



Printemps 2018 • Volume 52, numéro 2

ColBlanc

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

Ensemble pour la conciliation famille-travail



Le mot de la présidente
Soyons fiers et mobilisés !
page 3

Portrait d'un vice-président
Jonathan Arseneault
page 4

Notre objectif : la défense de vos droits !
Consultation, formation et mieux-être
page 5

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS



@ColsBlancsMTL



Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)



sfmm429.qc.ca

Sommaire

- 3 Soyons fiers et mobilisés !**
Francine Bouliane, présidente
- 4 Portrait d'un vice-président : Jonathan Arseneault**
Patrick Lamotte, délégué syndical
- 5 Consultation, formation et mieux-être**
Lyne Lachapelle, secrétaire générale
- 6 L'horaire flexible : ça fonctionne !**
Le Comité du journal
- 7 26 mars 2018 : le 429 rassemblé**
Le Comité du journal
- 8 Le *Little black book*... ne laisse jamais de trace**
Daniel Paul, directeur syndical
- 9 Le Comité des jeunes : à votre écoute !**
Éliane Scofield directrice syndicale
- 10 La santé et sécurité... c'est l'affaire de tous !**
Luc Veillette, représentant en prévention – SST
- 11 Gare aux insectes piqueurs ! Travailler à la chaleur**
Frank Mazza, représentant en prévention – SST

- 12 8 mars 2018 : Journée internationale des femmes**
Le Comité de la condition féminine
- 15 Caméras de surveillance : souriez, vous êtes filmés !**
Maël Boulet-Craig, directeur syndical
- 16 Les appels en admissibilité : le pourquoi et le comment**
Laurent Hotte, Directeur syndical
- 17 Une mutation s'amorce au Col Blanc**
Le Comité du journal
- 20 Fonds de solidarité FTQ : deuxième campagne axée sur la retenue sur le salaire**
Simon Welman, responsable local du Fonds de solidarité FTQ au SFMM
- 23 Brèves sociales : nous ne sommes pas seuls !**
Le Comité du journal

FEUILLET DÉTACHABLE

COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

ColBlanc

le vendredi 18 mai 2018



L'ÉQUIPE DU COLBLANC



SUZANNE COUDÉ
Responsable
à l'Exécutif



ÉLIANE SCOFIELD
Secrétaire du
Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ
Agent de communication



DANIEL PAUL
Membre
du Comité du journal



MAËL BOULET-CRAIG
Responsable du
Comité du journal



PATRICK LAMOTTE
Membre
du Comité du journal



SIMON WELMAN
Membre
du Comité du journal

Notre couverture –
Rassemblés devant l'hôtel de ville de Montréal, le lundi 26 mars, plus de 600 Cols blancs ont exigé le respect de leur convention collective en matière de conciliation famille-travail. (photo : Louis Longpré)



ColBlanc

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

Printemps 2018 • Volume 52, 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, Ottawa (SSN 0227-6064).

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

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

Photographe : Louis Longpré
Infographiste : Marcel Huot
(Atelier Québécois Offset inc.)

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



Le mot de la présidente

Soyons fiers et mobilisés !

Francine Bouliane • Présidente

Le 26 mars dernier, nous avons été plus de 600 personnes à manifester devant l'hôtel de ville de Montréal afin de revendiquer le respect de nos conditions de travail, plus particulièrement l'application de l'horaire flexible. La nouvelle mairesse Valérie Plante ne nous ayant pas encore rencontrés, nous sommes allés, fièrement, lui rendre visite lors de la séance du Conseil municipal qui se déroulait ce soir-là.



Les troupes – membres du Comité exécutif, spécialistes, directeurs et délégués syndicaux – ont préparé la mobilisation deux semaines avant l'événement, soit lors d'une rencontre tenue le 12 mars. Le thème retenu, *Faisons la lumière sur nos horaires*, a permis de recycler le matériel d'une campagne antérieure. *Et les horaires flexibles, madame Plante ? L'homme de la situation doit mettre ses cuillottes !* s'est ajouté afin d'actualiser le concept.

Dans une manifestation, ça prend des pancartes, ça prend du bruit, mais ça prend surtout du monde ! Les Cols blancs étaient au rendez-vous, malgré un horaire chargé cette semaine-là. En effet, le lendemain se tenait la première assemblée générale du mandat 2017-2021. Cela n'a pas empêché les membres de venir en grand nombre et de fermer la rue en face de l'hôtel de ville. Un grand merci à tous ceux et celles qui se sont déplacés pour le rassemblement ET pour l'assemblée, dans le respect des personnes

qui ont dû faire un choix. C'était un grand coup à donner, mais ô combien rassembleur et festif.

La solidarité fut certainement au rendez-vous ce soir-là. Des représentants du SCFP-Québec (Syndicat canadien de la fonction publique) et du CPSM (Conseil provincial du secteur municipal) étaient là pour nous appuyer. Des Cols bleus, ainsi que leur camion, nous ont prêté main-forte pour l'animation de la soirée. Les brigadiers de Montréal, sans convention depuis 2015, étaient fort nombreux à venir nous appuyer, avec leurs dossards jaune fluo. Jusqu'aux employés de Viterra (Port de Montréal), en lockout depuis la fin janvier, ont répondu avec entrain à notre invitation. Merci à toutes et tous de votre présence et votre appui !

Bien sûr, Conseil municipal oblige, nous avons profité de la période des questions du public pour aller poser des questions à la mairesse Plante au sujet de l'horaire flexible. Comme l'ordre des questions fait l'ob-

jet d'un tirage au sort, la secrétaire générale Lyne Lachapelle, la vice-présidente Maryse Chrétien et le vice-président Jonathan Arsenault ont eu le privilège de poser des questions à M^{me} Plante. Celle-ci a convenu de nous rencontrer lors d'une réunion de l'un de nos comités de travail sur l'horaire flexible, sans toutefois nous donner de date précise. Marc Ranger, directeur québécois du SCFP, était présent à l'hôtel de ville pour appuyer notre démarche.

Deux jours plus tard, soit le 28 mars, la nouvelle est tombée : le directeur général Alain Marcoux était remercié dans un contexte de « fin de période de transition » et d'une « modernisation de la Ville avec direction générale renouvelée ». Sans prétendre que nous avons été l'unique moteur de ce départ, nous pouvons sans aucun doute penser que nous avons été le petit coup de grâce qui a pu précipiter ce départ tant attendu par la majorité des Cols blancs de Montréal.

Adieu, monsieur Marcoux et son PQMO (programme quinquennal de main-d'œuvre), sa performance organisationnelle et sa négociation à moins 12 % ! C'est un grand pas dans la bonne direction, mais il faut continuer tant et aussi longtemps que la confiance ne sera pas rétablie avec l'administration municipale, tant que nous n'aurons pas de résultats concrets.

C'est fiers et mobilisés que nous changeons les choses ! ♦



Portrait d'un vice-président Jonathan Arseneault

Patrick Lamotte • Délégué syndical au Service de l'évaluation foncière



Analyste-comptable à la Ville depuis 2003, le vice-président Jonathan Arseneault a été témoin de plusieurs changements dans son service au fil des ans. C'est après avoir constaté les effets négatifs sur ses collègues d'une importante réorganisation en 2013 qu'il prend conscience de l'importance de s'impliquer. Au contact de sa directrice syndicale Karen Valenzuela, il apprend son rôle de délégué au Service des finances. Au courant de 2016, il accèdera à la coprésidence du comité paritaire SST, qu'il gardera jusqu'à son élection.

Avec l'employeur, il participera à toutes les rencontres de sensibilisation à la santé et la sécurité du travail, tant auprès des Cols blancs que des Cols bleus et des professionnels. Comme il est de plus en plus présent sur le terrain, des confrères lui suggéreront de se porter candidat à l'une des vice-présidences à l'élection de novembre dernier. Bien qu'hésitant au début, il se lancera dans la course avec le résultat qu'on connaît.

Un syndicalisme moderne

En tant que vice-président, Jonathan veut participer à l'évolution de la mobilisation. Il me dira : « Je crois en un syndicalisme 2.0. Les membres sont intelligents, les patrons sont intelligents et nous le sommes aussi. Il faut qu'on se parle. » Il avance qu'on obtient de meilleurs résultats par la négociation qu'à coups de poing sur la table et insiste sur l'importance d'être transparent.

Pour lui, nul besoin d'embellir les situations. On doit expliquer clairement les choses, bonnes ou mauvaises, pour qu'elles soient compréhensibles. Il me confiera humblement : « Il faudra faire mieux. On doit s'adapter à la réalité de nos membres. »



Cette philosophie s'inscrit dans une volonté de rapprochement qu'il voit comme la base d'un syndicalisme de proximité. Il réitère que la mobilisation est plus efficace quand les membres connaissent ceux qui les représentent.

À court terme

Jonathan souhaite faire un ménage dans les dossiers en suspens, les ententes caduques et les griefs sans objet pour pouvoir se concentrer sur l'avenir. Il m'expliquera « qu'on ne peut pas se permettre d'être trop souvent en mode réaction, il nous faut un coup d'avance sur l'employeur ». Une question se pose. Comment arrive-t-on à un tel degré de clairvoyance ? Sa réponse est sans équivoque : « Il faut clarifier les articles de notre convention pour se donner la capacité d'agir rapidement et de façon plus ciblée. »

Des défis à la hauteur de ses attentes

Depuis les élections, Jonathan n'a pas eu

le temps de chômer. Une fois sa formation achevée, il s'est attelé à la tâche en rencontrant ses directeurs et en participant aux comités. Bien qu'il reconnaisse que certains de ses directorats présentent d'importants défis sur le plan des relations avec l'employeur, il reste déterminé à obtenir les meilleures conditions pour ses membres.

Il n'a pas hésité à aller au front devant les syndiqués du SPVM pour démontrer l'absurdité de certaines demandes patronales. Il s'est également confronté à l'administration de l'arrondissement de L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève qui a fait l'objet de plaintes pour le climat travail malsain, et dont les dirigeants politiques se sont invectivés et lancés des rapports à la figure lors d'une séance du conseil en mai 2017. Il représente de plus le Service des finances qui a subi dès décembre 2016 la disparition de l'horaire flexible sous l'impulsion du DG Marcoux.

Résolument tourné vers l'avenir

Jonathan reconnaît qu'un autre défi important auquel il veut s'attaquer sans tarder est le recrutement de nouveaux délégués et directeurs. Certaines villes liées et certains services décentralisés manquent de ressources syndicales. Les années qui viennent représenteront pour lui un test. Sa patience, sa motivation et sa ténacité seront mises à l'épreuve à la veille des prochaines négociations sous la menace de la Loi 24, et il le sait.

Homme pragmatique, il considère que sa volonté d'apprendre et de servir, combinée à sa capacité de travail et à l'expérience de ses collègues du Comité exécutif, lui permettra de mener à bien son mandat et d'assurer la relève. ♦

24 heures sur 24

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

514 842-9463

Notre objectif : la défense de vos droits !

Consultation, formation et mieux-être

Lyne Lachapelle • Secrétaire générale



Depuis la mise en vigueur de la Loi 24 qui institue un nouveau régime de négociation dans le secteur municipal, les salariés qui y évoluent font face à des contraintes inédites. Par exemple, les pourparlers visant au renouvellement de leurs conventions collectives doivent respecter des échéanciers très serrés. Fini, les discussions qui s'échelonnaient sur des années, comme ça s'est vu à la Ville de Montréal et ailleurs !

Au premier abord, ça peut sembler une bonne chose parce que ça permet de ficeler les discussions dans des délais qui semblent raisonnables. Toutefois, le diable est dans les détails : le gouvernement Couillard, qui a piloté le projet de loi, en a profité pour gâter ses alliés municipaux en y intégrant des bonbons qu'ils réclamaient depuis longtemps. Ainsi, à l'expiration des périodes prévues pour les négociations, le ministre peut intervenir et demander la nomination d'un médiateur. Et si, en définitive, rien n'aboutit, les parties peuvent demander conjointement que les différends soient soumis à un arbitre unique. Dans les deux cas, on court le risque d'essuyer de cuisants revers.

Comme l'ensemble du processus de négociation a une durée de vie limitée, nous avons intérêt à mettre au point des cahiers de demandes bien avant l'expiration des contrats de travail. C'est le cas de la convention des Cols blancs de Montréal, qui vient à échéance le 31 décembre prochain. En conséquence, le SFMM a lancé une vaste opération de consultation dont l'un des temps forts sera le déploiement d'ici quelques semaines d'un sondage en

ligne auquel nous inviterons tous les membres concernés à participer. Une fois la collecte de données complétée, nous serons à même de mettre de l'avant des revendications qui reflèteront fidèlement leurs aspirations.

Le Conseil de direction sur les bancs d'école

Au mois de juin, les membres du Conseil de direction participeront avec le Comité exécutif et les spécialistes du SFMM à une semaine de formation intensive au cours de laquelle ils se familiariseront avec les divers aspects de leurs tâches.

Le programme couvrira une grande variété de domaines comme les relations de travail, la gestion des dossiers de griefs et les procédures relatives à la santé et la sécurité du travail. Il donnera donc aux nouveaux élus l'occasion de découvrir l'étendue de leur champ d'action et aux plus anciens de se perfectionner et, pourquoi pas, de se rafraîchir la mémoire.

Cette activité permettra également aux représentants syndicaux de serrer les rangs autour d'objectifs ayant pour dénominateur commun la volonté de défendre avec une énergie renouvelée les intérêts de tous les

membres du SFMM et de leur offrir des services à la hauteur de leurs attentes légitimes.

Halte aux abus des assureurs

Ces derniers mois, les médias ont publié des séries d'articles consacrées aux pratiques abusives de certains fournisseurs de services d'assurance invalidité vis-à-vis leurs « clients ». Les journalistes affectés à ce dossier ont brossé de l'industrie un portrait cauchemardesque. Harcèlement téléphonique, demandes d'expertises coûteuses à la fréquence aberrante, enquêtes visant à détecter les cas de fraude à la portée exagérée, autant de tactiques scandaleuses qui peuvent avoir des conséquences parfois tragiques.

À la lumière des expériences vécues par certains de ses membres qui ont dû dépendre de prestations d'assurance invalidité pour assurer leur subsistance durant de difficiles périodes de transition, le SFMM a décidé d'élargir le débat. C'est pourquoi sa délégation va présenter lors du prochain congrès du Conseil provincial du secteur municipal, qui va se dérouler en mai, une résolution qui pressera les autorités politiques des paliers municipal et provincial d'enjoindre aux compagnies d'assurance de changer d'attitude.

Il est normal que les entreprises qui offrent des programmes d'assurance invalidité usent de mécanismes de contrôle de leurs coûts. Cela n'autorise cependant personne à se comporter en voyou qui prend plaisir à talonner et à s'acharner sur des personnes qui vivent des situations de détresse. ♦

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

L'horaire flexible Ça fonctionne !

Le Comité du journal



Horaire flexible, horaire flex, horaire 9/10 ou congés sur plage fixe... Autant de termes qui à la base décrivent la même idée : la possibilité pour un membre col blanc d'ajuster son horaire de manière à obtenir une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la personnelle. Le tout à coût nul pour l'employeur.

Malgré ce que l'on pourrait croire, certains gestionnaires ont compris l'avantage de maintenir une flexibilité dans la gestion du temps de travail. En échange, ils reçoivent une meilleure prestation de travail de gens plus motivés et une baisse des congés maladie. C'est une situation gagnant-gagnant, comme on dit !

Pour démontrer que l'horaire flexible fonctionne et est avantageux pour tous, nous avons recueilli les témoignages de plusieurs Cols blancs ayant la chance d'avoir des gestionnaires qui continuent d'appliquer une formule bel et bien éprouvée.

Vous comprendrez que le but de cet article est de mettre en lumière des situations où l'horaire flexible est encore appliqué à la satisfaction de tous, non pas de fournir une liste des endroits où la direction générale pourrait faire pression pour retirer « l'entente cordiale ».

Pour cette raison, les témoignages recueillis et les lieux de travail resteront anonymes.

partie de mon entraînement consiste à faire des longueurs de piscine. Les mercredis et vendredis, le centre où je m'entraîne offre une séance matinale, de huit à neuf heures.

« Grâce à l'horaire flexible, je peux aller m'entraîner et arriver vers 9 h 30 au bureau. Pour reprendre mes heures, je reste habituellement le soir, bien plus tard que mes collègues. Cela permet à mon gestionnaire d'avoir quelqu'un de présent plus longtemps qui peut s'occuper des urgences de fin d'après-midi. Tout le monde y gagne ! »

L'horaire flexible, aussi pour les parents !

L'horaire flexible avantage aussi beaucoup de parents, comme l'exprime ce papa : « La garderie de ma fille a des heures d'affaires un peu atypiques. Elle ouvre assez tôt – à sept heures du matin –, mais elle ferme aussi pas mal tôt, à 16 h 30. J'ai la chance d'habiter assez près de mon travail, alors je vais déposer ma fille à sept heures à la garderie et j'arrive au bureau une demi-heure plus tard.

ma journée à 7 h 30, je peux offrir des rendez-vous dès 7 h 45, ce qui permet aux citoyens de me recevoir avant qu'ils aient à quitter leurs domiciles. Le niveau de satisfaction de la clientèle est plus élevé, mon gestionnaire est content, je suis content ! »

L'horaire flexible, ça évite d'épuiser sa banque de maladie

L'adage le dit : « L'important, c'est la santé ! » Malheureusement, pour les gens qui souffrent de maladies chroniques, la santé n'est pas toujours au rendez-vous. Les nombreuses visites à l'hôpital viennent souvent épuiser la banque de d'heures de congé maladie.

Heureusement, l'horaire flexible peut parfois venir atténuer le tout, ainsi qu'en témoigne une travailleuse Col blanc : « Sans entrer dans les détails, je souffre d'une maladie qui fait en sorte qu'il faut que je me déplace à l'hôpital un avant-midi chaque semaine, sans exception. À moins d'une cure miracle ou d'une grande avancée dans la recherche, ça va être comme ça pour le reste de ma vie.

« Grâce à l'horaire flexible, je peux prendre un congé sur plage fixe pour mon rendez-vous médical hebdomadaire et je reprends mes heures dans la semaine. Sans l'horaire flexible, ma banque maladie serait épuisée en environ cinq mois chaque année.

« Vous imaginez, prendre pendant sept mois un avant-midi en congé sans traitement par semaine ? Et pas un congé pour regarder la télévision chez moi, un congé pour aller recevoir un traitement à l'hôpital ! »

Les trois cas donnés en exemple ne sont qu'une infime partie de toutes les situations où accorder l'horaire flexible crée une situation avantageuse pour tout le monde.

Oui, l'horaire flexible, ça fonctionne ! ♦

L'horaire flexible, pas seulement pour les parents !

Horaire flexible et conciliation travail-famille vont souvent de pair. Et avec raison ! Cependant, il peut aussi servir dans bien d'autres situations, comme nous l'explique une salariée : « Je suis une grande sportive. L'été, je fais du vélo de compétition et une

« Une bonne partie de mon travail consiste à me déplacer chez les citoyens pour différentes raisons. Avant, l'une des critiques qui revenait le plus souvent était que les heures disponibles pour les rendez-vous étaient toujours les mêmes que celles où les gens travaillent et qu'il fallait prendre congé pour me recevoir. En commençant





26 mars 2018 Le 429 rassemblé !



Le lundi 26 mars, nous avons été plus de 600 à nous rassembler devant l'hôtel de ville de Montréal pour témoigner de notre ras-le-bol face au litige sur l'horaire flexible qui nous oppose à la Ville de Montréal.

Nous sommes d'autant plus excédés que l'élection en novembre dernier de la cheffe de Projet Montréal Valérie Plante à la mairie sur la base d'un programme favorable à l'instauration d'une politique de conciliation famille-travail a fait naître bien des espoirs dans nos rangs.

Or, voilà que, près de six mois après son arrivée à la tête de la Ville, l'administration

Plante-Dorais n'avait toujours pas levé le petit doigt pour veiller à l'application des termes notre convention relatifs à l'horaire flexible.

S'il faut reconnaître comme un pas dans la bonne direction le départ prochain du directeur général Alain Marcoux, qui avait placé au cœur de sa mission le sabotage des relations de travail d'un bout à l'autre de l'organisation, nous restons déterminés à poursuivre nos efforts parce que les « flex » sont un outil essentiel à l'établissement d'un équilibre entre vies familiale et professionnelle. ♦



Le *little black book*... ... ne laisse jamais de trace



Daniel Paul • Directeur syndical au Service des ressources humaines
et au Bureau de l'inspecteur général

Il y a très longtemps, avant même les fusions municipales, existait une pratique à la CUM et dans presque tous les services et arrondissements qui forment maintenant la nouvelle Ville de Montréal. Elle remonte à une ère préhistorique pré « horaire 9/10 » et pré « horaire variable » et elle reposait sur l'utilisation d'un petit livre noir (*little black book*).

Certains salariés avaient la possibilité de ramasser en dessous de la table des heures pour s'absenter sans avoir besoin de puiser dans leurs précieuses banques, et le patron cumulait le tout dans son petit livre noir. On pouvait à l'occasion s'en servir pour se dépanner. Les salariés qui en bénéficiaient le plus étaient les auxiliaires qui n'avaient aucune banque à l'époque et seulement un mince 4 % à chaque paie. C'était pratique quand on n'avait pas nécessairement les moyens d'économiser pour prendre des vacances.

Cette accommodation raisonnable a perduré dans certains villages gaulois jusqu'à l'arrivée des « 9/10 » et des « flex », deux envahisseurs qui faisaient peur. La complexité de ces nouveaux éléments a semé la panique chez plusieurs personnes, dont même certains Cols blancs.

Depuis plus d'un an, nous ne bénéficions plus de cette conciliation famille-travail. Or, elle est de mise dans le privé, un secteur où l'on gère des bénéfices ; on y a compris qu'un employé respecté et heureux est beaucoup plus productif et donc plus « rentable » pour l'entreprise.

Depuis la perte de notre horaire flexible, on a moins de temps pour notre famille et nos parents malades. La fin de semaine est devenue une course épuisante et nous revenons au travail le lundi matin dans un climat de plus en plus malsain avec des objectifs démesurés à réaliser. On nous a sabré le moral et on nous a quasi sevrés de notre envie de flexible.

Ramènera-t-on le petit livre noir grâce auquel certains Cols blancs pouvaient accumuler quelques heures à utiliser au besoin ? Le gestionnaire serait de nouveau aimé par les méritants, et les gestionnaires

et les méritants seraient détestés par les autres Cols blancs qui n'approuvent pas ce genre de pratique.

Le gestionnaire contournerait la convention collective des Cols blancs et redonnerait un peu de bonheur aux fonctionnaires sevrés.

Cela aurait pour effet immédiat de miner un peu plus le climat de travail parce que, pendant un certain temps, tout irait bien pour les méritants – un mince filet de lumière au fond du tunnel.

Mais ceux qui endosseront cette pratique, se sont-ils seulement attardés aux complications qui pourraient en découler ? En voici quelques-unes :

- Vous vous blessez au travail à une heure où vous n'êtes pas censé y être.
- Vous avez un malaise et vous n'avez personne autour de vous pour s'en rendre compte.
- Votre gestionnaire est heureux de votre performance au travail... mais qu'arrivera-t-il lorsque vous serez mécontent de quelque chose ou que votre performance

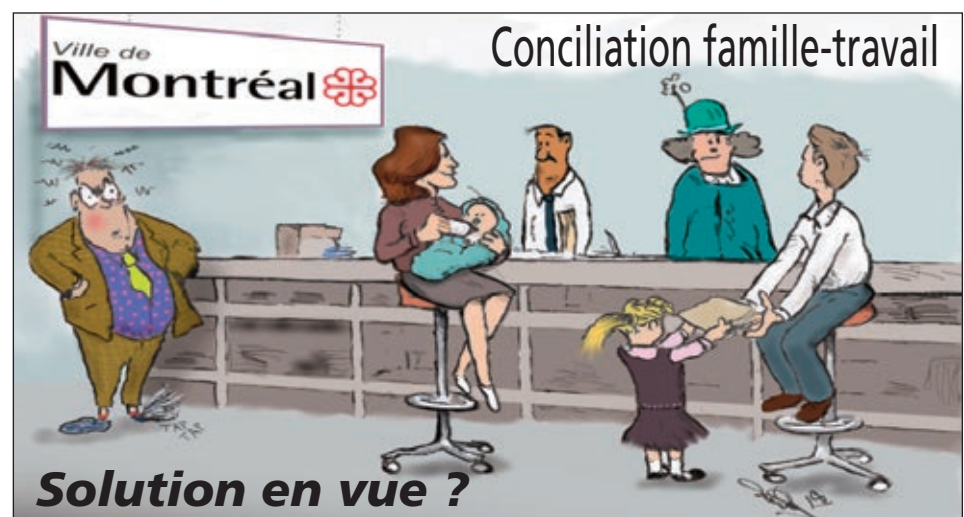
de travail ne lui conviendra plus ?

Un élément important est présent dans ces trois situations : le petit livre noir ne laisse aucune trace. Le seul élément qui laisse une trace, c'est la demi-journée que votre gestionnaire vous autorise à prendre sous le couvert de l'anonymat, ce qui vous conduit à inscrire dans Kronos que vous êtes au travail même si vous n'y êtes pas.

À une époque où la saveur du mois au Bureau du contrôleur général (BCG) est le vol de temps (je connais trois fonctionnaires qui ont récemment perdu leurs emplois pour cette raison), qu'arrivera-t-il si une gestionnaire ou un collègue de travail n'endossant pas une telle pratique décide de porter plainte ?

Et que ferez-vous lorsqu'une fois son enquête complétée, le BCG en viendra à la conclusion qu'effectivement, à quelques reprises, vous avez indiqué être présent au travail alors qu'en fait, vous n'y étiez pas ?

N'oubliez pas : le petit livre noir ne laisse aucune trace... ♦



Le Comité des jeunes du 429 À votre écoute !

Éliane Scofield • Directrice syndicale au SPVM



Le Comité des jeunes du 429 est fier de revenir en force avec un plan d'action sur mesure pour 2018 ! Éternellement reconnaissant de la confiance que le Conseil général lui voue, le Comité n'est pas sans réaliser qu'un nouveau mandat vient avec de nouveaux défis. Il est cependant fier des progrès accomplis et compte bien continuer dans le même sens cette année en continuant à se redéfinir et à s'adapter !

Les nouvelles générations de travailleurs n'ont pas la même relation que les précédentes avec le syndicalisme, le travail et les structures de pouvoir. Un réseau national de jeunes militants syndicaux, dont ceux du SCFP-429, s'efforce de trouver des solutions adaptées pour renouveler le militantisme syndical pour les syndicats de demain.



Mission première : la sensibilisation

Le Comité des jeunes du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal a pour mission de sensibiliser les membres aux problèmes auxquels les jeunes travailleurs sont confrontés et d'émettre des recommandations appropriées au Comité exécutif et au Conseil général. Pour y arriver, il doit d'abord mieux comprendre les obstacles, les réserves et les stigmates. C'est pourquoi la consultation et le travail de terrain sont essentiels à son progrès !

La mobilisation, l'éducation syndicale, l'offre de formations accessibles ne sont que quelques-uns des outils à la disposition du Comité pour s'assurer que les quelque 1200 travailleurs municipaux de moins de 35 ans prennent leur place au sein de nos instances syndicales pour mieux représenter l'intérêt des jeunes travailleurs.

Une méthode infaillible : la consultation

Afin de sonder les jeunes de façon méthodique, il est normal que le Comité se tourne d'abord vers les jeunes de la structure syndicale nouvellement en place. Ils sont incontestablement les meilleurs porte-

paroles pour orienter le Comité dans ses démarches et ses recommandations. Nous voulons les entendre ! Ainsi, les délégués et directeurs syndicaux de moins de 35 ans pourront expliquer leur réalité afin de cerner les enjeux chers aux jeunes fonctionnaires municipaux de la Ville de Montréal dans le cadre de divers événements.

Reprenant cette année les tournées de BBQ, le Comité s'engage à viser davantage les milieux de travail touchés par des problématiques particulières aux jeunes. N'hésitez pas à écrire à l'un des membres du Comité si vous vous sentez concernés ! Le Syndicat doit être à l'image de l'ensemble de ses membres, les jeunes plus particulièrement. Sans eux, la relève ne peut s'épanouir et prendre le relais.

Une équipe en constante évolution

Karine Dépelteau et moi-même avons été réélues respectivement secrétaire et responsable du Comité des jeunes. Nous soulignons l'arrivée dans l'équipe des trois nouveaux membres Maël Boulet-Craig, Charles-Christophe Deschênes et Francis Lalonde-Brunet.

Nous saluons nos anciens Christophe Vaillancourt et Jonathan Inkel, qui ont quitté le Comité l'an dernier. Sans eux, celui-ci n'aurait jamais pu devenir ce qu'il est aujourd'hui. Merci ! ♦

Bon vent, monsieur Marcoux !

C'est avec beaucoup de soulagement et de bonheur que le SFMM dit au revoir à Alain Marcoux !

Embauché en 2014 par Denis Coderre, M. Marcoux avait de l'expérience à revendre. Ayant géré les relations gouvernementales de l'Union des municipalités du Québec (UMQ) de 1989 à 1991, il est passé à la direction générale de la Ville de Sainte-Foy en 1991, puis à celle de Québec en 2006.

Comprenons-nous bien : une ville doit être bien gérée. Cela dit, Alain Marcoux a soufflé un vent de rigueur budgétaire excessive partout où il est passé. Québec peine encore à se remettre de ses exploits administratifs.

Faisant de l'épargne aux dépens de la qualité de vie des travailleurs municipaux son fer de lance, il a appliqué un régime minceur quasi identique à Québec et à Montréal. Plans quinquennaux de main-d'œuvre forçant l'abolition d'un poste vacant sur deux, culture autoritaire de performance organisationnelle, demandes patronales prévoyant la réduction de la rémunération globale des fonctionnaires municipaux de 12 %... reconnaissons qu'il a appliqué sa méthode avec une détermination frôlant l'obsession.

L'étranglement budgétaire étant une chose, que dire de ses méthodes de négociation de mauvaise foi ? Utilisant les médias pour salir la réputation des syndicats et des fonctionnaires et pour négocier sur la place publique, Alain Marcoux a élevé le sabotage des relations de travail au rang des beaux-arts.

L'approche austère d'Alain Marcoux ne correspondait pas du tout à l'approche humaine et sociale promue par la mairesse tout le long de sa campagne, ni à la progression des tendances sur le marché du travail au Québec. La conciliation famille-travail et la qualité de vie au travail, ça ne se calcule pas dans un tableau Excel.

Au dire de Valérie Plante, son départ met fin à une période de transition. Transition ou pas, les salariés de Montréal, eux ont clamé dans les rues à plusieurs reprises qu'un changement de ton à la direction générale de la Ville s'imposait.

Soyez rassurés : si nous prenons quelques instants pour nous réjouir du départ de notre vis-à-vis fort désagréable à côtoyer, nous garderons un œil attentif sur la liste à venir des prétendants au trône.

– Éliane Scofield

La santé et sécurité... ... c'est l'affaire de tous !



Luc Veillette • Représentant en prévention – SST

Depuis plusieurs années, le 28 avril est une journée spéciale pour les travailleurs. C'est un jour de compassion pour commémorer les victimes d'accidents du travail qui ont perdu la vie ainsi que les personnes atteintes d'une maladie professionnelle.

Le canari en est le symbole parce qu'il était la seule mesure que les mineurs avaient pour se protéger contre la présence de gaz toxique ou le manque d'oxygène. Si le canari mourait, il fallait évacuer la mine de toute urgence. Lors de cette journée toute particulière, les locaux du 429 arboreront fièrement le drapeau portant l'emblème du canari.

Bon an mal an, plus de 400 accidents du travail sont déclarés par les Cols blancs à l'emploi de la Ville de Montréal. Heureusement, la grande majorité n'ont pas de conséquence pour la victime. En revanche, certains événements entraînent des absences du travail pour des périodes plus ou moins longues, et certains travailleurs en gardent des limitations physiques permanentes. Souvenez-vous que nous travaillons pour gagner notre vie, pas pour la perdre.

En cette journée du 28 avril, prenez quelques instants et demandez-vous si vous respectez toujours les bonnes méthodes de travail et portez vos équipements de protection en tout temps lorsque requis. Même si les risques de lésions pour les Cols blancs



sont moins spectaculaires que pour certains autres salariés de la Ville de Montréal, ils sont néanmoins présents. L'ergonomie des postes de travail, la manipulation d'équipements ou de marchandises, les relations avec les citoyens ne sont que quelques exemples de facteurs de risque pour les Cols blancs.

La santé et sécurité du travail est un enjeu

fondamental sur lequel on doit tous agir. Si vous avez des doutes sur vos équipements de protection, les méthodes de travail sécuritaires ou les formations en lien avec la santé et sécurité du travail, adressez-vous à vos représentants syndicaux, ils ont reçu les formations pour vous aider. La santé et sécurité, c'est l'affaire de tous ! ♦

Rectificatif



Dans notre plus récent numéro, nous avons signalé que Simon Welman, l'un des membres du Comité du journal, a remporté une mention honorable dans le cadre de l'attribution par le SCFP national de ses prix des communications lors son congrès tenu en octobre dernier à Toronto.

Pour que vous puissiez lire le texte qui a valu à Simon d'être récompensé, nous

avons posté un lien vers la version PDF de la livraison du magazine où on l'a publié.

Or, ce lien était erroné. Nous nous empressons donc d'en diffuser un qui, lui, pointe vers le bon numéro du magazine, que nous vous invitons à feuilleter jusqu'à la page 16 : bit.ly/ColBlanc_printemps2016.

Nos excuses !

Santé et sécurité du travail

Gare aux insectes piqueurs !



Frank Mazza • Représentant en prévention – SST

Travailler à l'extérieur dans un environnement fréquenté par les abeilles, les guêpes, les bourdons et les frelons peut constituer un risque pour de nombreux travailleurs.

En effet, une simple piqûre de ces insectes peut déclencher une réaction allergique générale grave. Si cette réaction n'est pas bloquée à temps, elle peut parfois entraîner la mort.

Que peut faire une réaction allergique grave ?

Tous ceux qui sont allergiques sans le savoir parce qu'ils n'ont jamais eu besoin d'être traités auparavant pourraient également en être victimes.

Éviter de se faire piquer, le meilleur moyen de prévention. Voici des petits trucs :

- Porter des gants de travail ;
- se couvrir la peau au maximum (manches longues et pantalon) et porter de préférence des vêtements de couleur claire ;
- ne jamais s'approcher d'un nid et si l'on en repère un, informer son supérieur pour qu'il le fasse détruire ;
- toujours verser les boissons dans un verre plutôt que boire directement à la canette

ou à la bouteille ;

- il faut s'éloigner le plus possible des poubelles, surtout celles qui sont sans couvercle, car elles attirent les abeilles et les guêpes.

Soyez prudents, la santé avant tout ! ♦



Vous êtes **VICTIME**
d'un accident du 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
CNESST, informez-vous !

Contactez l'agente en réparation
santé et sécurité du travail du
Syndicat des fonctionnaires
municipaux de Montréal

Sophie Lefebvre
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.**

Travailler à la chaleur

Nous pouvons tous éprouver des problèmes de santé quand survient la saison chaude et plus particulièrement durant une canicule. La chaleur des premiers jours est plus difficile à supporter parce que notre corps a besoin de temps pour s'y habituer.

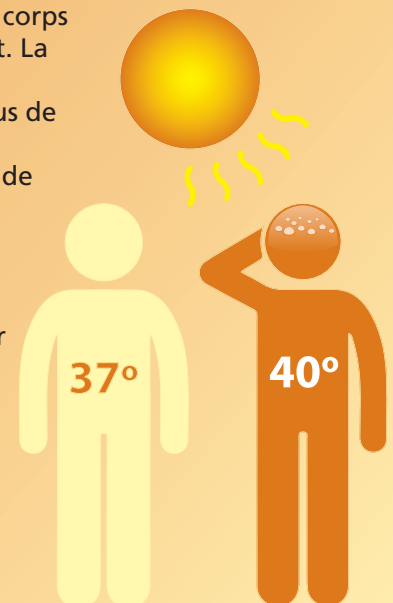
Qu'est-ce qu'un coup de chaleur ? Le coup de chaleur survient brusquement lorsque le corps ne réussit plus à se refroidir suffisamment. La température corporelle, normalement de 37° C, ne cesse d'augmenter et atteint plus de 40° C.

Comment se prémunir contre les coups de chaleur ? Quelques réponses :

- Buvez au minimum un verre d'eau toutes les 20 minutes, même si vous n'avez pas soif ;
- portez des vêtements légers, de couleur claire, de préférence en coton, pour favoriser l'évaporation de la sueur ;
- redoublez de prudence si vous prenez des médicaments, si vous avez des problèmes de santé ou si vous avez été malade récemment.

Bon été !

– Frank Mazza



8 mars 2018

Journée internationale des femmes

Le Comité de la condition féminine

**féministes
tant
qu'il le
faudra !**

Le jeudi 8 mars, le SFMM a célébré pour la quatorzième fois la Journée internationale des femmes. Le thème de cette année – *Féministe tant qu'il le faudra !* – ne pouvait être mieux choisi. En effet, les derniers mois ont été marqués par des événements sans précédent, dont les nombreuses vagues de dénonciation des agressions sexuelles perpétrées à l'endroit des femmes. Oui, il reste beaucoup à faire pour que l'égalité soit atteinte.

Le Comité de la condition féminine tient à remercier toutes les personnes participantes à cet événement. Malgré le temps maussade, nous avons fait salle comble.

Nous avons recueilli 1200 \$ en dons. Le Comité vous remercie pour votre générosité. Les gagnantes des billets de hockey sont Marie Choquette et Évelyne Sauvageau, et celles du prix en argent sont Marie-Ange Ridoré et Mireille Alary – nos félicitations !

Le Comité tient à remercier Roxanne Du Bois et Katherine Fenton, les bénévoles qui ont œuvré au service de garderie durant la soirée, ainsi qu'Anne-Sophie, Valérie et Joanie Grenon qui, avec le soutien des retraitées Sarah Rousseau et Jocelyne Chicoine, ont veillé à l'accueil des convives.

Merci également aux artisanes qui ont fait don des œuvres offertes en guise de prix de présence : Caroline Almemar, Shoushan Aroyan, Nathalie Boileau, Christiane Boivin, Isabelle Durand, Émilie Hallé, Nathalie Dagenais, Martine Giroux, Line Marcotte, Danielle Sauvé, Caroline St-Pierre et Fanny Tremblay. Vous trouve-

rez des informations plus détaillées sur les artisanes dans le livret qui a été distribué lors de la soirée du 8 mars.

En 2018, travaillons tous ensemble pour atteindre l'égalité. Soyons fières d'être féministes tant qu'il le faudra ! ♦



L'HEUREUX BOUDDHA
Boutique d'objets exotiques

3022, rue Masson,
Montréal (Québec) Canada H1Y 1X6

Tél: 514 439 7572
Fax: 514 439 7542 www.heureuxboudha.com



Merci à L'heureux Bouddha, l'un de nos commanditaires dont la carte n'a malheureusement pas paru dans le programme de la soirée

Dominique Payette, responsable ; **Laurent Hotte**, secrétaire
Maryse Picard, **Jonathan Inkel** et **Patrick Lamotte**, membres



L'identité visuelle du Comité DS amalgame le logo du SFMM à un symbole fort : les pièces de casse-tête imbriquées qui représentent la collaboration pour trouver ensemble des solutions aux problèmes rencontrés.

Dans chaque numéro du *Col Blanc*, le Comité des délégués sociaux publie deux pages détachables qui ont pour vocation de vous informer sur ses différentes activités. Chroniques, nouvelles du Programme d'aide aux membres (PAM), annonces relatives à des formations à venir, renseignements sur des journées thématiques : voilà autant d'éléments d'intérêt que vous y retrouverez. Bonne lecture !

Nos coordonnées

Boîte vocale SFMM :
514 842-9463, poste 403

Courriel :
comiteds@sfmm429.qc.ca

Sur le Web :
bit.ly/accueil_delegues_sociaux



Les troubles alimentaires

Le mois de la nutrition est peut-être passé, mais c'est toujours une bonne idée de parler des problèmes alimentaires et de donner quelques trucs pour changer nos habitudes de façon progressive et, surtout, les conserver même si elles sont difficilement intégrées ou acquises !

Les troubles du comportement alimentaire sont des désordres complexes, principalement caractérisés par des habitudes anormales, une crainte intense de prendre du poids et une grande préoccupation par rapport à l'image corporelle. Parmi des troubles alimentaires, on retrouve l'anorexie nerveuse, la boulimie, l'hyperphagie boulimique et les troubles alimentaires non spécifiés.

Si vous avez des questions au sujet de ces troubles, nous vous invitons à visiter les sites de quelques organismes :

- Anorexie et boulimie Québec : anebquebec.com/troubles-alimentaires. On peut aussi joindre leur ligne d'écoute en composant 1 800 630-0907 ou 514 630-0907.
- L'Association québécoise des parents et amis de la personne atteinte de maladie mentale : aqpamm.ca/resources/fiches-maladies/les-troubles-alimentaires. Si vous voulez participer à leurs groupes de soutien, inscrivez-vous au 514 524-7131.
- Vous pouvez aussi visiter le site du gouvernement du Canada : canada.ca/fr/services/sante/aliments-et-nutrition.html



Première ressource est un organisme qui offre les services d'experts en intervention auprès des familles sans frais et en toute discrétion. Ces services sont gratuits et confidentiels. Vous pourrez joindre Première ressource en composant 514-525-2573 ou en vous rendant sur premiereressource.com.

Un petit pas à la fois !

Il s'agit simplement de faire des petits changements adaptés à chacun et aux différents styles de vie, tout en conservant le plaisir de manger. La clé est de viser l'amélioration et non une perfection illusoire.

La théorie des petits pas permet une marge de manœuvre qui rend le changement possible. Tout changer du jour au lendemain n'est souvent pas nécessaire en plus d'être potentiellement déplaisant.

Il en va de même en alimentation. Il est préférable d'avoir un objectif de changement simple et significatif qui va durer plutôt qu'une modification compliquée et fracassante qui ne tiendra que quelques jours.

On pourrait par exemple décider de cuisiner un repas de plus par semaine, de consommer moins de produits hyper transformés ou d'ajouter un fruit au déjeuner.

La théorie des petits pas est accessible et flexible, voilà deux bonnes raisons de l'encourager !

On vous invite à consulter le site des nutritionnistes du Québec (opdq.org) si vous voulez contacter un professionnel de la nutrition.

Tiré d'un communiqué de presse diffusé à l'occasion du mois de la nutrition (bit.ly/Defi_100-repas)

14 et 15 février 2018

Conférence nationale des délégués sociaux

Responsables du Programme d'aide aux membres

Les 14 et 15 février, plusieurs délégués sociaux (DS) du SFMM ont participé à la Conférence nationale qui soulignait les 35 ans d'existence du réseau des DS de la FTQ.

La première journée a débuté par une présentation du portrait du réseau des DS de la FTQ. Puis, l'artiste Mario Saint-Amant est venu décrire avec générosité le cheminement qui l'a mené à prendre la main qu'on lui a tendue pour lui venir en aide.

Ensuite, M. Jean-Sébastien Fallu, professeur agrégé à l'École de psychoéducation à l'Université de Montréal, est venu nous entretenir de la question du cannabis en milieu de travail (les pratiques à favoriser et celles à éviter dans un programme de prévention, le contexte juridique et les tests de dépistage en milieu de travail, etc.).

Pour clore la journée, M^{me} Manon Truchon, professeure titulaire au Département des relations industrielles de l'Université Laval, nous a parlé des nouvelles tendances relatives au bien-être et à la santé au travail.

La seconde journée a débuté par le vibrant témoignage d'un confrère endeuillé à la suite d'un drame personnel. Puis, M^{me} Nancy Roy, la directrice de l'Association



des familles de personnes assassinées ou disparues (AFPAD), est venue présenter la dernière production de l'organisme, *Le guide de retour au travail après un drame*.

Ensuite, dans un volet plus juridique, MM. Maxime Lazure-Bérubé et Nicolas Houle-Gingras sont venus nous expliquer en quoi consistent les ententes de dernière chance. Il s'agit d'ententes tripartites (syndicat, travailleur et employeur) qui ont pour but d'éviter le congédiement d'un individu par son maintien en emploi sous certaines conditions tout en précisant les sanctions en cas de non-respect.

Cette dernière journée s'est terminée par

une série de présentations des bons coups réalisés par différentes accréditations syndicales. ♦

Au revoir, Sylvie !



Une mention spéciale pour notre consœur Sylvie Beauchamp qui s'est prévalu de son droit à la retraite. Sa présence à la conférence nationale des DS a été le dernier geste qu'elle a posé en tant que coresponsable au Programme d'aide aux membres du SFMM.

Toute l'équipe du Comité tient à lui souhaiter une excellente retraite et la remercie pour toutes ces années de dévouement et de travail acharné au bénéfice de ses consœurs et confrères de tous les horizons. Merci, Sylvie !

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

Guyline Dionne et Stéphane Armstrong



Caméras de surveillance Souriez, vous êtes filmés !



Maël Boulet-Craig • Responsable du Comité du journal

Les caméras de surveillance font partie de notre quotidien. Elles nous filment au supermarché, dans le métro et même dans la rue. À Londres, on estime qu'il y en a une pour quatorze habitants¹ dans les lieux publics.

Elles sont si communes que l'on vient parfois à croire leur présence est normale. Même au travail.

Ces dernières années, elles se sont multipliées dans les bureaux. Accès Montréal des arrondissements et elles s'immiscent dans de plus en plus d'endroits où nous faisons notre travail.

Lorsque questionnés, nos gestionnaires répondent toujours la même chose: elles sont installées uniquement pour assurer notre sécurité. Le débat est clos, sujet suivant.

Pourtant, la question se pose. Est-ce légal de faire installer des caméras qui filment directement le travail d'un ou plusieurs salariés ?

La réponse à cette question n'est pas aussi facile que oui ou non. Il existe beaucoup de jurisprudence et de décisions arbitrales qui viennent encadrer ce que peut faire un employeur en matière de surveillance au travail.

Avant de parler directement du droit d'installer des caméras, il faut comprendre que tout le monde a le droit au respect de sa vie privée. Le *Code civil* du Québec et la *Charte des droits et libertés de la personne* viennent tous les deux garantir ce droit fondamental.

Les tribunaux ont également confirmé que le concept de vie privée était aussi applicable sur les lieux de travail².

Cependant, il faut préciser que le droit à la vie privée au travail est encadré et peut être limité. Par exemple, s'il existe une politique qui mentionne que l'usage d'Internet

et des boîtes de courriel doit relever de la seule sphère professionnelle, l'expectative de vie privée sera très limitée.

Sous l'objectif, mais sous conditions

Une fois le concept de vie privée en milieu de travail compris, où cela place-t-il le droit d'installation de caméras de surveillance ?

La réponse se trouve dans l'interprétation jurisprudentielle accumulée au cours des dernières décennies³. Pour permettre à un employeur d'installer des caméras qui filment spécifiquement le travail de ses employés, certains critères très précis doivent être respectés.

Premièrement, il doit avoir un problème substantiel et connu. De plus, la pratique doit s'appuyer sur une preuve prépondérante qui vient établir la nécessité de la surveillance vidéo⁴.

En d'autres termes, votre gestionnaire ne peut pas installer des caméras de façon préventive. Il doit y avoir un problème et ce problème doit être connu.

Ensuite, l'employeur doit démontrer que l'installation de caméras est la seule façon de résoudre ce problème et qu'il a tenté de trouver d'autres solutions par tous les autres moyens raisonnables.

Admettons que vous travaillez dans un endroit où il est convenu qu'il existe un problème récurrent de vol. Avant d'installer des caméras, il faut que l'employeur démontre qu'il a tenté de régler la situation et que cela n'a pas fonctionné.

Finalement, une fois convenu qu'il existe

bel et bien un problème et que celui-ci n'a pu être réglé, à ce moment l'employeur pourrait peut-être mettre en place des caméras de surveillance.

Des caméras... à surveiller !

Cependant, ces caméras doivent être installées de manière à minimiser l'atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs la plus minime possible⁵.

Pour imager, même si l'employeur a démontré qu'il existe un problème majeur et récurrent et qu'il a tenté de le résoudre sans succès, il ne peut pas installer la caméra dernier cri capable de filmer en « super HD » vingt-quatre heures sur vingt-quatre et suivre tous les mouvements en temps réel.

À la lumière des critères définis par les tribunaux pour permettre l'utilisation de caméras qui filment directement le travail de salariés, vous comprendrez qu'il est peu probable que ceux-ci s'appliquent dans les types d'emplois exercés par les Cols blancs.

Si vos gestionnaires en installent ou s'il y en a déjà sur vos lieux de travail, demandez à avoir accès aux images et assurez-vous que vous n'êtes pas le sujet de ce qui est filmé.

Si cette demande vous est refusée, informez-en votre délégué ou directeur syndical rapidement.

Parce que le « Souriez, vous êtes filmés ! », ça peut passer à l'épicerie, mais certainement pas au travail ! ♦

¹ British Security Industry Authority (BSIA).

² Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau, [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.).

³ Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec c. Centre hospitalier Côte-des-Neiges, [1993] 1021 (T.A.) ; Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 c. Brasserie Labatt (Montréal), [1999] R.J.D.T. 648 (T.A.).

⁴ Métallurgistes unis d'Amérique, local 7885 c. Fabrimet inc., [2010] CanLII 62468 (QC SAT).

⁵ Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, et Montréal (Ville), [2005] CanLII 80674 (QC SAT).

Les appels en admissibilité

Le pourquoi et le comment



Laurent Hotte • Directeur syndical à l'arrondissement Rosemont-La Petite-Patrie

Si vous travaillez à la Ville de Montréal et avez posé votre candidature à un poste d'un emploi col blanc, vous avez le droit de porter en appel une décision de l'employeur qui vous rend non admissible à un examen (article 19.05) ou à une nomination temporaire (article 19.14).

Dans les deux cas, vous disposez de cinq jours ouvrables à compter de la décision de

l'employeur pour entamer la procédure d'appel. Il est important de répondre rapidement pour éviter d'être hors délai.

Comment faire appel ?

Pour ce faire, vous devez répondre au courriel de l'employeur qui annonce sa décision en prenant bien soin de l'expédier en copie conforme à l'adresse appel_adm@sfmm429.qc.ca

De cette façon, je pourrai faire un suivi auprès de vous dès que possible.

Pour toutes questions concernant les appels en admissibilité en vertu des articles 19.05 et 19.14, n'hésitez pas à m'écrire à l'adresse appel_adm@sfmm429.qc.ca ou à me téléphoner au 514 842-9463. ♦



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.

Même s'il ne se produit qu'une fois, ce type d'événement 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 après dernier événement.

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



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.

Un Comité du journal renouvelé

Une mutation s'amorce au Col Blanc

Le Comité du journal

Nous sommes heureux de vous présenter le tout premier numéro du *Col Blanc* réalisé par le nouveau Comité du journal du SFMM, élu pour le mandat 2017-2021. Ce numéro en est un de transition.

Nous travaillons à une nouvelle formule visuelle et avons très hâte de vous présenter le tout. En attendant, nous espérons que vous aurez autant de plaisir à lire cette édition que nous en avons eu à la concevoir.

Maël Boulet-Craig, responsable

Directeur syndical à l'arrondissement Le Plateau-Mont-Royal, il est également secrétaire pour le Comité de communication et de mobilisation et membre du Comité des jeunes. Pendant ses études, il été rédacteur-en-chef du journal étudiant de sociologie à l'UQAM (*Le Poids-lu*) et du journal de l'Association générale étudiante du Cégep du Vieux-Montréal (*Le Bagou*). Après avoir réalisé qu'un DEC en sciences humaines ainsi qu'un bac en sociologie n'étaient pas le meilleur moyen de pouvoir s'offrir son inabordable mais ultra-chic latte quotidien,



il décide de réorienter ses études vers l'urbanisme. Une décision qui lui permet maintenant d'aider les membres de son arrondissement et de se payer du café beaucoup trop dispendieux.

Éliane Scofield Lamarche, secrétaire

Directrice syndicale au SPVM depuis maintenant trois ans, Éliane est aussi responsable du Comité des jeunes et siège au Comité des finances. Elle représente également les jeunes du secteur municipal au Comité des jeunes du SCFP-Québec et représente le SCFP au Comité des jeunes de la FTQ. Idéliste et combative, elle lutte pour la justice sociale une pincée de poussière de licorne à la fois.

Daniel Paul, membre

Directeur syndical au Service des ressources humaines, Daniel siège également au Comité des finances du SFMM. N'aimant pas, de son propre aveu, parler de lui, il restera une personne énigmatique dont peu de détails sur sa vie seront connus.

Patrick Lamotte, membre

Sorti du cégep en pleine crise économique avec son DEC en technologie de l'architecture, il apprend rapidement que construction et économie sont étroitement liées. Il obtiendra un deuxième DEC en infographie et passera onze ans en agence de

publicité. Entré à la Ville de Montréal en 2007, il est depuis un an délégué syndical et délégué social. Il est également coordonnateur au Conseil régional FTQ Montréal métropolitain et assume un intérim au sein du Comité des délégués sociaux. Il milite activement pour la Coalition solidarité santé et s'implique dans de nombreuses causes sociales. Plus souvent dans la rue que chez lui, il devra peut-être rater une manif ou deux pour écrire ses articles.

Simon Welman, membre

Délégué syndical et social, responsable local du Fonds de solidarité FTQ, responsable du Comité des statuts et règlements et membre du Comité des communications et de mobilisation, Simon est la polyvalence même. Ce bachelier en communication a œuvré chez Emploi Québec une vingtaine d'années avant d'entrer à la Ville de Montréal d'abord comme agent de communication sociale, puis de chargé de rédaction et de diffusion à partir de 2011. Il prépare l'après-Montréal en développant des projets documentaires. Dès juin, le site geocitoyen.ca, où il signe déjà des textes, va diffuser sa websérie *La vie des abeilles*. Et les prochains mois verront la sortie de *Madame Tortue*, son documentaire qui relate le courageux combat pour leur survie des tortues marines de Cayo Largo à Cuba. ♦

Suzanne Coudé, responsable à l'Exécutif

À titre de vice-présidente, c'est avec joie et engouement que je suis devenue responsable à l'Exécutif du comité du journal.



Je suis fière et heureuse de compter dans cette nouvelle équipe des membres qui ont à cœur le journal *Col blanc*. Cette nouvelle équipe amènera un vent de renouveau, mettra l'épaule à la roue afin de mettre en commun les différentes idées en vue de rafraîchir et de moderniser le journal.

J'espère grandement que ces changements positifs que vous verrez graduellement dans les numéros à venir sauront attirer votre œil et votre attention.

Pas le goût de sortir ?

Nos conseillers se déplacent pour vous, à l'endroit de votre choix

Pas le goût de jaser ?

Utilisez les SMS pour discuter avec nous, pour poser vos questions

La Caisse Desjardins du Réseau municipal, c'est une caisse de groupes qui entretient une relation privilégiée avec les employés municipaux depuis 1945.

C'est aussi une offre de produits et services adaptée à votre réalité, des rencontres 100 % à distance et des avantages uniques dont votre famille et vous pouvez bénéficier puisque vous êtes col blanc!



DesjardinsMunicipal.com



Desjardins Municipal



514 526.4971



Desjardins

Caisse du Réseau municipal

Le Fonds de solidarité FTQ

Deuxième campagne axée sur la retenue sur le salaire

La deuxième campagne du Fonds de solidarité FTQ terminée en mars 2018 a connu un grand succès. Soulignons la contribution de nos collègues Guylaine Dionne, Christian Coallier et Christian Houle, et la collaboration de notre Exécutif syndical. Grâce à eux, les Cols blancs de la Ville de Montréal et des villes liées de l'agglomération, en plus d'autres groupes de salariés, ont pu connaître davantage le Fonds de solidarité FTQ dans leurs milieux de travail. Des commentaires très positifs de nos collègues nous ont permis de constater que ce service est très apprécié.

Cette campagne a été marquée par l'annonce d'un arrêt des souscriptions forfaitaires ou par versements ponctuels (plafond). Cette mesure a été annoncée en juillet 2017, et a depuis été reprise dans d'autres communications publiques faites par le Fonds. Ainsi, du 15 février au 31 mai 2018, le Fonds de solidarité FTQ n'accepte plus les souscriptions. Les épargnants qui souscrivent par retenues sur le salaire (RSS) ou prélèvements bancaires automatiques (PBA) ne sont pas touchés par cet arrêt, de même que les sommes dues par l'employeur. Les plus connues sont le paiement des soldes de banque de maladie, et parfois d'autres soldes d'heures (compensées, etc.).

Le formulaire pour le versement du solde de banques au 30 avril 2018 est disponible sur le site du SFMM. Cliquez sur l'onglet « Téléchargements », section « Fonctionnaire Express » pour pouvoir le télécharger ou, encore, rendez-vous directement sur bit.ly/2phPjMQ

Nos jeunes salariés et le Fonds

En accord avec notre objectif d'augmenter le nombre de jeunes épargnants au Fonds, les résultats d'une étude commandée par le Fonds de Solidarité FTQ sont éloquentes. Utiliser les sommes amassées au Fonds de solidarité (jusqu'au maximum de 25 000 \$ par personne) pour un achat admissible dans le cadre du Régime d'accession à la propriété (RAP) demeure la formule gagnante dans un marché immobilier de plus en plus onéreux.

Voir *Comment participer au régime d'accession à la propriété (RAP)* sur bit.ly/2FSXo49 et *Combien faut-il pour une mise de fonds ?* sur bit.ly/2FGz99V

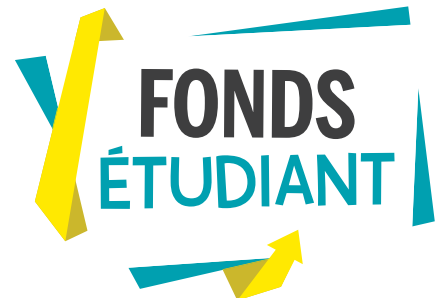
Locataire ou proprio ?

Du 6 au 14 novembre 2017, le Fonds de solidarité FTQ s'est penché sur les habitudes financières de toutes les générations. En collaboration avec Léger et Léger, il a mené un sondage Web auprès de 1506 Québécois âgés de 18 ans et plus. Le but : mesurer leurs perceptions et leurs attitudes à l'égard de l'épargne et des finances en général.

L'heure est venue de revoir quelques idées préconçues : pour sept jeunes Québécois sur 10 âgés de 18 à 34 ans, l'idée d'acquérir une propriété demeure en effet plus intéressante que celle de louer un logement. Des chiffres identiques du côté de leurs aînés : on parle de 74 % chez les 35-54 ans et de 73 % chez les 55 ans et plus.

Alors, où signe-t-on pour l'hypothèque ?

Lisez l'article « Scandale ! Les “milléniaux” ont les mêmes aspirations que les autres générations ! » publié dans la section XTRA du site de La Presse (bit.ly/2IgQu6R)



Fonds étudiants : une mission éducative au premier plan

Issu d'un partenariat intervenu en 1998 entre le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, le Fonds de solidarité FTQ et la FTQ, le Fonds étudiant a pour mission de susciter la création d'emplois d'été chez les jeunes étudiants des niveaux secondaire, collégial et universitaire pour leur permettre d'acquérir une expérience valable sur le marché du travail et les encourager à terminer leurs études.

Pour plus d'infos, rendez-vous sur fondsetudiant.com



laire (RSS)



Simon Welman
Responsable local du
Fonds de solidarité FTQ

Des nouvelles du Fonds Formation économique

Deux volets inscrits dans la mission du Fonds de solidarité FTQ sont d'inciter les travailleurs à épargner pour leur retraite et de favoriser leur formation dans le domaine de l'économie afin de leur permettre d'accroître leur influence sur le développement économique du Québec.

C'est dans cet esprit que le Fonds a mis sur pied la Fondation de la formation économique en 1989. Le mandat de la Fondation est de concevoir et d'offrir différents programmes de formation en lien avec la mission du Fonds.

Ces programmes touchent plusieurs domaines d'activité et plusieurs réseaux, mais on peut les regrouper en trois grandes catégories, soit la formation économique, la promotion de l'épargne en vue de la retraite et le développement socioéconomique local et régional.

Source : bit.ly/2FPYN8p

Des questions ?

**Contactez vos responsables locaux
en composant le
514 842-9463, poste 425,
ou en écrivant à l'adresse
fondsftq@sfmm429.qc.ca.**

Réponse rapide assurée !

Bienvenue dans l'équipe syndicale



Élise Boivin-Comtois
Conseillère syndicale
SCFP



Guylaine Dionne
Coresponsable du
Programme d'aide
aux membres



Martine Provost
Directrice des opérations
du SFMM (SCFP)



Laurent Hotte
Responsable
du dossier des appels
en admissibilité



Maël Boulet-Craig
Responsable du dossier
de l'équité salariale



Renée Boivin
directrice syndicale
par intérim,
Ville de Côte Saint-Luc

DU NOUVEAU AU 429

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Gagnez du temps pour vos assurances!



Remplissez une demande
de soumission en ligne en visitant

WWW.BURROWES.CA



**Rapide et facile avec
votre téléphone intelligent
ou votre tablette**

Nous avons accès à plusieurs
assureurs prêts à vous offrir

LA MEILLEURE PRIME!

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



Conseils en cas de sinistre touchant votre habitation

Veillez à prendre toutes les précautions nécessaires pour protéger vos biens et éviter ainsi toute aggravation de vos dommages.

Cela peut aller jusqu'au remisage d'une partie de vos biens en dehors de votre habitation dans le cas d'un sinistre majeur.

Il est important également de conserver toutes les factures ou autre pièce justificative des dépenses engagées en raison des dommages voire même de prendre des photos des lieux endommagés.

Enfin, n'attendez pas un sinistre pour adopter des gestes simples comme conserver les factures de vos achats importants ou qui « sortent de l'ordinaire » (bijoux, bicyclette, ordinateur, instrument de musique, télévision, articles de sport, etc.)

Lors d'une réclamation comme un vol à domicile, le fait de fournir les pièces justificatives des articles volés accélère et simplifie le processus d'indemnisation.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

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

Nous ne sommes pas seuls

Esclavage moderne

L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime qu'il y a dans le monde entre 67 et 100 millions de travailleuses domestiques. On en dénombre 25 000 au Québec. La majorité d'entre elles proviennent de l'immigration et sont sujettes à l'exploitation, à la discrimination raciale, au harcèlement sexuel et psychologique ainsi qu'à des violences physiques. Étant souvent dans des situations d'extrême précarité, peu d'entre elles revendiquent leurs droits.

En 2011, selon Human Rights Watch, les mouvements de défense des droits des travailleurs, les syndicats et les groupes de la société civile ont été des leviers dans l'adoption par l'OIT de la convention 189 sur les droits des travailleurs et travailleuses domestiques.

Pourtant, en 2018, le Canada n'a pas encore ratifié cette entente qui prévoit des normes minimales

concernant les droits fondamentaux, les conditions d'emploi, la sécurité sociale, les heures de travail, la rémunération ainsi que la santé et la sécurité du travail. C'est pour ces raisons

que le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) lance sa campagne *NON à l'esclavage moderne : les travailleuses domestiques ont des droits*.

Le CISO a mis en ligne une pétition pour faire pression sur le premier ministre Justin Trudeau afin qu'il ratifie cet accord que le Canada a adopté. Pour plus d'infos et pour signer la pétition, rendez-vous sur ciso.qc.ca.



Viterra : Manif à la Cité du havre

Les membres du SCFP 5317, en lockout depuis le 30 janvier, ont dit non à l'offre finale de l'employeur à plus de 90 %. « Les dirigeants de Viterra veulent profiter du contexte difficile dans lequel se trouvent les travailleurs pour leur faire accepter n'importe quoi. C'est mal connaître la motivation de ces syndiqués », a expliqué Jean-Pierre Proulx, conseiller syndical au SCFP.

Viterra, dont plusieurs des salariés ont participé à notre rassemblement du 26 mars, est une importante compagnie de transport de grains de Régina qui n'en est pas à ses premiers lockouts. Les salariés demandent des conditions de travail similaires à celles de la majorité des travailleurs du port de Montréal, un rattrapage salarial, de meilleures dispositions en santé et sécurité au travail ainsi qu'une

amélioration des clauses relatives à la conciliation travail-famille.

L'employeur fait la sourde oreille à leurs demandes et montre peu d'intérêt aux rencontres de négociation – ça, c'est quand il daigne y participer. Un sentiment de déjà vu n'est-ce pas ?

À nos 51 consœurs et confrères de Viterra en conflit, bon courage !

À vos espadrilles !

Le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU) est à la recherche de marcheurs pour sa grande expédition d'Ottawa à Québec du 2 au 29 septembre 2018. L'événement, intitulé *De villes en villages pour le droit au logement*, parcourra plus de 500 km pour sensibiliser les deux paliers de gouvernements aux abus qu'exercent certains propriétaires envers les ménages locataires à faible revenu et sur le peu d'investissement dans la construction de logements sociaux.

En effet, un grand nombre de ménages québécois vivent dans des logements trop chers, en mauvais état, voire insalubres. Selon le recensement de 2016, plus de 450 000 ménages locataires du Québec consacrent plus que la norme de 30 % de leur revenu pour se loger. Depuis cinq ans, seulement 9953 nouveaux logements sociaux ont été livrés au Québec, alors que près de 40 000 ménages sont inscrits sur une liste d'attente. Éveiller les consciences en visitant 28 villes et villages du Québec : une expérience humaine unique.

Si vous souhaitez aider la cause et participer à une ou à plusieurs journées, consultez le site frapru.qc.ca pour les informations de transport, d'équipement et d'hébergement.



La réutilisation avant le recyclage

Saviez-vous que seulement 14 % du verre qui se retrouve dans vos bacs de recyclage est effectivement recyclé ? Eh oui ! le reste se retrouve dans les sites d'enfouissement. Pourtant, la très grande majorité des bouteilles de bière brunes consignées sont réutilisées plus de quinze fois.



14%



15x



En décembre dernier, trois organisations syndicales (le SCFP-Québec, le Syndicat des métallos et la CSN) ont lancé la campagne *Verre : La fin du gaspillage* qui vise faire pression sur la Société des alcools du Québec (SAQ) pour qu'elle impose une consigne de 25 cents sur les bouteilles de vin et de spiritueux.

Joignez-vous aux plus de 10 000 signataires de la pétition *Je signe pour la consigne* mise en ligne par le SCFP-Québec sur son site Web (scfp.qc.ca).

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

METTEZ-NOUS AU DÉFI !



ASSURANCES

AUTO | HABITATION | VÉHICULES RÉCRÉATIFS

514 905-SFMM (7366) | BURROWES.CA