



Été 2018 • Volume 52, numéro 3

ColBlanc

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

Des centaines de jeunes se joignent à nous pour l'été



BIENVENUE AU SFMM !

Le mot de la présidente
Unis et mobilisés pour poursuivre nos luttes
page 3

Formation
Solidarité et rapprochement
page 4

Relations difficiles avec la Ville de Montréal
Serrons les rangs et exigeons le respect !
page 5

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

Sommaire

3 Unis et mobilisés pour poursuivre nos luttes !
Francine Bouliane, présidente

4 Formation des membres de l'Équipe syndicale
Catherine Riopel, directrice syndicale

5 Relations difficiles avec la Ville de Montréal
Lyne Lachapelle, secrétaire générale

6 Équité salariale : une grande victoire syndicale
Maël Boulet-Craig, directeur syndical

7 CDN-NDG : entente sur l'horaire flexible
Maryse Chrétien, vice-présidente

Le Comité des jeunes à la rencontre des membres
Éliane Scofield, directrice syndicale

8 Le Comité d'enquête et d'action anti-sous-traitance
Komi Amouzou, directeur syndical

9 C'est le retour de l'été et des jeunes travailleurs
Luc Veillette, représentant en prévention – SST

9 Colloque SST
Patrice Leclerc, membre du comité général de coordination en SST

10 Homophobie et transphobie au travail
Patrick Lamotte, délégué syndical

13 Les dix Commandements
Éliane Scofield, directrice syndicale

16 Quarantième tournoi de golf du CSFMM
Le Comité du journal

18 Le SFMM a bientôt cent ans – Concours
Le Comité du journal

19 Brèves sociales : nous ne sommes pas seuls !
Le Comité du journal

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 –
27 mai 2018 : les Col blanc « saisonniers » de l'arrondissement du Plateau-Mont-Royal rencontrent le Comité des jeunes de leur Syndicat, le SFMM (SCFP).

FEUILLET DÉTACHABLE
COMITÉ DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

ColBlanc

le vendredi 31 août 2018



LES COLS BLANCS DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

ColBlanc

Été 2018 • Volume 52, numéro 3

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

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

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

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

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



Unis et mobilisés pour poursuivre nos luttes

Francine Bouliane • Présidente

Sous le thème *Se rapprocher de nos membres*, les directrices et directeurs syndicaux, les membres du Comité exécutif et les spécialistes du Syndicat ont suivi une formation d'une semaine afin de parfaire leurs connaissances et de bâtir une équipe forte face aux différents défis qui nous attendent.



Le Service de la formation du SCFP assurait l'animation et la formation des groupes de travail. Apprendre à travailler ensemble, à mettre en commun nos talents, échanger sur nos différentes réalités ont été autant de moyens pour sortir de l'exercice unis face à nos employeurs et, surtout, se concentrer sur nos objectifs, soit de conserver nos acquis et d'obtenir des gains.

Des négociations exigeantes à venir

Dans plusieurs secteurs, nous nous dirigeons vers la négociation de conventions collectives, comme à Anjou 80, Côte Saint-Luc, Parc Six Flags SEC (La Ronde), Montréal et Dorval. Toutes ces conventions collectives arrivent à échéance le 31 décembre 2018. Avec l'adoption de la loi 24 (PL-110), des délais sont prévus pour la négociation des conventions collectives du secteur municipal. Nous avons l'intention d'être prêts pour le premier janvier 2019, soit d'avoir terminé toutes les étapes préparatoires : la consultation, la confection des cahiers de demandes et la présentation des projets en assemblée générale.

D'ailleurs, nous avons consulté les membres de la Ville de Montréal par l'intermédiaire d'un sondage administré du 8 juin au 20 juillet. Votre Comité de négociation aura ainsi en main vos demandes et vos priorités en matière de conditions de travail, et concevra un projet de convention collective qui vous ressemble. La mobilisation à venir sera d'autant plus facile, puisqu'elle sera la continuité de vos choix. Ensemble, ayons une intention claire devant l'employeur, fai-

sons que le résultat de la négociation soit l'œuvre de tous les membres !

Gagner des batailles, c'est possible !

C'est à se tenir debout qu'on gagne des batailles, et nous en avons eu plusieurs exemples ces derniers mois. Tout d'abord, en ce qui concerne les clauses de disparité de traitement (clauses « orphelin »). En mai dernier, les étudiants de l'Aluminerie de Bécancour ont gagné leur cause devant le Tribunal des droits de la personne. Dans une décision, la Cour a conclu que l'entreprise a fait de la discrimination en payant les étudiants un salaire moindre que les autres travailleurs.

Plus près de chez nous, à la suite d'une plainte en équité salariale concernant le statut étudiant prévu à la *Loi sur l'équité salariale*, la Commission (CNESST) a donné raison à une plaignante col blanc et a même changé son orientation : « L'emploi est conçu pour les étudiantes ou les étudiants et leur est destiné. » L'emploi doit donc être exclusivement fait par des étudiants, pour que la personne qui occupe l'emploi soit considéré comme étudiante. Finalement, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le projet de loi 176 qui vient modifier la *Loi sur les normes du travail*. Entre autres, cette loi vient interdire les clauses de disparité au travail. Le hic, c'est qu'elle permet une amnistie pour les clauses déjà existantes.

Pour continuer dans les bonnes nouvelles, le 10 mai dernier, la Cour suprême a rendu un jugement concernant l'absence de rétroactivité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, en rendant certains arti-

cles de la loi inconstitutionnels. Le législateur a un an pour rendre la *Loi sur l'équité salariale* conforme au jugement. Quand la cause est juste, c'est possible d'aller jusqu'au bout et de gagner !

Et le dossier de nos régimes de retraite ?

En ce qui concerne la contestation de la constitutionnalité de la loi 15 (PL-3), la loi sur les régimes de retraites du secteur municipal, une coalition des syndicats qui représentent les employés municipaux font front commun pour la défense devant les tribunaux. Les audiences en Cour supérieure devraient débiter le 24 septembre prochain et une soixantaine de dates ont été retenues jusqu'à maintenant.

Ça va prendre de la patience, mais on ne peut pas laisser un gouvernement bafouer des régimes de retraite négociés de bonne foi. On ne peut pas passer sous silence la complicité des municipalités dans ce désaveu du droit à la négociation. Cela est sans compter la perte de l'indexation pour les retraités, même si ce n'était qu'optionnel dans la loi 15.

Pour nos luttes présentes et futures, la victoire ne sera possible que si nous sommes unis et mobilisés ! ♦

L'Équipe syndicale du 429 à l'école Solidarité et rapprochement !

Catherine Riopel • Directrice syndicale au Parc Six Flags SEC (La Ronde)

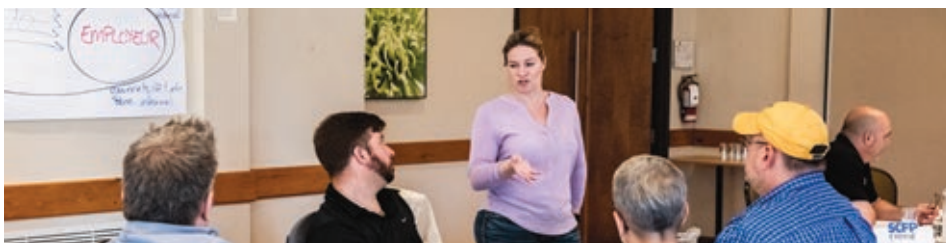


Du 11 au 15 juin, les membres du Conseil de direction et du Comité exécutif ainsi que les spécialistes du SFMM nous sommes réunis à l'Auberge du Vieux-Foyer à Val-David afin d'y suivre la traditionnelle formation de début de mandat. À partir d'un plan de travail ambitieux intitulé *Travaillons ensemble à dynamiser notre Syndicat*, nous avons abordé au cours de la semaine plusieurs thématiques relatives à nos fonctions.

Nous avons travaillé en trois groupes animés par des tandems de formateurs du SFCP-Québec : Karine Dépelteau et Dino Monette pour le premier groupe, Michelle Brideau et Serge Prairie pour le second, et Dominik Prud'homme et Luc Beaudoin pour le troisième. Pour leur part, Julie Handfield – la coresponsable du programme de formation du SFCP-Québec – ainsi que Louise Ferland ont supervisé le déroulement des activités.

La division en trois petits groupes a rendu l'ambiance propice à la discussion autant pendant les cours que pendant les nombreux ateliers. Nous avons pu échanger sur nos expériences respectives afin de relever les valeurs, les attentes et les motivations inspirant notre implication syndicale. Nous avons également traité des difficultés et réalités auxquelles nous sommes exposés dans nos différents milieux afin de réfléchir ensemble dans le but de trouver des pistes de solution.

Deux représentants de l'entreprise SAI



sont venus détailler les fonctionnalités du logiciel Sentinelle, un très bon outil de suivi de divers types de dossiers. En service depuis 2016, la plateforme a été retravaillée en considérant notre utilisation afin qu'elle convienne davantage à nos besoins. Grâce à elle, on peut consulter la progression des

griefs et partager de l'information syndicale.

Alain Savard, un doctorant en sciences politiques de l'Université York à Toronto, a donné une intéressante conférence sur le syndicalisme et ses rapports avec les instances de pouvoir. S'inspirant de *Raising Expectations* et de *No Shortcuts* de la syndicaliste Jane F. McAlevey, il insiste sur la pertinence des mouvements ouvriers à travers l'histoire et les importants gains obtenus grâce à une lutte stratégique et coordonnée face à l'employeur.

Finalement, un panel formé du directeur québécois du SFCP-Québec Marc Ranger, du représentant du Fonds de solidarité FTQ Pierrick Charest et de la formatrice au SFCP-Québec Louise Ferland a discuté des sujets soulevés en compagnie du vice-président Benoît Audette, qui a agi à titre d'animateur.

Cette formation, tenue dans un cadre favorisant l'unité, a soulevé plusieurs débats nécessaires et constructifs. Nous en sommes ressortis avec davantage de connaissances sur notre milieu syndical, plus outillés et prêts à susciter la mobilisation et la solidarité chez nos délégués et membres respectifs.

Merci aux formateurs et aux participants, sans qui ce succès n'aurait pas été possible ! ♦



Voici les membres de l'équipe de formateurs du SFCP-Québec qui a vu à l'animation des cours et ateliers toute la semaine. De gauche à droite, on reconnaît Dominik Prud'homme, Michelle Brideau, Julie Handfield – la coresponsable du programme de formation du SFCP-Québec –, Louise Ferland, Serge Prairie, Dino Monette, Luc Beaudoin et Karine Dépelteau, la responsable de notre Comité d'éducation.

Relations difficiles avec la Ville de Montréal

Serrons les rangs et exigeons le respect !

Lyne Lachapelle • Secrétaire générale



Les relations avec nos employeurs ne sont pas toujours faciles. Par exemple, à la Ville de Montréal, les porte-parole patronaux n'ont pas de mandats clairs – ça, c'est quand ils en ont. Comment régler des dossiers quand l'autre partie est paralysée par son manque de marge de manœuvre ?

Côté griefs, nous avons un lourd passif. Nous faisons face à une montagne de 1700 dossiers non réglés qui nous opposent à la Ville de Montréal. Est-il normal qu'avec un employeur de cette envergure, nous ayons atteint un total aussi inimaginable ? Et que celui-ci n'est pas à la veille de diminuer sensiblement parce que chaque grief doit préalablement passer par une seule personne qui elle-même n'a pas plus de mandat que les porte-parole ?

Nous avons eu des rencontres avec le directeur des ressources humaines de la Ville, l'ancien DG Alain Marcoux ainsi qu'avec M. Benoît Dorais, le président du Comité exécutif. Le 26 mars, nous avons manifesté devant l'hôtel de ville en plus de profiter de la période de questions de la séance du Conseil municipal de ce jour-là pour inter-

peler la mairesse Plante. Mais rien n'a changé, et tout continue à traîner. Nous pensions qu'avec une nouvelle administration, les choses allaient s'améliorer, mais il faut se rendre à l'évidence : la Ville de Montréal ne respecte pas ses salariés. En revanche, elle ne se gêne pas pour exiger le contraire.

SPVM : 650 Cols blancs ignorés

Même chose au SPVM. On entend parler des efforts que déploie le directeur par intérim Martin Prud'homme pour améliorer le climat de travail chez les policiers. Mais je crois qu'il a oublié les plus de 650 Cols blancs qui œuvrent au service sous sa gouverne et qui, parce qu'ils côtoient les gens en uniforme, souffrent des impacts de cette atmosphère difficile.

Il devrait se rappeler que ces Cols blancs ont une convention collective qui n'est pas

respectée, que des enquêtes sont présentement en cours, qu'il y en a plusieurs qui sont en congé de maladie et que nombre d'entre eux ne peuvent bénéficier d'un horaire de travail qui leur permettrait de concilier vie personnelle et travail.

Nous avons tenté d'obtenir une rencontre avec M. Prud'homme, mais notre demande formulée à cet effet le 18 mai est demeurée sans réponse, exception faite d'un accusé de réception. Voilà qui renforce l'impression qu'à ses yeux, les Cols blancs ne sont pas importants.

Ville de Montréal : le projet de convention avance

Au moment de mettre sous presse, nous avons bouclé une enquête par sondage dont la compilation des données mènera à la confection du projet de la prochaine convention collective qui nous liera à la Ville de Montréal.

C'est par centaines que les membres ont pris le temps de répondre aux questions à choix multiples en plus d'y aller de commentaires de leur crû qui seront scrutés à la loupe. Une fois l'exercice terminé, nous aurons une idée fidèle des demandes et priorités que nous irons défendre au moment de nos discussions avec la Ville de Montréal.

Si nous nous fions à l'attitude actuelle de cet employeur, il y a tout lieu de penser que nous aurons à serrer les rangs et à nous faire respecter. Espérons quand même que son équipe de négociation aura un mandat clair ! ♦

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

Équité salariale : une grande victoire syndicale

La Cour suprême met Québec au pas

Maël Boulet-Craig • Directeur syndical, arr. du Plateau-Mont-Royal



Le 10 mai, la Cour suprême a infligé une défaite cinglante au gouvernement du Québec en invalidant ses amendements à la *Loi sur l'équité salariale* qui dispensaient les employeurs de verser des ajustements salariaux rétroactifs à la suite d'exercices de maintien. Rien de moins qu'une grande victoire pour l'égalité dans nos milieux de travail !

Le début de cette saga remonte à 2009 alors que, forcé de constater que près de 50 % des entreprises et organismes visés par la *Loi sur l'équité salariale* n'avaient pas encore mis en place les dispositions obligatoires prévues à la loi, le gouvernement libéral de Jean Charest a décidé de niveler vers le bas en permettant aux entreprises de faire l'exercice de maintien de l'équité salariale une fois tous les cinq ans plutôt qu'en continu, retirant du même souffle la rétroactivité en cas de disparité de traitement.

Une longue saga juridique

Au lieu de prêcher par l'exemple en envoyant un message fort pour obliger les employeurs récalcitrants à marcher au pas, Québec a préféré satisfaire les différentes associations patronales en assouplissant la loi. Cela, au détriment de milliers de travailleuses qui voient bafoué leur droit fondamental à l'égalité.

Cet assouplissement discrimine de nombreuses travailleuses à cause de la marge qui accorde aux employeurs un délai pouvant aller jusqu'à cinq ans avant la mise en vigueur des correctifs non rétroactifs.

Devant une telle injustice, les différentes associations syndicales au Québec, dont le SCFP, ont décidé de faire front commun pour contester la constitutionnalité des amendements apportés à la loi.

Neuf ans plus tard, la Cour suprême vient confirmer la décision de la Cour d'appel et rend caduc trois articles de la loi telle qu'amendée à l'époque. La juge Rosalie Abella rappelle au législateur que l'équité salariale n'est pas un « droit épisodique ou occasionnel ».

Permettre aux employeurs d'appliquer les ajustements résultant de l'exercice quinquennal du maintien de l'équité salariale sans notion de rétroactivité contrevient à la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui garantit l'égalité.

La magistrate du plus haut tribunal du pays mentionne que « le régime, en privilégiant les employeurs, renforce l'un des facteurs-clés de l'iniquité salariale : l'inégalité du rapport de force entre les employeurs et les travailleuses ».

« En tolérant les décisions des employeurs qui entraînent des iniquités salariales pour les femmes, le législateur envoie le message selon lequel il ferme les yeux sur cette inégalité du rapport de force, perpétuant ainsi davantage le désavantage. »

En maintenant la décision de la Cour d'appel, la Cour suprême laisse un an au législateur pour corriger la loi conformément au jugement.

Il faudra attendre de voir le nouveau texte de loi avant de saisir pleinement l'impact de cette décision. Mais nous pouvons déjà prévoir qu'elle aura des conséquences bénéfiques pour les travailleuses cols blancs

qui œuvrent dans les villes et organismes où un plan d'équité n'a pas encore été instauré.

Par exemple, présentement à la Ville de Montréal, quand un nouveau poste est créé ou réévalué, l'analyse des tâches et l'évaluation de l'emploi selon le plan d'équité salariale s'effectuent lors des exercices de maintien, dont le prochain est prévu en 2020.

Un combat reste à mener

Malgré la victoire sans équivoque, la Cour suprême a cependant refusé de se pencher sur un autre aspect très important et pour lequel le combat reste à mener : l'obligation d'impliquer les syndicats lors des exercices de maintien.

À l'heure actuelle, nos employeurs ont le droit de faire l'exercice d'évaluation des emplois seuls et de ne fournir que les résultats aux syndicats. En cas de désaccord, ceux-ci doivent faire une plainte à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail, qui ultimement tranchera le dossier.

Depuis la mise en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*, les organisations de travailleurs demandent au gouvernement d'intégrer l'obligation d'avoir des mécanismes paritaires pour faire les exercices de maintien. Le gouvernement leur a toujours fait la sourde d'oreille et, malheureusement, la Cour suprême a décidé de ne pas se pencher sur cette revendication, laissant le libre choix au législateur.

Le combat n'est donc pas terminé ! ♦

24 heures sur 24

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

514 842-9463

Horaire flexible : on signe à CDN-NDG

Le mardi 3 juillet, le SFMM (SCFP) et l'arrondissement de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce ont paraphé une entente locale portant sur l'horaire flexible.

Cette entente, conclue en vertu de l'article 49.2 de la *Charte de la Ville de Montréal* qui accorde aux arrondissements le pouvoir de négocier sur des points dits locaux, résulte de mois de pourparlers dont les membres réunis en assemblée sectorielle ont adopté les conclusions le 31 mai dernier. Elle entrera en vigueur dès le 27 octobre 2018.

Le SFMM (SCFP) salue cette ouverture qui s'avère gagnante-gagnante pour les deux parties et par laquelle elles ont su mettre les intérêts des salariés à l'avant-plan.

— Maryse Chrétien, vice-présidente



On reconnaît le directeur d'arrondissement Stéphane Plante, la cheffe de division aux Ressources humaines Marion Angély, la mairesse de l'arrondissement de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce Sue Montgomery, la présidente du SFMM (SCFP) Francine Bouliane, le trésorier-archiviste Gilles Maheu, le directeur syndical de l'arrondissement Komi Amouzou, la secrétaire générale Lyne Lachapelle et la vice-présidente Maryse Chrétien.

Le Comité des jeunes à la rencontre des « saisonniers » Intéressés et intéressants !

Éliane Scofield • Directrice syndicale au SPVM



Les sauveteurs du Plateau n'ont pas peur de l'eau ! Ils l'ont bien démontré en se mobilisant en grand nombre pour le BBQ syndical du Comité des jeunes du SFMM le dimanche 27 mai dernier malgré les légères averses.

Dans le cadre de leur fin de semaine de formation, le Comité des jeunes a cru bon de les accueillir avec hot-dogs, croustilles et informations syndicales.

Le mandat du Comité des jeunes est d'aller à la rencontre des membres du SFMM de 35 ans et moins et de saisir les particularités de leurs réalités de travail. C'est donc en parlant de lettres d'entente, de négociation de convention et

d'uniformes que plusieurs de ces jeunes membres ont été mis en contact avec la réalité syndicale pour la première fois de leur carrière !



Ne nous laissons pas bernier par leur âge et leur expérience limitée avec le 429, ils sont intéressés et intéressants. Leurs questions étant de toutes les natures, ils démontrent bien que les prochaines générations de travailleurs, bien que parfois différentes dans leurs ap-

proches, n'en sont pas moins mobilisées.

L'Équipe syndicale du 429 se doit de recruter la relève et nous constatons qu'il y aura du choix !

Vous connaissez de jeunes travailleurs intéressés à nous rencontrer ?

Vous êtes de jeunes membres qui voulez impliquer le Comité des jeunes ? Vous pouvez impliquer le Comité des jeunes dans vos activités syndicales !

Vous n'avez qu'à solliciter vos représentants syndicaux ! ♦

Le Comité d'enquête et d'action anti-sous-traitance

Des objectifs précis pour l'année

Komi Amouzou • Directeur syndical, arr. Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce



Sous l'égide de la vice-présidente Maryse Chrétien, le Comité d'enquête et d'action anti sous-traitance (LAST) est composé du secrétaire Patrice Leclerc, des membres Sylvain Legault, Mathieu Lafleur et Sébastien Parent-Quenneville, ainsi que de moi-même qui agis à titre de responsable.

Notre mandat provient du Comité exécutif, qui nous confie diverses tâches :

- Recueillir et analyser toutes les informations (résolutions, décisions, contrats, etc.) concernant les cas de sous-traitance ;
- Effectuer les représentations requises ;
- Sensibiliser les membres ainsi que les di-

verses instances de notre Syndicat aux problématiques reliées aux contrats à forfait, aux activités confiées aux organismes partenaires, aux sociétés paramunicipales, etc. ;

- Faire des recommandations nécessaires au Conseil général ;
- Mettre l'effort nécessaire pour garder les travaux à l'interne.

Pour cette année, le Comité a dans son collimateur le Service des grands parcs, du verdissement et du mont Royal et le Service des infrastructures, de la voirie et du transport, ainsi que l'arrondissement Ahuntsic–Cartierville. Nous scruterons à la loupe tous les contrats qu'ils ont octroyés en accord avec certaines demandes du Comité exécutif.

À la Ville de Montréal, nous avons l'habitude de travailler dans les installations et d'y rencontrer assez souvent des sous-traitants qui sont là pour réaliser des travaux qui se feraient très facilement à l'interne si ce n'était du manque de personnel. Depuis plusieurs années, nous le savons, l'embauche à la Ville de Montréal se fait rare, surtout pour les travailleurs syndiqués. On nous demande de plus en plus souvent de surveiller les travaux qui sont réalisés par un entrepreneur ou un sous-traitant, de lui ouvrir les portes, allant jusqu'à lui fournir de l'outillage et de l'équipement ou du matériel pour réaliser son travail.

Est-il normal de penser « un sous-traitant va faire ton travail mais, toi, tu vas l'accompagner » ? Je suis sûr que certains parmi vous avez probablement vécu certaines situations qui deviennent très frustrantes.

Faites-nous confiance : nous serons à l'affût ! Déjà, vous avez des représentants syndicaux dans chaque service ou arrondissement à qui vous pouvez rapporter des cas de sous-traitance.

Aussi, le Comité invite tous les représentants syndicaux à lui écrire pour toute question concernant la sous-traitance. ♦

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



C'est le retour de l'été et des jeunes travailleurs Accueillons-les en toute sécurité !



Luc Veillette • Représentant en prévention – SST

Le retour de la belle saison signifie le retour des étudiants qui, pendant quelques semaines, occuperont un emploi chez l'un ou l'autre des employeurs dont nous représentons les salariés. Plusieurs travailleront dans les différents arrondissements, principalement dans les loisirs.

Même s'ils ne sont que de passage, les risques associés aux différentes tâches qui leur seront attribuées ne sont pas moins présents. C'est pourquoi même les jeunes travailleurs doivent se poser certaines questions pour assurer leur santé et leur sécurité au travail. Des questions simples comme...

- Suis-je bien formé pour exécuter la tâche que l'on m'a assignée ?
- Cette tâche comporte-t-elle des risques (ergonomie, bruit, contaminants, température, éclairage, agents infectieux) ?
- Cette tâche est-elle nouvelle, habituelle, occasionnelle ? Ai-je été formé adéquatement pour la remplir ?
- Ai-je le matériel requis ? Est-il en bon état ?
- Ai-je les équipements de protection requis ?

Selon l'article 51 de la *Loi sur la Santé et sécurité du travail*, il incombe à l'employeur d'informer les travailleurs sur les

risques reliés à leur travail, et de leur fournir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'ils aient l'habileté et les connaissances requises pour l'accomplir de façon sécuritaire. L'employeur doit aussi fournir les équipements de protection individuels gratuitement au travailleur lorsque requis dans l'exécution de son travail.

Mais, même s'il est jeune, le travailleur a aussi des obligations. Selon l'article 49 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, il doit respecter les méthodes de travail sécuritaires mises en place, porter ses équipements de protection individuels et participer à l'élimination des risques.

Plusieurs arrondissements de la Ville font déjà appel à l'Escouade jeunesse de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail (CNESST). Cette escouade est composée de jeunes qui offrent gratuitement de la sensibilisation aux nouveaux travailleurs sur les droits et

obligations des employeurs et les leurs en matière de santé et sécurité du travail, ainsi qu'une démarche de prévention à appliquer pour prévenir les lésions en milieux de travail.

Mais si vous êtes malheureusement victime d'une blessure au travail, même mineure, n'hésitez pas à la déclarer à votre gestionnaire. Vous ne connaissez pas les conséquences de votre lésion, ni la durée du temps nécessaire pour vous rétablir à 100 %. Plus la lésion est déclarée tôt à la CNESST, meilleures sont les chances que votre lésion soit reconnue, ce qui vous permettra de bénéficier des avantages prévus par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

Si vous avez des questions concernant votre santé et sécurité du travail, n'hésitez pas à vous adresser à vos représentants syndicaux. Ils ont la formation et les connaissances pour vous aider et vous conseiller. ♦

Colloque SST

Patrice Leclerc • Membre du Comité général de coordination en SST



C'est sous le thème *La prévention en milieu de travail, c'est la seule option* que les représentants du Comité général de coordination en santé et sécurité au travail (CGC-SST) du 429 ont assisté au colloque SST que le SCFP a tenu à Trois-Rivières au début de mai dernier.

Des kiosques des partenaires étaient présents pour montrer les dernières innovations en santé et sécurité du travail, mais l'essentiel du colloque a consisté en des ateliers et des conférences en prévention de la santé mentale et physique.

Cette année, le conseiller syndical SCFP Pierre Handfield a présenté une conférence

particulièrement intéressante sur la « décision Caron ». Il s'agit d'une victoire remportée en Cour suprême par le SCFP-Québec contre la Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail qui oblige les employeurs à accommoder un accidenté du travail aux prises avec des limitations fonctionnelles.

Vos représentants au CGC-SST

- **Brigitte Boyte**, directrice syndicale, arr. du Sud-Ouest
- **Marc-André Latulippe**, directeur syndical, arr. de Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension
- **Patrice Leclerc**, directeur syndical, arr. d'Achetsic-Cartierville

Homophobie et transphobie au travail

La peur de la différence



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

Le 17 mai dernier, on a célébré la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. Son existence même nous rappelle que, malgré le chemin parcouru, la reconnaissance des droits des homosexuels, bisexuels et transgenres présente encore des défis. Parmi ceux-ci, on retrouve le travail qui constitue une part importante de la vie d'un individu et peut représenter une très forte source de stress et de frustration.

L'homophobie et la transphobie au travail prennent différentes formes : moqueries, injures, discrimination, mise à l'écart, harcèlement moral et même physique. Des témoignages signalent encore des rapports négatifs infondés, des propos insultants tenus sans témoins. Les incidents fréquents, voire quotidiens, les insultes, qui constituent en soi un harcèlement moral, finissent par devenir épuisants au point que certaines victimes finissent par démissionner ou demander une mutation.

En fait, l'homophobie et la transphobie trouvent leurs sources dans une peur ou un mépris de la différence, au même titre que la xénophobie ou le sexisme. Tout comme ces derniers, ils sont pros- crits par la *Charte des droits et libertés de la personne* et par la *Loi du travail*. Cela signifie que notre employeur ne peut pas garantir qu'il n'y aura jamais d'actes à caractère homophobe ou transphobe dans nos lieux de travail, mais qu'il doit prévenir toute situation de harcèlement par des moyens raisonnables et agir pour mettre fin à tout harcèlement dès qu'il en est informé en appli- quant des mesures appropriées, y compris les sanctions néces- saires.

Certaines victimes, par peur de voir leurs vies privées étalées ou par crainte de représailles, hésitent à dénoncer des actes ho- mophobes ou transphobes. Il s'agit d'un lieu commun, mais c'est ensemble que nous parviendrons à changer ces comportements intolérables en milieu de travail. ♦

Source : CNESTT, *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*.

Quelques ressources sur la diversité sexuelle

CNESTT : bit.ly/CNESTT-homophobie_au_travail

Interligne : *Parlons de diversité sexuelle et de genre* sur interligne.co

Fondation Émergence : homophobie.org

Chronologie

1969 - Décriminalisation des pratiques homosexuelles au Canada.

1977 - Le Québec ajoute l'orientation sexuelle dans la liste des motifs de discrimination de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

1990 - L'Organisation mondiale de la santé retire l'homosexualité de la liste des maladies mentales.

1998 - Une décision du Tribunal des droits de la personne du Québec inclut le transsexualisme dans le motif de discrimination « sexe » inscrit dans la *Charte*.

2005 - Le mariage entre personnes de même sexe est légalisé au Ca- nada.

2015 - Modification du règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil visant à faciliter les démarches d'une personne adulte en transition.

Source : *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail* publié par la CNESTT.

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 per- sonne avec qui vous avez fait votre demande de congé) de maintenir votre assurance et, surtout, conservez-en une copie.

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 ragots en milieu de travail

Dominique Payette • Responsable du Comité des délégués sociaux

D'après le dictionnaire, un ragot est un « raconter malveillant ». Un ragot n'est ni plus ni moins que du commérage visant à décrédibiliser d'autres pour leur porter préjudice. Quels sont les effets néfastes dans le milieu de travail et quoi faire si vous en êtes victime ?

Les ragots sont des éléments fréquents de notre quotidien. Tellement fréquents qu'il n'est parfois pas aisé de se rendre compte qu'on est en train d'y participer activement en les propageant.

De nombreux proverbes portent d'ailleurs sur cette thématique, comme « les rumeurs sont créées par des jaloux, crues par des curieux, et répétées par des imbéciles » ou « qu'un chien aboie, et la meute le suit ! ».

Il est impossible de nier que les ragots forment un groupe de comportements très destructeurs, mais qui intéressent souvent très rapidement les gens. Tous vont souffrir de distorsions avec le temps, au fur et à mesure que le ragot est rapporté, créant parfois des conséquences impensables.

Les personnes victimes de ragots s'absentent plus, se décourageront plus facilement ou seront plus anxieuses. Les gens pourraient former des cliques, prendre parti et refuser de travailler avec certains collègues. Le manque de respect au travail peut, à la longue, détruire notre estime de soi et avoir des répercussions sur notre vie au travail et à la maison.

Les ragots, ça se prévient !

Pour éviter de tomber dans les ragots néfastes, il faut nourrir les bavardages positifs et constructifs, plus particulièrement ceux qui consistent à mettre en valeur le bon travail ou les belles actions de collègues. Il faut tuer dans l'œuf tout commentaire méchant et sans fondement qui pourrait salir une réputation.

Les articles 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* et 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipulent que l'employeur doit vous traiter avec respect et protéger votre dignité. Il doit faire en sorte que les comportements discriminatoires à votre égard ne soient aucunement tolérés dans son entreprise. En vertu de ce principe, il est aussi tenu de vous garantir un milieu de travail exempt de tout harcèlement. (source : bit.ly/obligations_employeur)

Au bout du compte, les ragots n'ont aucune place dans un milieu de travail car ils n'apportent que souffrance et désarroi. Par conséquent, si vous vous sentez intimidé ou harcelé, vous devez communiquer avec votre délégué social ou syndical qui vous aidera dans le processus.

Quelques références :

- bit.ly/definition_ragot
- bit.ly/ragots_impacts-en-entreprise
- bit.ly/ragots_comment-reagir

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

Guylaine Dionne et Stéphane Armstrong

Pourquoi un réseau des délégués sociaux ?

Guylaine Dionne • Coresponsable du Programme d'aide aux membres

Les raisons d'être d'un réseau de délégués sociaux sont multiples :

- Pour être près et à l'écoute de ses membres ;
- Pour offrir un support d'égal à égal ;
- Pour assurer le mieux-être des membres au travail et dans leur vie personnelle ;
- Pour développer notre capacité de vigilance dans notre milieu de travail ;
- Pour faire face aux standards de performance exigés par l'employeur et la société en général, qui sont des facteurs importants pouvant engendrer toutes sortes de problèmes ;
- Parce que nous devons faire face à de nouvelles dépendances. Même si l'alcoolisme et la toxicomanie demeurent les plus répandues, d'autres émergent, tout aussi dommageables, comme le jeu pathologique et la cyberdépendance ;
- Parce que des conditions de travail instables causées par l'absence de sécurité d'emploi, les abolitions de postes, la surcharge de travail, les horaires inadéquats et le rythme effréné de ces changements sont tous en lien direct avec l'augmentation du taux de stress et d'inconfort.
- Parce qu'un réseau de délégué(e)s sociaux est en un d'entraide syndicale organisé autour de personnes prêtes à assister celles et ceux qui en ont besoin et qui en font la demande. Il ne s'agit pas

d'être des spécialistes ou des thérapeutes, mais bien d'avoir une écoute active et de référer à des ressources syndicales, professionnelles ou communautaires.

- Parce qu'il ne faut jamais perdre de vue que la priorité absolue en relation d'aide c'est la personne avant tout.

Le réseau des délégué(e)s est là pour écouter, prévenir, comprendre, soutenir et agir.

Pourquoi parler d'écoute ?

L'écoute est une composante essentielle de toute relation, et elle est également fondamentale dans toute relation humaine, en particulier dans l'accompagnement. Il y a l'écoute des mots prononcés mais aussi de notre instinct, de notre ressenti et des non-dits.

L'écoute témoigne de l'intérêt envers les autres et ses perceptions témoignent d'une reconnaissance de l'autre et de son importance. Les délégués sociaux accompagnent ou interviennent auprès des travailleurs et travailleuses font souvent la différence dans la vie de leurs collègues.

L'écoute active est la capacité de prêter attention à une personne, d'écouter attentivement ce qu'elle dit et d'être en mesure de répondre aux messages qu'elle émet. Elle se manifeste aussi par une posture détendue, un contact visuel adéquat et par des si-

Un processus d'aide en six étapes

- 1- Créer un lien de confiance
- 2- Écouter et observer
- 3- Être compréhensif
- 4- Départager désir et besoin
- 5- Spécifier et énoncer son besoin
- 6- Soutenir dans l'action ou l'inaction

gnaux verbaux et non verbaux qui montrent que vous suivez la discussion avec intérêt. C'est un moyen de dire à l'autre : « Je suis là et je veux t'aider. »

Créer un lien de confiance, clarifier l'intention, décider conjointement des actions sont au nombre des étapes d'un accompagnement réussi. Le succès de chacune de ces étapes repose en grande partie sur l'écoute.

C'est une écoute empathique, authentique et sans jugement.

Les neuf règles pour mieux écouter

- 1- Écouter
- 2- Ne pas interrompre
- 3- Ne pas finir les phrases de notre interlocuteur phrases de votre interlocuteur
- 4- Ne jamais dire : « Je le savais ! »
- 5- Bannir les mots « non », « mais » et « cependant »...
- 6- ... même si l'on n'est pas d'accord avec son interlocuteur
- 7- Ne pas laisser ses yeux ou son attention se détourner ailleurs
- 8- Soutenir la fin du dialogue avec des questions pertinentes
- 9- Ne pas se prendre pour Madame-Sait-Tout ou Ti-Jos-Connaissant

Si l'être humain a la capacité d'entendre, il doit aussi apprendre à écouter. Comme le disait Goethe, « parler est un besoin et écouter est un art ».

Bon à savoir

- On n'a pas enseigné l'écoute à la plupart d'entre nous, mais nous passons environ la moitié de notre temps à parler.
- Environ 50 % des malentendus se produisent parce que les gens n'écoutent pas de manière efficace.
- Certains d'entre nous pensent qu'il est plus important d'être entendus que d'écouter une autre personne.
- Les gens pensent que simplement parce qu'une personne a la capacité d'entendre, elle peut aussi écouter activement.
- Beaucoup d'entre nous n'ont jamais entendu dire que l'écoute active est importante.
- Quatre-vingts pour cent des communications interpersonnelles sont non verbales.

Les dix Commandements

Éliane Scofield • Directrice syndicale au SPVM



Assure-toi que ton Syndicat a tes coordonnées et qu'elles sont à jour

Le Syndicat fait parfois des envois massifs aux membres. Assure-toi qu'il a tes coordonnées !

Assure-toi d'avoir les coordonnées de ton Syndicat à portée de main !

Tu peux prendre contact avec ton Syndicat en tout temps en composant le 514 842-9463, en écrivant à l'adresse sfmm@sfmm429.qc.ca ou en visitant son site Web sur sfmm.429.qc.ca.

Sois membre en règle !

Tu es nouveau et tu n'as pas reçu ton kit de nouveau membre ? Demande-le à ta personne représentante syndicale ! Tu ne sais pas de qui il s'agit ? Passe un coup de fil au Syndicat (514 842-9463). Et n'oublie pas : le fait de payer des cotisations syndicales ne te rend pas automatiquement membre du Syndicat. Pour le devenir, tu dois remplir et retourner le formulaire d'adhésion que tu trouveras sur bit.ly/adhesion_SFMM !

Connais ta représentation syndicale et donne-lui tes coordonnées

*Tu peux identifier tes représentants syndicaux à partir de l'onglet Le Syndicat > Structure syndicale du site sfmm429.qc.ca.
Communique-leur tes coordonnées pour pour recevoir nos lettres de nouvelles !*

Consulte le sfmm429.qc.ca régulièrement

Notre site Internet contient un paquet d'informations !

Collabore au journal Col Blanc

Le journal syndical est un excellent moyen de se tenir informé. Aussi, nous sommes toujours à la recherche de nouveaux auteurs ! Tu te sens inspiré ? Envoie tes articles à colblanc@sfmm429.qc.ca !

Identifie et regarde fréquemment le babillard syndical

Les Fonctionnaire Express et les différentes convocations sont affichés par les représentants syndicaux sur des babillards dans tous les milieux de travail. Pas de babillard ? Écris à ton Équipe syndicale pour en exiger un parce que c'est prévu dans les conventions !

Consulte ta convention collective

*Tu ne l'as pas reçue ? Tu peux en demander un exemplaire à ton Équipe syndicale ou la télécharger à partir de sfmm429.qc.ca, sous l'onglet Le Syndicat > Secteurs et conventions !
Et il en reste quelques copies au Syndicat !*

Consulte tes lettres d'entente, si lettres d'entente il y a !

Certains milieux de travail sont régis par des lettres d'entente. Encore là, tu peux en demander des copies à ton Équipe syndicale ou, encore, les télécharger à partir du site sfmm429.qc.ca, sous l'onglet Le Syndicat > Secteurs et conventions !

Écris à ton Équipe syndicale lorsque questions tu auras.

Les équipes syndicales ne sont pas juste là pour éteindre des feux. Elles sont aussi là pour l'information et la prévention des problèmes. Il ne faut donc pas hésiter à leur poser des questions par courriel ou encore d'utiliser la messagerie de la page Facebook du Syndicat. Ça permet parfois d'éviter des tempêtes !

Sauter pour manifester sa joie puisque ...

- ☐ Je pars en vacances
- ☐ Je fais des économies
- ☒ Je pars en vacances avec les économies que j'ai réalisées

Des économies pour les employés municipaux*

- Nouveaux membres : frais d'utilisation gratuits pendant 1 an
- 1 000 \$ en frais de notaire payés pour votre prêt hypothécaire pour un transfert de la concurrence
- Frais de gestion réduits pour les produits d'épargne collectifs - REER et CELI (0,90 % comparativement à 2,7 % et plus ailleurs)
- Assurance-vie épargne gratuite pendant 6 mois incluant un programme d'assistance juridique
- Remise en argent de 50 \$ à l'adhésion d'une carte de crédit des gammes OR ou Prestige
- Marge de crédit personnelle à taux préférentiel
- Entente «Reportez vos paiements de prêt hypothécaire en cas de grève»

Des rencontres hors de la métropole!

Nos experts vous offrent des services personnalisés à distance et à l'endroit qui vous convient davantage. Profitez-en pendant vos vacances!



DesjardinsMunicipal.com



Desjardins Municipal



514 526.4971

*Certaines conditions s'appliquent.



Desjardins

Caisse du Réseau municipal

Quarantième tournoi de golf du CSFMM

Une réussite sur toute la ligne !

Le Comité du journal

Le vendredi 8 juin, le Centre social des fonctionnaires municipaux de Montréal (CSFMM) a accueilli plus de 200 personnes au Club de golf Saint-François de Laval à l'occasion de son quarantième tournoi de golf.

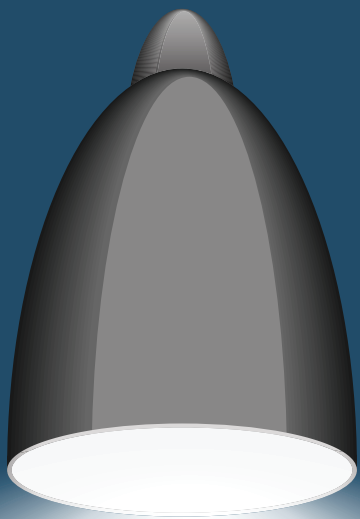
Sous un azur immaculé, les participants au tournoi ont eu droit à des conditions parfaites pour se livrer à l'amicale compétition. En outre, les responsables de l'événement les ont traités aux petits oignons, par exemple en leur offrant de se ravitailler en sandwiches et en rafraîchissements à une station BBQ spécialement aménagée pour l'occasion.

La journée s'est conclue avec un banquet durant lequel on a procédé à des tirages au sort, en plus de remettre des prix aux membres qui se sont illustrés sur les verts.

Signalons qu'il s'agissait du dernier tournoi de golf organisé par le coordonnateur du CSFMM Claude Papineau, qui tire sa révérence après vingt-trois années de service. C'est André Normand, un ancien trésorier-archiviste du SFMM et l'actuel trésorier des Retraités du 429, qui prendra le relais.

Impossible de terminer sans souligner la remarquable contribution des bénévoles, des employés du 429 et de nos généreux commanditaires à la réussite de cette journée. Merci à toutes et à tous ! ♦





NOUVEAU look

**pour le Col Blanc
cet automne !**

Maël Boulet-Craig
Directeur syndical,
arr. du Plateau-Mont-Royal

L'été et la chaleur ont beau être arrivés, l'équipe du *Col Blanc* ne chôme pas et travaille d'arrache-pied pour vous préparer un tout nouveau look cet automne.

Après plusieurs années de loyaux services, force est d'admettre que le design actuel du magazine a fait son temps et qu'un changement s'impose.

Nous avons donc passé les derniers mois à faire l'inventaire de tous les aspects que nous voulions améliorer et passer en revue plusieurs magazines disponibles sur le marché.

Forts de cet exercice, nous sommes prêts à mettre en place une toute nouvelle signature visuelle et avons très hâte de la partager avec vous.

Dès cet automne, vous découvrirez un format plus épuré, des images pour appuyer les textes et une toute nouvelle mise en page.

Le Comité du *Col Blanc* a hâte de vous faire découvrir le tout !

D'ici là, bon été !

ARRIVÉES ET DÉPARTS

Bienvenue dans l'équipe syndicale



Linda Rioux

Directrice syndicale,
arr. de Rivière-des-Prairies-
Pointe-aux-Trembles
(par intérim)



Daniel Archambault

directeur syndical, Service
des grands parcs, du
verdissement et du
mont Royal (par intérim)



Élisabeth Talbot-Hudon

directrice syndicale,
Service de police de la
Ville de Montréal



Karen Valenzuela

responsable du dossier des
appels en admissibilité



Avril dernier a vu le départ à la retraite de Raynald Asselin, le secrétaire du Comité d'organisation et de distribution.

Véritable pilier du groupe chargé de la distribution de nos envois et de la configuration matérielle de nos assemblées et manifestations, Raynald a consacré une bonne vingtaine d'années à l'accomplissement de ses tâches. Beau temps, mauvais temps, sous le soleil, la pluie, la grêle ou la neige, ce soldat de l'ombre a su contribuer au succès de nombre de nos activités. Sur cette photo d'une partie du Comité, on reconnaît Raynald en compagnie de Pierre-Luc Charest, qui le remplace désormais, du responsable Arturo Iadaluca et du membre Daniel Tremblay. Bonne et longue retraite, Raynald !

CONCOURS

100 ANS



Le 20 juin 2020, le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal va souffler ses 100 bougies. Nous avons déjà entrepris de planifier une kyrielle d'activités afin de célébrer ce jalon important de notre existence. Dans la foulée, nous lançons un concours pour trouver un slogan, histoire de donner du relief à l'ensemble.

Vous voulez y participer ? Remplissez le coupon ci-dessous et expédiez-le au Syndicat

- par la poste royale : 8790, avenue du Parc, Montréal (Québec) H2N 2Y6
- par le courrier interne : SFMM (100 ANS)
- par télécopieur au 514 842-3683
- par courriel à SFMM100ANS@sfmm429.qc.ca

Un comité de sélection, formé de la directrice des opérations du SFMM Martine Provost, de l'agent de communication Louis Longpré et des membres du Comité syndical de communication et de mobilisation, retiendra trois finalistes parmi les participations reçues.

Les critères de sélection sont les suivants : originalité, créativité et adéquation avec la thématique du 100^e anniversaire. Il vous sera possible d'intégrer à votre proposition le logo du SFMM formé des deux symboles rouges.

Le premier prix se méritera la somme de 500 \$, le second 200 \$ et le troisième 100 \$.

Date limite pour soumettre votre proposition : le samedi 1^{er} décembre 2018.

Tous les membres actifs du SFMM (SCFP) peuvent participer à ce concours, à l'exception des élus et des spécialistes.



NOM : _____

MATRICULE : _____

ARRONDISSEMENT
OU SERVICE : _____

PROPOSITION : _____

Nous ne sommes pas seuls

Une mobilisation fructueuse

Le 7 juin dernier, nos confrères syndiqués de CMC Électronique (ancienne Marconi) ont ratifié une entente de principe mettant fin à une grève ayant débuté le 24 mai dernier.



unifor
Québec

Ces derniers refusaient que l'employeur implante un régime de retraite à deux vitesses. « Nos membres ont de quoi être fiers, car nous avons réussi à faire reculer l'employeur sur sa demande d'imposer un régime de retraite moins avantageux pour les nouveaux employés. Et, en plus d'avoir maintenu un régime à prestation déterminée pour les actuels et futurs salariés, nous avons obtenu des "améliorations" », a expliqué Éric Titley, le représentant national affecté au dossier.

Avec un vote d'au moins 98 % dans ces différents secteurs en faveur de la grève, c'est dans une proportion de 87,5 % des employés de bureau et 94 % des employés de production que les membres du local 2889 d'Unifor ont voté en faveur du règlement dans une proportion de 87,5 % chez les employés de bureau et de 94 % chez ceux affectés à la production.

Félicitations à nos courageux confrères !

Ressources inhumaines à l'Université de Montréal

Le 23 avril dernier, le SCFP a lancé une campagne de mobilisation pour dénoncer des pratiques du Service des ressources humaines de l'Université de Montréal qu'il juge inhumaines.

En effet, l'employeur veut mettre un terme au lien d'emploi de nos collègues qui se retrouvent en congé de maladie à long terme. Il va même jusqu'à prétendre qu'il agit en toute légalité en regard de la convention collective.

Apparaissant encore cette année comme l'un des meilleurs employeurs selon le magazine *Forbes*, cette institution semble peu se soucier de ses salariés qu'elle laisse à la merci des compagnies d'assurance et qu'elle pousse vu leur vulnérabilité vers l'aide sociale.

Nos confrères des locaux 1186, 1244 et 4338 du SCFP font face à un travail colossal. Nous sommes derrière vous !

bit.ly/inhumaine_UdeM



Un navet chez Cineplex

En décembre 2013, les négociations ont débuté en vue de la signature d'une première convention collective des salariés des cinémas Cineplex de Laval et de Sainte-Foy.

L'employeur qui, dès le début, a contesté l'existence même du Comité de négociation syndical, a écrit les lignes d'un scénario de *thriller*. Les négociations ne seraient pas faciles et les employés le savaient, mais la suite du récit tient plus d'un mauvais film d'horreur.

Devant les difficultés éprouvées pour rencontrer l'employeur, le Syndicat a décidé de recourir à un arbitre. Il aura fallu 16 dates d'arbitrage, 16 rencontres de médiation et au moins huit jugements interlocutoires pour qu'en janvier 2017 l'arbitre rende une décision sur un premier contrat de travail.

Insatisfait du résultat, l'employeur a contesté la décision devant la Cour supérieure, qui lui a accordé un sursis pour l'application de la convention. En janvier 2018, la Cour supérieure a fini par entériner la première convention valide jusqu'en 2019, mais a renvoyé les parties devant un arbitre pour débattre des clauses salariales, des primes, des fériés et la rétroactivité salariale. Au moment d'écrire ces lignes, l'équipe de Sylvain Bergeron, le président de la section locale 262 de l'AITSE, termine les représentations syndicales devant l'arbitre – eh oui, encore.

Rappelons qu'à ce jour, l'employeur fait face à plusieurs griefs pour non-respect de la convention en ce qui a trait aux conditions de travail.

Selon un article de la presse canadienne publié en novembre dernier, Cineplex a généré des profits de 17,2 M\$, mais renonce toujours à offrir plus que le salaire minimum à ces employés pour l'essentiel à statut précaire dont la moyenne d'âge est de 23 ans et qui, bien souvent, sont des étudiants.

Pour nos confrères touchés, ce film est resté beaucoup trop longtemps à l'affiche.
iatselocal262.wordpress.com

Quelle transition?

S'imposant comme le premier ministre de la transition énergétique juste au sommet de Paris, Justin Trudeau s'apprête à acheter l'oléoduc *Trans Mountain* appartenant à l'entreprise Texaco Kinder Morgan. Ce projet de plusieurs milliards de dollars vise l'expansion de l'oléoduc qui achemine le pétrole brut de l'Alberta vers la Colombie-Britannique pour ensuite partir par bateau vers les marchés étrangers. Ce projet réduirait significativement, voire anéantirait, les possibilités d'atteindre nos cibles de réduction de notre dépendance aux hydrocarbures.

De nombreuses Premières Nations en Colombie-Britannique s'opposent également à ce projet qui représente une menace pour l'environnement et qui n'obtient pas l'acceptation sociale. Plusieurs organisations à travers le Canada ont lancé des actions pour stopper ce projet. Une initiative québécoise, celle d'Équiterre, présente une pétition sur sa page ainsi que beaucoup d'informations.

bit.ly/TransMountain_pétition

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

METTEZ-NOUS AU DÉFI !



ASSURANCES

AUTO | HABITATION | VÉHICULES RÉCRÉATIFS

514 905-SFMM (7366) | BURROWES.CA