour adopter les textes finaux. Nous avons, de plus, conclu une entente disposant des mesures transitoires. Nous procéderons prochainement à la signature de la convention collective.

Bien que les négociations à la Ville de Montréal soient terminées, plusieurs sont en cours dans nos autres accréditations municipales et paramunicipales de l'île de Montréal. L'Exécutif du Syndicat travaille en collaboration avec les conseillers syndicaux et les directeurs locaux pour mener à bon port l'ensemble de ces dossiers, incluant ceux qui concernent les régimes de retraite.

Prochaine bataille, le pacte fiscal !

Au moment d'écrire ces lignes, le gouvernement libéral de Philippe Couillard travaille encore et toujours à affaiblir le mouvement syndical en s'attaquant à la libre négociation dans le milieu municipal. Par le dépôt de la Loi sur le pacte fiscal, le gouvernement désire clairement détruire le modèle de négociation d'égal à égal.

Depuis des dizaines d'années, les relations de travail au Québec sont gouvernées par un équilibre des forces entre les employeurs et les travailleurs. Dans toutes négociations collectives du secteur municipal, cet équilibre est assuré par le droit de grève des travailleurs et la *Loi sur les services essentiels* pour les employeurs. Couillard et ses amis s'apprêtent à saborder cet équilibre et le droit à la libre négociation, un droit reconnu

dans le *Code du travail* et acquis il y a plus de 50 ans au prix de dures batailles syndicales.

Selon nos sources, notre bon gouvernement planifie d'octroyer aux élus municipaux le pouvoir d'éviter les négociations de bonne foi en introduisant un processus d'arbitrage obligatoire après une période définie – un processus qui déterminerait automatiquement les conditions de travail de leurs employés. Bref, des négociations possiblement pipées d'avance. Il va sans dire que l'objectif à peine voilé du pacte fiscal est de réduire la masse salariale des salariés municipaux.

Pour faire face à cet affront sans précédent qu'est le pacte fiscal, notre mobilisation se devra encore une fois d'être historique ! Nous devons absolument nous dresser devant ce gouvernement anti-travailleurs. D'un point de vue syndical, c'est la bataille d'une vie.

Pour dénoncer cette abomination, une pétition a été lancée sur le site de l'Assemblée nationale. Vous pouvez la signer en allant visiter l'url bit.ly/petition-partenariat

Un site Web a également été créé pour l'occasion, egalegal.ca. On y explique bien les enjeux et offre la possibilité d'envoyer une lettre à votre député provincial. Nous vous demandons de participer en grand nombre à cette action.

De plus, une série de cartes très justement nommée *Les pas fiables* a été mise en circulation par le SCFP afin d'illustrer clairement le manque de fiabilité et d'honnêteté de plusieurs maires et mairesses du Québec, ceux-là même à qui le gouvernement Couillard veut confier ce pouvoir rétrograde qui ramènerait les droits des travailleurs à une époque que l'on croyait révolue.

Bien sûr, des événements importants seront organisés et nous comptons sur votre participation afin de dénoncer cette politique et renverser le projet des libéraux. Sachez que les membres du bureau de direction du SCFP, qui représentent ensemble tous les secteurs d'activités, ont unanimement résolu d'appuyer le secteur municipal et de participer aux différentes activités de mobilisation organisées pour le soutenir. Les affiliés de la FTQ prendront eux aussi part à cette bataille qui s'annonce historique.

Nous faisons face à un enjeu crucial qui pourrait s'étendre à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec, et l'ensemble des travailleuses et travailleurs doivent s'en préoccuper !

Au revoir, Marie-Hélène

Je profite des quelques lignes qui me restent pour vous annoncer le départ de la conseillère syndicale SCFP Marie-Hélène Bélanger. Durant sept ans, Marie-Hélène a œuvré avec acharnement avec nous pour faire évoluer de gros dossiers. Elle nous a quittés pour aller occuper un poste de directrice-adjointe au SCFP-Québec. Nous lui sommes reconnaissants pour son engagement passionné et lui souhaitons la meilleure des chances dans l'exercice de ses nouvelles fonctions. Pour la remplacer, nous avons accueilli Stéphan Meloche, qui agira à titre de conseiller principal. Bienvenue, Stéphan ! ♦

Francine Bouliane, secrétaire générale du SFMM

Portrait d'une femme de défis !

Maryse Chrétien • Directrice syndicale et responsable du Comité du journal



Occupante de la fonction de secrétaire générale du SFMM depuis 2012, Francine remonte le fil de sa vie professionnelle et syndicale dans un entretien accordé au *Col Blanc*.

Persévérante, Francine a œuvré à titre d'aide-bibliothécaire auxiliaire pendant 17 ans à Ville Saint-Laurent, c'est-à-dire de 1986 à 2003. « Avant les fusions municipales, il n'y avait pas de règles de dotation pour les auxiliaires à Ville Saint-Laurent. Je me faisais dire que les autres étaient toujours meilleurs que moi ! »

faire le saut dans l'univers syndical en 2000, notre interlocutrice ne mâche pas ses mots : « Tu es 17 ans auxiliaire et tannée de chialer après ton Syndicat. Alors, tu t'impliques pour faire avancer les choses. Mon grand regret est de n'avoir pas commencé plus tôt, car c'est lorsque tu te tiens debout qu'on commence à te respecter ! »

Un défi de taille pour notre nouvelle di-

rectrice après une élection controversée qui a été annulée puis reprise, Francine hérite des arrondissements suivants comme codirectrice syndicale : Saint-Laurent, Côte Saint-Luc, Hampstead et Montréal-Ouest.

Dès son élection, Francine s'est attaquée à la reconstruction d'une équipe de délégués. En 2004, le SFMM lui propose un mandat d'un an pour travailler sur l'appariement des emplois. Un autre défi qu'elle a su relever avec brio.

« Le plus souvent, je me suis taillé ma place »

Une fois piquée par le milieu syndical, Francine, touche-à-tout, ne s'arrête plus. Elle est élue vice-présidente au SFMM, une fonction qu'elle occupera de 2005 à 2012. Outre l'arrondissement Saint-Laurent, son secteur d'origine (qu'elle avoue avoir « tatoué sur le cœur »), ses membres se répartissaient comme suit : Côte Saint-Luc, Hampstead, Montréal-Ouest, Cour municipale, Ahuntsic-Cartierville, Diversité sociale, La Ronde, Parc Jean-Drapeau et, plus tard, Côte-des-Neiges.

Comme les défis sont le karma du 429, Francine affirme que ce sont les défusions municipales qui l'ont tenue bien occupée à cette époque. Elle avait plus de cinq négociations de conventions collectives à mener de front. À l'été 2006, elle a participé à une campagne de syndicalisation auprès des salariés des boutiques de La Ronde. Cette expérience fut très enrichissante – un travail de terrain intensif à expliquer les bienfaits d'un Syndicat et à faire signer des cartes de membres ! « On a réussi à les syndiquer et faire grimper leurs salaires ! », résume fièrement Francine.

Détentrice d'un baccalauréat en service social et d'un certificat en droit, Francine a



Après les fusions municipales de 2001, elle décrocha un poste de préposée aux télécommunications en 2003 à l'arrondissement Saint-Laurent. En 2006, elle obtint un poste de secrétaire d'unité administrative. Son ascension progressa rapidement. Elle devint agente de communication sociale en 2009. Tous des postes permanents octroyés à Saint-Laurent !

Son appel syndical

Lorsqu'on lui demande sa motivation à

rectrice syndicale auxiliaire consistait à se préparer à la restructuration causée par les fusions municipales imminentes. Des emplois auxiliaires pouvaient être coupés en se fondant à la grande entité Ville de Montréal. L'urgence du moment a poussé Francine à « arriver comme une tonne de briques ! », comme elle le dit si bien. Son initiative et son franc-parler l'ont amenée à prendre les devants en relations de travail pour assurer une juste transition.

Après les fusions municipales de 2001 et

été logiquement amenée à mettre en valeur son amalgame d'expériences en occupant la fonction numéro deux au SFMM à partir de février 2012, celle de secrétaire générale. Cette féministe dans l'âme recadre sur un mode anecdotique les responsabilités qui découlent de ses fonctions actuelles au SFMM : « Lorsqu'un homme occupe ce poste, les gens associent rapidement sa fonction à la hiérarchie. Lorsque c'est une femme, les gens ne retiennent que le mot "secrétaire"... »

Dès son élection, Francine a malgré elle dû cumuler pendant quelques mois les fonctions de présidente, de secrétaire générale et de trésorière-archiviste ! Au même moment, le SFMM a déménagé et elle a reçu un diagnostic de cancer du sein. « Des gros défis, j'en ai eus et je les ai tous traversés », mentionne-t-elle. Tout se devait d'être transparent pour les membres durant cette période de turbulence.

Francine a géré les activités et l'Équipe du 429 a rempli ses engagements ! Dès l'automne 2012, elle a pu se consacrer à ses tâches normales de coordination, du point de vue technique, des lettres d'entente, des dépôts et des règlements de griefs, des relations de travail au palier corporatif, etc.

Le mandat d'une secrétaire générale comporte de complexes interactions entre les règlements et les décisions, et c'est pourquoi Francine souligne l'importance d'une formation continue qui touche divers volets de l'univers syndical. Elle tente donc d'augmenter sa polyvalence tous azimuts sur des sujets comme la mobilisation syndicale, le harcèlement psychologique, les assurances collectives, etc. Sur le plan stratégique, c'est essentiel, avance-t-elle.

L'équité salariale

Bien que l'exercice a pratiquement pris fin lorsqu'elle s'est investie dans le dossier en 2012, la situation était chaotique. « Un vrai capharnaüm ! », s'exclame-t-elle. Restait à finaliser les paiements et le maintien de l'équité salariale. La valeur du dossier passa de 30 à 100 M \$ grâce à un travail d'équipe, à la mobilisation, une manifestation, des rencontres avec des élus, des pétitions et bien d'autres actions syndicales. Francine insiste : « Même s'il n'a pas été élu, c'est le maire par intérim Laurent Blanchard qui a mis son pied à terre pour régler le dossier. Je lui attribue ce crédit. Je tiens à le remercier personnellement ! »



Les comités syndicaux

Responsable de l'information au SFMM, Francine croit à l'importance primordiale des communications. Pour faire passer les messages, le Comité du journal *Col Blanc*, dont elle chapeaute les activités, constitue une source de fierté pour elle : « Notre petite équipe a réalisé de grandes choses. Un premier prix pancanadien pour la qualité du contenu, ce n'est pas rien ! »

L'égalité entre les sexes n'étant pas encore acquise complètement, selon Francine. Le Comité de condition féminine qu'elle supervise lui tient vraiment à cœur. Elle cite en exemple la popularité grandissante de notre célébration annuelle de la Journée internationale des femmes. « Maintenant, le Comité doit faire preuve d'imagination pour ne pas refuser de membres à la soirée, alors qu'avant, ce n'était pas le cas. » À son dire, ce comité n'a pas fini de rayonner !

Vox populi, vox dei

Francine mentionne l'ampleur du défi d'en arriver au récent règlement de convention collective 2012-2018 ainsi que du régime de retraite de la Ville de Montréal. « C'est une entente brise-cœur. Dans le contexte actuel déterminé par les politiques d'austérité gouvernementales à Québec et le pacte fiscal qui permettra bientôt aux municipalités de décréter les conditions de travail, on a sauvé les meubles ! Les membres ont eu le dernier mot ! » Il s'agira maintenant de faire vivre cette nouvelle convention et consacrer plus de temps aux affaires courantes.

Faire mieux et plus, ensemble

Outre le fait que le 429 doit jouer son rôle dans le combat contre le pacte fiscal, Francine affirme qu'il faudra se préparer rapidement pour la prochaine négociation de la convention collective. Elle est formelle : « Je voudrais qu'un projet soit adopté par les membres avant la tombée de l'échéance en fin 2018. »

Son second vœu serait d'accorder plus de place aux jeunes et aux femmes au sein du SFMM. Elle termine sur cette réflexion : « Un Syndicat contemporain doit ressembler à ses membres. Ce n'est sûrement pas les idées qui manquent aux jeunes du Printemps érable ! » ♦

24 heures sur 24

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

514 842-9463

Pointe-Claire et OMHM Deux projets en route !

Mario Sabourin • Vice-président



Comme vous le savez sûrement, notre Syndicat représente plusieurs municipalités et sociétés paramunicipales sur l'île de Montréal. Une négociation n'est pas terminée et une convention signée que, déjà, une autre arrive à échéance !

Maintenant que les conventions collectives de la C i t é de Dorval, de la Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM), d'Anjou 80 et, tout dernièrement, de la Ville de Montréal sont conclues, nous voilà à nouveau à la croisée des chemins, prêts à reprendre le bâton du pèlerin et à entamer des discussions avec d'autres interlocuteurs patronaux.

Ville de Pointe-Claire

C'est lors d'une assemblée générale extraordinaire tenue le 1^{er} mars dernier que nos membres de la Ville de Pointe-Claire ont adopté un ambitieux projet de renouvellement de leur convention collective. Ils ont



donc mandaté leur Comité de négociation composé de Ginette Schinck, directrice syn-



dicale, Alexandre Prigent, conseiller syndical SCFP, et moi-même pour présenter leurs demandes à l'employeur afin de renouveler très prochainement leur convention collective dont l'échéance remonte au 31 décembre 2015. Notons que les enjeux liés à la Loi 15 (PL-3) concernant le régime de retraite seront aussi au cœur des discussions.

Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM)

Récemment réunis en assemblée générale extraordinaire le 16 mars dernier, nos membres qui travaillent à l'OMHM ont eux aussi adopté un projet en vue du renouvellement de leur convention collective échue le 31 décembre 2015. Le Comité de négociation

composé de Diane Chiasson, directrice syndicale, Sylvie Turcot, conseillère syndicale SCFP, Christian Coallier, agent des régimes de retraite et moi-même s'est vu confier par l'assemblée le mandat de les représenter auprès de cet employeur. Relevons que, dans ce cas-ci également, on verra à mener à bien des pourparlers découlant de la mise en vigueur de la Loi 15 (PL-3) sur la restructuration du régime de retraite.

Un défi de négociation à venir

Il est à noter que des séances de négociation avec ces deux employeurs sont déjà planifiées. Ces négociations se dérouleront



dans le contexte de l'adoption prochaine d'un projet de loi découlant de l'entente conclue entre le gouvernement Couillard et l'Union des municipalités du Québec (UMQ) concernant un éventuel pacte fiscal qui pourrait permettre aux élus municipaux de décréter certaines de nos conditions de travail. Rien de réjouissant !

Pour nous, la négociation d'égal à égal est fondamentale ! ♦

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

Règlement sur la sous-traitance à la Ville de Montréal

Une victoire à contre-courant

Marc-André Noël • Délégué syndical et membre du Comité du journal



La sous-traitance fut au cœur des négociations en vue du processus de renouvellement de notre convention collective. Et, à notre sens, dans l'entente survenue entre les deux parties, c'est le point sur lequel nous avons réalisé le gain le plus important.

Le débat législatif québécois en matière de sous-traitance tourne autour de l'article 45 du *Code du travail*. Or, au moment de sa transposition dans le *Code du travail*, durant les années soixante, le phénomène économique du travail à forfait n'est aucunement au centre des relations industrielles. Les juristes auraient-ils eu une vision de l'avenir en rédigeant cet article ? Non ! Au départ, l'article 45 visait à assurer le maintien des accréditations syndicales en cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle d'une entreprise. On y lit, à son article 45.1 : « L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune accréditation, [...] aucune convention collective, ni aucune procédure en vue d'une convention collective. »

Comment expliquer alors que l'application de cet article ait alimenté le débat sur le travail à forfait ces trente dernières années ? Tout simplement par un glissement sémantique qui a causé un désaccord persistant entre les parties intéressées sur le sens exact qu'il faut donner au terme « partiel ». De l'avis des employeurs, une concession partielle consiste à céder totalement une partie de son activité tout en maintenant un lien de « parenté » avec le sous-traitant en lui fournissant de la main-d'œuvre ou de l'équipement. Or, dans la majeure partie des cas, on coupe tout lien avec le contractuel. Les employeurs ne considèrent donc pas que leurs activités doivent tomber sous la juridiction l'article 45 – aux yeux des syndicats, une restriction éhontée de la portée de cet article.

Selon les deux grandes centrales syndicales au Québec, la concession partielle d'une entreprise survient « chaque fois

qu'un employeur confie à un tiers l'exécution d'opérations qui étaient accomplies jusque-là dans son établissement par ses propres employés¹ ». La FTQ et la CSN s'entendent pour livrer une interprétation dite fonctionnelle de l'article 45, tandis que les employeurs penchent vers une lecture dite organique.

Jean Charest et le PL 31 : le PLQ (encore !) à la rescousse du patronat

La version des syndicats aura fait jurisprudence jusqu'à l'élection des libéraux de Jean Charest qui, en novembre 2003, déposeront le projet de loi 31. Michel Després, ministre du Travail à cette époque, propose une série d'amendements dont le résultat vise à éliminer l'utilisation fonctionnelle de l'article 45 et de restreindre sa portée quant au transfert de l'accréditation vers le sous-traitant, sans toutefois faire suivre nécessairement la convention collective. Une stratégie permettant de faire une jambette aux travailleurs tout en évitant de dénaturer l'intention initiale de l'article.

Les amendements seront adoptés au moment de la reprise des travaux parlementaires en 2004, et sont toujours en vigueur.

Article 10 de la convention : un ami qui vous veut du bien !

En refusant de céder aux demandes néolibérales du directeur général de la Ville en matière de sous-traitance, notre Comité de négociation a réussi son plus beau coup. Depuis 2004, seuls les articles de convention collective négociés représentent un rempart contre le travail à forfait.

Dans un mémoire de maîtrise en droit du travail déposé en 2009², l'auteur Dominic Proulx laisse entendre que les amendements

adoptés par le gouvernement Charest en 2004 répondaient à une demande de l'Union des municipalités du Québec (UMQ), mais qu'étrangement, les conventions collectives ratifiées dans le monde municipal depuis s'étaient majoritairement dotées de clauses « anti sous-traitance » ! Rendez-vous manqué entre l'UMQ et le PLQ en 2004 et, grâce à notre détermination, ce rendez-vous aura encore été raté en 2016 ! ♦

¹ GAGNON M.-J., AVIGNON P. et COLLOMBAT T., « Les modifications aux articles 45 et 46 du *Code du travail du Québec* : les paramètres du débat ». Rapport de recherche soumis à l'Institut de recherche en économie contemporaine, Montréal, 2003, p. 13.

² Voir *Le nouvel article 45 du Code du Travail et ses conséquences sur la sous-traitance en milieu de travail*, disponible sur bit.ly/22NOBkl

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

Ergonomie du poste de travail

Ce qu'il faut savoir

Luc Veillette • Représentant en prévention – SST

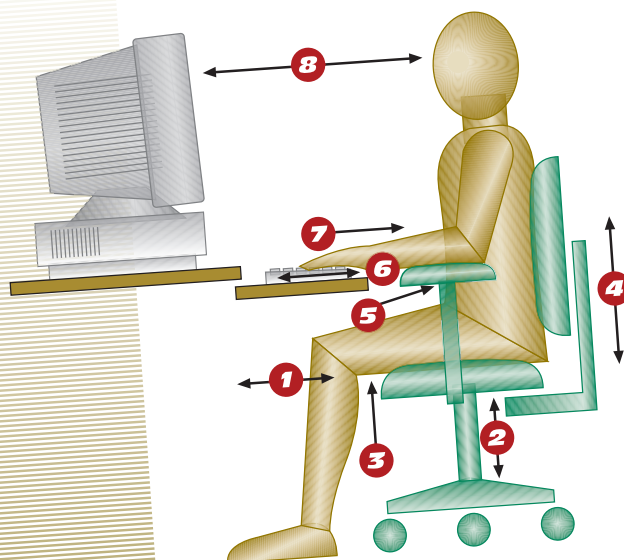


Pour une majorité de fonctionnaires, la plus grande partie de leur journée se déroule assis à un poste de travail, face à un écran d'ordinateur. Si vous êtes l'un de ces travailleurs, votre poste de travail doit être ajusté de façon ergonomique pour éviter de développer des douleurs ou des malaises.

POUR BIEN RÉGLER
ET BIEN AMÉNAGER
UN POSTE DE TRAVAIL INFORMATISÉ

AIDE-MÉMOIRE

POSTURE
CONFORTABLE...



TOUT À LA
PORTÉE...

Placer la souris à côté du clavier et au même niveau.
(Voir Note 6 au verso)

Poser le document à lire sur un porte-copie près du moniteur et à la même hauteur.

Si le document doit être consulté souvent, le placer entre le clavier et l'écran.

Prévoir une lampe d'appoint pour augmenter l'éclairage du document.
(Voir Note 7 au verso)

Bien régler et bien aménager son poste de travail informatisé permet d'adopter une posture naturelle et confortable. Pour que l'aménagement soit profitable, on doit aussi bien organiser son travail.
(Voir Note 8 au verso)

1 CUISSSES PARALLÈLES AU SOL
Régler l'inclinaison de l'assise de la chaise ou du fauteuil.

2 PIEDS EN APPUI SUR LE SOL OU SUR LE REPOSE-PIEDS
Régler la hauteur de l'assise.
(Voir Note 1 au verso)

3 ARRIÈRE DES GENOUX DÉGAGÉ
Régler la profondeur de l'assise pour que la main passe facilement derrière le genou ou spécifier la profondeur appropriée à l'achat.

4 DOS, PARTICULIÈREMENT LE BAS DU DOS, DROIT ET BIEN APPUYÉ
Régler la hauteur, la tension et l'inclinaison du dossier.

5 AVANT-BRAS SOUTENUS ET ÉPAULES DÉTENDUES
Régler la hauteur et l'espace-ment entre les accoudoirs pour que les avant-bras soient appuyés.
(Si les accoudoirs ne sont pas réglables, voir Note 2 au verso)

6 COUDES AU MÊME NIVEAU QUE LE CLAVIER
Régler la hauteur du plan de travail pour que le support-clavier soit à la hauteur appropriée.
(Si cela n'est pas possible, voir Note 3 au verso)

7 POIGNETS DROITS ET MAINS EN LIGNE DROITE AVEC LES AVANT-BRAS
Régler l'inclinaison du clavier à l'aide de ses pattes.
(Voir Note 4 au verso)

8 MONITEUR À UNE DISTANCE DE LECTURE CONFORTABLE
(Environ la longueur d'un bras, ou 70 cm)
Se placer de façon que le haut de l'écran soit au niveau des yeux.
(Voir Note 5 au verso)

Présentement, la presque totalité des chaises fournies par l'employeur est ajustable de manière à assurer le confort de votre poste de travail. Malheureusement, on livre ces nouvelles chaises à six manettes sans jamais fournir de livrets d'instructions. Exigez-les !

Mais comment ajuster votre chaise ?

Premièrement, il faut ajuster la hauteur du siège en fonction de celle du bureau. Vos pieds doivent être fermement appuyés au sol ou sur un repose-pied et vos genoux doivent être pliés à un angle d'environ 90 degrés. Le siège doit aussi être ajusté de façon à ne pas provoquer de pression inconfortable derrière les cuisses lorsque votre dos est bien appuyé contre le dossier. Vous devez ajuster votre dossier de sorte que le support lombaire soit bien appuyé dans le creux de votre dos. De plus, le dossier doit être légèrement incliné vers l'arrière.

Les accoudoirs doivent être réglés de façon à ce que vos bras longent le corps, en position de confort, ni trop éloignés, ni trop près, en ayant les épaules relâchées. Vous devez aussi régler la hauteur des accoudoirs de façon à ce que vos coudes soient pliés à un angle d'environ 90 degrés.

Une fois la chaise ajustée, il faut configurer l'ensemble clavier-écran-souris. Votre

clavier doit être placé devant vous, les lettres G et H directement en ligne avec le centre de votre corps. Bien entendu, vos avant-bras sont à peu près parallèles au sol et vos coudes près de votre corps. Vos poignets doivent rester droits lorsque vous utilisez votre clavier. Votre souris doit se trouver le plus près de votre clavier, au même niveau que celui-ci.

Votre écran doit être placé directement devant vous, son centre aligné avec les lettres G et H de votre clavier. En ce qui touche la distance, la mesure approximative d'une longueur de bras devrait convenir. Pour ce qui est de l'élévation de votre écran, la partie supérieure de sa zone vitrée doit se trouver à la hauteur des yeux et légèrement inclinée vers l'arrière. Votre cou ne doit fléchir ni vers l'arrière ni vers l'avant.

En suivant ces indications, vous devriez être en mesure d'ajuster votre poste de travail et ainsi éviter les malaises et toute la gamme de maladies en « ite » (tendinite, épicondylite, etc.).

De la prévention pour votre mieux-être

Bien entendu, il n'est pas recommandé de demeurer plusieurs heures assis face à son écran. En plus de la fatigue visuelle, l'engourdissement vous gagnera peu à peu et vous risquez de développer des douleurs dans la région lombaire. Prendre une micropause de vingt secondes toutes les vingt minutes, vous étirer et marcher sont des solutions simples qui vous permettront d'être en forme la journée durant.

Pour vous aider à bien ajuster votre poste de travail, il existe le logiciel ADAPTE, dis-

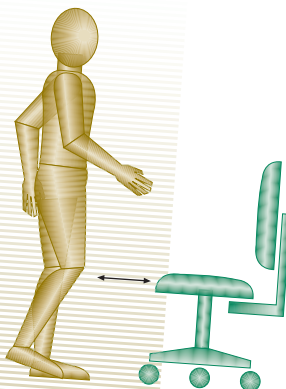
ponible dans l'Intranet de la Ville. Il vous guidera pas à pas dans l'ajustement de votre poste de travail. Si vous éprouvez encore des difficultés pour ajuster votre poste de travail, adressez-vous à votre gestionnaire ;

il trouvera une ressource en mesure de vous aider à l'ajuster adéquatement.

Chaque Col blanc devrait prendre le temps de faire les ajustements ergono-

PLUS DE DÉTAILS

POUR BIEN RÉGLER ET BIEN AMÉNAGER UN POSTE DE TRAVAIL INFORMATISÉ



NOTE 1 RÉGLAGE DE LA HAUTEUR DE L'ASSISE

Régler la hauteur de l'assise de la chaise ou du fauteuil sous le niveau de la rotule.

NOTE 2 ACCOUDOIRS

Si les accoudoirs ne sont pas réglables, soutenir les avant-bras à l'aide d'appuis fixés au plan de travail ou placés sur les accoudoirs.

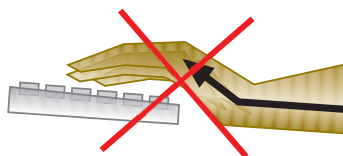
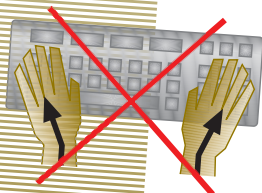
NOTE 3 SURFACE DE TRAVAIL

Lorsque le plan de travail n'est pas réglable, modifier la hauteur de l'assise pour amener les coudes au même niveau que le clavier.

Lorsque les pieds ne sont pas en appui sur le sol, ajouter un repose-pieds. Régler la hauteur de l'assise par rapport à la surface de travail en fonction de la tâche à accomplir.

NOTE 4 POSTURE DES MAINS

- Utiliser le repose-poignets seulement pour éviter l'appui sur des surfaces dures ou des arêtes vives.
- Adopter de bonnes méthodes de travail.
- Éviter les postures extrêmes du poignet (voir illustration).



NOTE 5 EMPLACEMENT DU MONITEUR

Certaines personnes, particulièrement celles portant des verres correcteurs bifocaux, préfèrent que l'écran soit plus bas.

- Incliner le moniteur vers l'arrière. Attention aux reflets !
- Prévoir un support avec bras articulé pour placer le moniteur à l'endroit souhaité.

NOTE 6 EMPLACEMENT DE LA SOURIS

Lorsque le support-clavier n'est pas assez large pour y poser la souris, placer celle-ci sur une tablette fixée au plan de travail ou aux accoudoirs. S'assurer que le bras demeure le long du corps.

On peut aussi placer le clavier et la souris sur la surface de travail. Il faudra cependant corriger le réglage et l'aménagement du poste.

NOTE 7 ÉCLAIREMENT

Pour éliminer les reflets :

- éviter de placer le poste de travail sous un luminaire ;
- se placer de côté par rapport à la fenêtre ;
- munir les luminaires de diffuseurs ;
- choisir un fond d'écran clair et des caractères foncés ;
- en dernier recours, placer un filtre antireflet sur l'écran.

NOTE 8 ORGANISATION DU TRAVAIL

Même la posture la plus confortable doit être modifiée périodiquement.

- Ex. • Incliner légèrement l'assise vers l'avant ou
- incliner légèrement le dossier vers l'arrière.

Varié les postures et prévoir des interruptions de 5 à 15 minutes toutes les heures selon l'intensité d'utilisation du clavier et de la souris.

- Ex. • entrecouper le travail à l'écran par d'autres tâches ;
- faire des pauses courtes mais plus fréquentes.

Adopter un rythme de travail régulier et raisonnable pour soi.

Détourner à l'occasion les yeux de l'écran pour regarder au loin.

Étirer régulièrement ses muscles ou faire des exercices de relaxation.

Conception
Direction de la santé publique
de Montréal-Centre - Santé au travail

Agence
de développement
de réseaux locaux
de services de santé
et de services sociaux
Québec
Montréal

CSST

miques à son poste de travail. N'oubliez pas qu'un poste de travail bien adapté est l'élément essentiel de votre confort. ♦

Les conseils d'Anyck,
gréviste modèle



Sors ton matériel de
camping pour être
plus confortable.



Propose-toi comme
représentant syndical
pour tenter d'être
mieux informé.



Fabrique un bonhomme
de neige gréviste pour
tenir ta pancarte à
ta place!



Profite de la
grève pour
poser des tas de
questions au syndicat.



N'oublie pas de
mettre ton cadran.
Les grévistes se
lèvent plus tôt que
les travailleurs (!?!)

Grève tournante 2016

Nos membres au cœur de l'action !

Le Comité du journal

Le lundi 25 janvier, les Cols blancs de la Ville de Montréal ont entamé de grandes manœuvres pour se faire entendre et comprendre en débutant une grève tournante qui marquera l'Histoire. Que ce soit sous un soleil radieux, par une température glaciale ou les pieds dans la gadoue, au rythme de trois ou quatre services ou arrondissements chaque jour, ils ont fait montre d'une remarquable solidarité dans la poursuite de leur objectif commun : la conclusion d'une entente équitable en vue du renouvellement de leur convention collective !





Le SFMM célèbre en grand Journée internationale des femmes

Le Comité de la condition féminine

Le 10 mars dernier, vous avez été nombreuses à assister à notre célébration annuelle de la Journée internationale des femmes. Le thème de cette année, *Appel à toutes pour nous faire entendre*, a rappelé avec éloquence que nous devons collectivement défendre nos droits durement acquis et rester solidaires dans la défense des droits des femmes.

Nous avons invité à notre soirée des représentantes de notre organisme partenaire de cette année, la Table régionale des centres de femmes de Montréal métropolitain et Laval. La Table est un regroupement de plusieurs organismes qui viennent en aide aux femmes en difficulté. Durant la soirée, une collecte de fonds ainsi que la vente de billets de hockey ont permis d'amasser 985 \$. Le SFMM a égalé la mise. C'est donc un total de 1970 \$ qui a été remis à la Table. Un grand merci à toutes les personnes qui ont donné généreusement et qui ont participé au tirage.

Le gagnant des billets de hockey Jacques Rochon, le secrétaire-trésorier du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, a remis son prix en jeu pour en faire bénéficier une femme ; c'est

bleus regroupés de Montréal, qui a gagné le « moitié-moitié » alimenté par la vente des billets de hockey.

De l'humour en prime

Pour la seconde fois, nous avons fait appel à l'École nationale de l'humour pour le spectacle de fin de soirée. Nous avons eu le plaisir de découvrir les talents de jeunes femmes humoristes de la relève, soit Célia Gaudreau, Nadine Massie et Rosalie Vaillancourt, en plus de goûter à nouveau celui de Josiane Aubuchon, qui a effectué un retour cette année à la demande générale.

Le Comité de condition féminine tient à remercier tous les bénévoles pour le bon déroulement de la soirée. Un merci particulier aux artisanes pour la qualité de leur travail. Encore une fois cette année, nous avons pu découvrir des femmes

Cols blancs qui vivent leurs passions et l'expriment dans une belle diversité artistique. En terminant, nous désirons vous remercier, vous les membres, de contribuer au succès de cette soirée.



Manon Laflamme qui les a remportés.

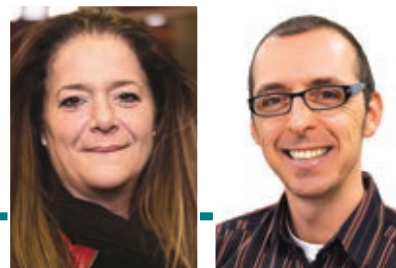
Félicitations également à Caty Jones, la présidente du Comité de condition féminine des Cols

À l'année prochaine ! Pour tout commentaire ou suggestion, écrivez-nous à l'adresse conditionfeminine@sfgmm429.qc.ca ♦



Un outil incontournable pour planifier sa retraite

Le Fonds de solidarité FTQ



Guylaine Dionne et Simon Welman

Responsables locaux du Fonds de solidarité FTQ au SFMM

En janvier dernier, notre collègue Raynald Lavoie, responsable pour le Fonds de solidarité FTQ depuis de nombreuses années, a pris une retraite que nous lui souhaitons excellente. Son départ marque le début d'une nouvelle ère dans notre implication syndicale pour les activités du Fonds.

Les auteurs de cet article ont été désignés en janvier 2016 pour recevoir la formation obligatoire qui leur permettra d'occuper la fonction de responsable local (RL). L'occasion s'est aussi présentée pour former notre collègue Christian Houle, agent de retraite au Syndicat. Ces trois nouveaux responsables ont rejoint Christian Coallier, lui aussi agent de retraite au SFMM, pour former l'équipe des RL du Fonds de solidarité FTQ.

Au cours des prochains mois, des activités de promotion d'adhésion au Fonds de solidarité seront organisées – autant d'occasions de rencontrer les membres sur le terrain. Cette approche s'harmonise parfaitement avec l'importance de faire comprendre aux membres pourquoi il demeure vital de prendre en main sa retraite. Car, contrairement à la croyance populaire, un régime de retraite ne représente qu'une partie des éléments qui favoriseront une retraite dépourvue de tracas.

Pourquoi choisir d'investir dans un REÉR du Fonds de solidarité FTQ ?

En plus de la déduction fiscale au titre des REÉR et des généreux crédits supplémentaires dont bénéficient ses actionnaires, le Fonds investit dans les entreprises du Québec, favorisant ainsi le maintien d'emplois pour une économie prospère. Le Fonds se

doit d'investir la majorité de ses actifs dans l'économie d'ici. Ajoutons aussi l'excellente nouvelle du dernier budget fédéral qui rétablit le crédit d'impôt pour contribution à un fonds de travailleurs à 15 %. Le crédit du gouvernement du Québec restant à 15 %, l'épargnant profite ainsi de 30 % d'économies d'impôt de plus qu'avec un REÉR ordinaire. Les actionnaires et les entreprises où le Fonds de solidarité investit en sortent gagnants.

Comment économiser petit à petit sans laisser un trou dans ses finances personnelles ?

La retenue sur le salaire est le moyen le plus simple et avantageux pour économiser ! Il permet de choisir le montant que vous désirez épargner à chaque paie et peut être modifié ou arrêté en tout temps. La retenue n'est pas effectuée si le salarié ne reçoit pas de paie pour une période donnée.

L'impact le plus intéressant demeure toutefois que les économies s'accumulent au fil du temps sans avoir à déployer un trop gros effort financier. Un autre argument en faveur de ce mode de contribution est que le salarié peut obtenir immédiatement ses crédits et déductions à chaque période de paie. N'oublions pas qu'il n'y a pas de petites économies !

Un objectif pour 2016 : favoriser l'adhésion au Fonds des jeunes cotisants

Un défi de taille attend les RL du Fonds de solidarité FTQ en

Tableau actifs du Fonds, rendement 2015 et valeur de l'action



Tableau des retenues à la source pour un revenu imposable de 45 283 \$ à 84 779 \$

Cotisation par paie	Coût réel par paie	Somme totale investie par année	Valeur approximative du REÉR dans 15 ans
20 \$	6,58 \$	520 \$	9 671 \$
50 \$	16,45 \$	1 300 \$	24 179 \$
100 \$	32,90 \$	2 600 \$	48 357 \$

* Exemple fondé sur un taux marginal d'imposition de 37,1 % pour une personne qui touche 26 paies par année et qui profite des économies d'impôt à chaque paie.

2016 : convaincre les jeunes de l'importance d'économiser tôt pour la retraite. Nous irons à la rencontre de ces membres dans leurs milieux de travail. Des journées d'information seront organisées pour qu'ils puissent poser toutes leurs questions aux RL (régime d'accès à la propriété – RAP –, conditions de retrait de ses actions, etc.).

N'hésitez pas à nous contacter au Syndicat au 514 842-9463, poste 425. Une boîte vocale reçoit les messages et nous retournons les appels dans les meilleurs délais. On peut aussi convenir d'un rendez-vous en personne ou par téléphone. À vous de lancer votre engagement auprès du Fonds de solidarité FTQ. C'est avec plaisir que nous vous aiderons. ♦

Hausse du salaire minimum Pour un taux horaire à 15 \$

Christophe Vaillancourt • Délégué syndical Parc Six Flags SEC (La Ronde)



La FTQ s'est jointe à une campagne nord-américaine mise en œuvre par des travailleurs étatsuniens qui réclament une hausse du salaire horaire minimum à 15 \$. Actuellement, au Québec, ce salaire est de 10,55 \$; il passera à 10,75 \$ le 1^{er} mai 2016.

Pourquoi augmenter le salaire horaire minimum ? Tout simplement parce que celui-ci est insuffisant pour vivre décemment. Selon l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), il existe un écart entre le salaire minimum et le salaire viable¹. Par « salaire viable », on fait référence à celui qui permet à un travailleur à temps plein de supporter une famille, de vivre dignement et de pouvoir participer à la vie civique. Autrement dit, « le fait qu'il y ait des travailleurs et des travailleuses qui occupent des emplois à temps plein et qui ne gagnent pas assez pour vivre décemment pose problème². »

Dans cette même étude, l'IRIS calcule que le salaire horaire viable pour une personne seule à Montréal en 2015 est de 15,38 \$. Pour une famille de quatre dont les deux parents travaillent à temps plein, ce salaire est de 14,25 \$. Le salaire minimum actuel et les aides gouvernementales sont donc insuffisants. Une hausse du salaire horaire minimum à 15 \$ permettrait de réduire la précarité des travailleurs et les inégalités socio-économiques.

Un aperçu de la campagne américaine pour le salaire horaire minimum à 15 \$

Les travailleurs de l'industrie de la restauration rapide et du commerce au détail ont entrepris cette campagne aux États-Unis il y a quelques années. Leur lutte a été fructueuse à certains endroits.

À Seattle, sous l'impulsion du mouvement et avec l'aide de la conseillère municipale socialiste Kshama Sawant, le conseil municipal a voté en faveur du salaire horaire minimum à 15 \$ en mai 2014. Cette mesure permet à des dizaines de milliers de travailleurs de sortir de la pauvreté. Plus récemment, le 30 mars 2016, la Californie a voté en faveur du salaire horaire minimum à 15 \$. Celui-ci s'appliquera progressivement d'ici 2022.

Cette nouvelle réjouit Daniel Boyer, président de la FTQ, qui affirme que « l'augmentation du salaire minimum californien à 15 \$ l'heure est une excellente nouvelle pour les travailleurs et les travailleuses de toute l'Amérique du Nord. Nous voulons que le Québec emboîte le pas à la Californie. C'est ce que nous allons demander au gouvernement Couillard³. »

La campagne « 15 plus » au Québec

Au Québec, la campagne pour le salaire horaire minimum à 15 \$ a débuté à l'automne 2015. Une manifestation et un point de presse pour cette cause ont eu lieu le 10 novembre dernier.

Les syndicats de la FTQ ont aussi adopté, en conseil général, une résolution à cet effet en février dernier. De plus, Daniel Boyer et Serge Cadieux, respectivement président et secrétaire général de la FTQ, ont publié un éditorial à ce sujet dans le dernier numéro du *Monde ouvrier*⁴, le magazine de la centrale.

Comme cela se passe aux États-Unis et dans d'autres provinces canadiennes, les syndicats ne seront pas seuls dans cette bataille ; ils luttent en collaboration avec des travailleurs non syndiqués et différents groupes de la société civile.

Pour plus d'information au sujet de la campagne pour le salaire minimum horaire à 15 \$ vous pouvez consulter la page Web 15plus.org et suivre le mot-clic #fighfor15 sur Twitter.

C'est maintenant que nous passons à l'action ! ♦

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*.

1 HURTEAU, Philippe et Min NGUYEN. 2015. « Quel est le salaire viable ? Calcul pour Montréal et Québec en 2015 ». *Note socio-économique*, IRIS (avril).

2 *Idem*.

3 ftq.qc.ca/communiques/la-californie-montre-le-chemin-le-salaire-minimum-passe-a-15/

4 BOYER, Daniel et Serge CADIEUX. 2016. « Travailler dans la pauvreté : inacceptable ». *Le monde ouvrier* (Montréal), n° 115, février-mars-avril, p. 3.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

NOUVEAU CONCOURS

Escapade à Québec

À GAGNER

Trois séjours dans
la fascinante ville de Québec !

À chaque tirage, un gagnant remportera
un forfait d'une valeur de 1000 \$
échangeable à l'Hôtel Royal Palace.

FORFAIT POUR DEUX PERSONNES INCLUANT :

- Deux nuits d'hébergement
- Deux soupers en table d'hôte
- Deux petits déjeuners, et plus encore...

Offert uniquement aux
membres du SFMM (SCFP)



Syndicat
des Cols blancs
de l'île de
Montréal (SCFP)

DATES DES TIRAGES

31 mai 2016
30 septembre 2016
31 janvier 2017



COMMENT PARTICIPER ?

- Devenez un nouveau client
- Demandez une soumission
- Nos clients existants sont automatiquement inscrits

Appelez-nous... c'est peut-être vous, le prochain gagnant !

Obtenez un prix de groupe avec le courtier numéro 1 des Cols blancs !

Pour tous vos besoins en assurance



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

Unité des interventions rapides et prioritaires (UIRP) Je m'appelle Marie-Lucie Yoakim

Simon Welman • Membre du Comité du journal



Qui répond aux appels non urgents mais prioritaires à la Ville de Montréal 24 heures par jour, 365 jours par année ? Marie-Lucie Yoakim et 18 collègues occupant les postes de préposés à l'Unité des interventions rapides et prioritaires (UIRP) du Service de la concertation des arrondissements. À ce titre correspondent des tâches comportant un niveau de stress élevé et beaucoup de bruit à gérer dans l'espace de travail.

Une branche d'arbre tombe dans la rue à cause de vents violents, une conduite d'aqueduc brisée projette une grille de trou d'entretien à cinq mètres du sol, des feux de circulation qui ne fonctionnent plus, des déchets qui n'ont pas été ramassés ou des trottoirs transformés en patinoires après un épisode de verglas, voilà des exemples concrets des situations traitées par l'intermédiaire des gens comme Marie-Lucie.

Une riche expérience de plus de 30 ans

Marie-Lucie est la préposée ayant le plus d'ancienneté dans cette équipe. Elle occupe ce poste depuis 1985. Elle possède une riche expérience dans les rouages municipaux. Pour elle, son travail est une occasion d'aider les citoyens et les différents intervenants qui font appel à l'UIRP dans des occasions où c'est souvent l'urgence qui dicte les comportements.

De nombreux changements technologiques au fil des ans

De nos jours, on entre au travail et l'on ouvre les différentes applications informatiques pour effectuer nos tâches. Pour Marie-Lucie, l'évolution technologique a profondément modifié son travail : « J'ai connu l'époque où l'on devait se lever à chaque appel pour vérifier sur d'immenses cartes les lieux d'intervention l'identité du responsable avec qui communiquer afin de résoudre le problème. Nous étions un genre de GPS humain ! » Elle compare, avec une pointe d'humour, les premiers ordinateurs utilisés à des dinosaures ; ils arrivaient à peine à illustrer une intersection.



Quatre écrans à la fois, douze heures par quart de travail

L'équipe de l'UIRP doit répondre à une multitude d'appels provenant de différentes sources : le 9-1-1, le Service de sécurité incendie, Gaz Métro, les travaux publics, le 3-1-1 Montréal, Hydro-Québec, etc. Ce flot d'appels est géré sur quatre écrans en simultané. Un nouveau système à l'essai pourrait venir retrancher un écran dans un avenir rapproché.

De ces quatre écrans, deux sont consacrés aux ondes radio. Marie-Lucie travaille sur rotation à coups de quarts de travail de 12 heures. L'horaire de travail est établi plus d'un an à l'avance. Cette équipe est régie par de nombreuses ententes entre l'employeur et le Syndicat, car ce sont presque toutes des situations particulières qui s'y déroulent : « Je suis heureuse que nous ayons obtenu une prime de 10 % pour certaines heures travaillées. C'est une demande de longue date qui a été satisfaite

dans notre nouvelle convention collective. »

Un drame à distance

Un autre aspect de ce travail consiste à être les oreilles des employés municipaux qui travaillent seuls. Marie-Lucie relate un événement subi par l'un d'eux. « Il y a quelques années, un Col bleu à l'œuvre sous un lampadaire est décédé après être tombé sur un nid de guêpes. Tout le long de l'événement, il est resté en communication avec un collègue. Ce triste accident a créé un émoi dans notre équipe. Mon confrère a fait tout ce qu'il a pu pour lui, sans succès. Sans le savoir, l'homme était allergique aux piqures d'insectes. Sa mort a dû être terrible. »

Des citoyens plus exigeants et les fusions municipales

L'expérience de Marie-Lucie des trois dernières décennies lui donne un recul suf-

faisant pour évaluer les changements vécus au cours de sa carrière. Elle note les exigences élevées des citoyens relativement au niveau de service attendu. « Aujourd'hui, tout doit être fait tout de suite. Les moyens de communication sont rapides et les citoyens veulent que leurs demandes soient traitées en premier. Je passe beaucoup de temps à expliquer pourquoi la demande du citoyen sera traitée après un certain délai en raison du temps requis pour résoudre le problème. »

Marie-Lucie parle aussi des fusions municipales qui ont profondément modifié les pratiques. « Je me souviens d'un directeur des travaux publics qui se promenait sur le terrain tout en nous produisant une liste de choses à faire. Le contact était direct et la rétroaction immédiate. Maintenant, nous devons composer avec 19 arrondissements ayant souvent des méthodes de travail particulières. Avant les fusions, il y avait neuf districts électoraux dont les méthodes étaient similaires. La décision prise l'an dernier de centraliser les opérations de déneigement nous ramène vers un service plus juste et équitable du point de vue des citoyens. »

Une relation trouble

Marie-Lucie termine cet entretien en me parlant de la relation parfois trouble de certains citoyens avec leurs déchets. « Je crois que l'émission *La petite vie* n'a fait que mettre en lumière cette situation. Beaucoup de nos citoyens présentent des traits de caractère qu'a bien cernés l'auteur Claude Meunier en créant son personnage de Popa. »

Marie-Lucie conclut en disant que son emploi n'est jamais banal et qu'il est très exigeant, mais qu'elle est satisfaite de l'occuper. Elle croit que le travail de son équipe est essentiel pour le bon fonctionnement des opérations quotidiennes de la Ville au cours des saisons. L'un des défis de cet emploi est de trouver rapidement des solutions aux problèmes qui surviennent constamment. ♦

Du nouveau au 429 Arrivées et départ



Madeleine Talbot
Directrice syndicale
Arrondissement
Verdun



Vicky Mokas
Directrice syndicale
Arrondissement
Montréal-Nord

Nos félicitations à la conseillère syndicale SCFP Marie-Hélène Bélanger, qui nous a quittés à la suite de sa nomination à titre de directrice-adjointe du SCFP-Québec. C'est le conseiller syndical SCFP Stéphan Meloche qui viendra la remplacer auprès de l'Équipe syndicale du 429. Bienvenue parmi nous, Stéphan !

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



Marie-Hélène Bélanger

PHOTO : MICHEL CHARTRAND



Stéphan Meloche

PHOTO : MARILYN MIKKELSEN

14 mars 2016 – Hôtel Universel
Conseil général extraordinaire



15 mars 2016 – Centre Saint-Pierre et Palais des Congrès
Assemblée générale extraordinaire



ATTENTION ! ATTENTION !



Faites affaire avec

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

et bénéficiez d'avantages
uniques sur le marché

Pour tous vos besoins en assurances



Demandez-nous une soumission !

Vous serez agréablement surpris !

514-905-SFMM (7366)

info@burrowes.ca



Desjardins
Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

70 ANS AU SERVICE DES COLS BLANCS

Au tournant des années 1940, des associations de travailleurs, des professionnels, des salariés et des communautés culturelles ont fondé des *credit unions*, également connues sous le nom de caisses d'économie. Leur but : **Se donner des moyens pour faciliter l'autonomie financière de leurs membres en regroupant leurs avoirs financiers.**

1940

En 1945, M. Achille Rémillard, col blanc pour la Ville de Montréal fonde la Caisse des employés municipaux, située à cette époque au sous-sol de l'Hôtel de Ville.

1945

M. Albert Rémillard, son frère et trésorier de l'Association des pompiers de Montréal fonde à son tour la Caisse d'économie des pompiers.

En 1979, le réseau des caisses de groupes a intégré le Mouvement Desjardins. Aujourd'hui, les caisses de groupes continuent leur progression et sont fières d'enrichir le grand Mouvement Desjardins par leur diversité.

1979

Fusion entre la Caisse des employés municipaux et la Caisse d'économie des pompiers. La Caisse se nomme «Caisse d'économie des pompiers, des cols bleus et des cols blancs».

2004

Renommée sous une appellation qui reconnaît l'apport de chaque groupe desservi: la Caisse Desjardins du Réseau municipal.

2009

Après plus de 70 ans au service des cols blancs, la Caisse détient 1,21 milliard de dollars de volume sous gestion et elle sert 14 747 membres. ***Vous, les membres, permettez de mettre en valeur, jour après jour, ce qu'est vraiment la force d'un groupe et nous vous en remercions!***

2016



Gilles Maheu
Conseil de surveillance



Michel Bouliane
Conseil d'administration



Mario Lapointe
Conseil d'administration



Marie-Michelle Fréchette
Conseil d'administration - Relève

