

Page 4



Villes reconstituées Une première à DDO

Pages 8-9



Le 1^{er} mai 2008 Unis pour la santé

Page 10



4^e colloque provincial en SST Le SFMM en avant-plan

Page 14



Journée internationale des femmes Le SFMM gâte ses membres

Des conventions collectives À FAIRE VIVRE !

Monique Côté, présidente du SFMM (SCFP)

André Dollo, secrétaire général du SFMM (SCFP)



Enfin le beau temps est arrivé et il est porteur de bonnes nouvelles. Nous sentons venir la période estivale et tout ce qui s'y rattache. Avant d'entamer nos vacances bien méritées, il est impératif de revoir certains dossiers et d'apporter quelques précisions qui vous seront, osons-nous l'espérer, très utiles. D'abord du côté de la Ville de Montréal, les dernières corrections de coquilles ou d'anglicismes sont maintenant choses du passé et l'impression de la convention collective ne saurait tarder. Évidemment, dès que l'imprimeur nous aura livré les copies, nous nous empresserons d'en faire la distribution. Cet outil est un accompagnateur au quotidien et nous vous invitons fortement à le consulter aussi souvent que nécessaire. Bien sûr, si vous avez des questions vous pouvez communiquer avec vos représentants syndicaux. D'ailleurs, pour que ceux-ci soient en mesure de bien vous renseigner, une formation a été dispensée aux directrices et directeurs syndicaux les 26 et 27 mai derniers. Le comité d'éducation est à faire le nécessaire pour la formation de tous les délégués.

Des avantages appréciables !

La convention collective doit maintenant être appliquée. Elle contient plusieurs avantages qui sont ou seront matérialisés incessamment : augmentation des échelons de nos collègues à statut précaire, augmentation générale rétroactive au 1^{er} janvier 2008, modification des dates d'ancienneté tant pour les auxiliaires que pour les permanents (au service de Mtl avant 2000), implantation des horaires flexibles, paiement de la prime de 10 % pour ceux et celles d'entre nous qui ont à œuvrer à l'extérieur des heures normales de travail comme stipulé au paragraphe 17.01, etc.

SUITE EN PAGE 3

**BIENVENUE
AUX SAISONNIERS**



À l'intérieur

Une aventure riche en tous points	p. 4
Entente de principe à Kirkland	p. 4
Horaire flexible à Outremont	p. 5
Relations à bâtir au SIM	p. 5
Vacances au Parc Jean-Drapeau ?	p. 6
Parc Six Flags SEC - La Ronde	p. 6
Un geste de bravoure	p. 7
Décès d'un Col blanc	p. 7
Journée internationale des travailleurs	pp. 8-9
Équité salariale	p. 10
Colloque SST	p. 10
À votre santé!	p. 11
Conciliation travail-famille	pp. 12-13
La garderie de la Ville	p. 13
Le 8 mars 2008	p. 14
La cellule syndicale	p. 15
Biennale du CRFTQMM	p. 15
Une pilule, une p'tite granule...	p. 16
La chronique de Monsieur D.	p. 17
Les régimes de retraite	p. 17
Ailleurs c'est aussi ici !	p. 18
Des fringues pour l'insertion sociale	p. 19
Chronique CRIC	p. 20
Français au travail	p. 20
28 avril – Jour de deuil	p. 20
Formation syndicale	p. 21
Lecture et sentiments	p. 22
Méli-mélé	p. 23

Calendrier syndical

4 juin 2008

Journée internationale des enfants victimes innocentes d'agressions

4 juin 2008

Journée mondiale de l'environnement

13 juin 2008

Tournoi de golf annuel des fonctionnaires municipaux de Montréal

24 juin 2008

Fête nationale des Québécois, jour de congé chômé et payé

1^{er} juillet 2008

Fête du Canada, jour de congé chômé et payé

12 août 2008

Journée internationale de la jeunesse

1^{er} septembre 2008

Fête du Travail, jour de congé chômé et payé

8 septembre 2008

Journée internationale de l'alphabétisation

10 septembre 2008

Journée mondiale de prévention du suicide

15 septembre 2008

Journée internationale de la démocratie

Des nouveaux parmi nos directeurs



ALAIN BARABÉ

Service de la sécurité incendie (SIM)
514 280•2422



BENOÎT PAULIN

Arrondissements L'Île-Bizard –
Sainte-Genève
514 620•7216



MARGUERITE AUBUT

Arrondissement
Pierrefonds – Roxboro
514 624•1429



PASCAL THÉRIAULT

Arrondissement Outremont
514 495•6225



LOUIS LECOMPTE

Arrondissement Saint-Laurent
514 855•6000 poste 4178

Remue-ménage au SFMM



FRANCE DUBOIS

Responsable au
programme d'aide
aux membres



JOSÉE LACROIX

Agente de
réparation
SST



DOMINIQUE CHARLAND

Agent de griefs

ERRATUM

À la page IV du cahier spécial sur la santé psychologique publié dans la dernière édition du *ColBlanc* nous aurions dû voir le logo de la *Chaire en gestion de la SST dans les organisations* de l'Université Laval et non celui de la Chaire socio-économique de l'UQAM. Nos excuses.



LUCIE LEVASSEUR élue présidente du SCFP-Québec

Lucie Levasseur, membre du Conseil exécutif national, a été choisie comme nouvelle présidente du SCFP-Québec.

La Division québécoise a tenu, le 27 mars 2008, un congrès spécial au cours duquel Mme Levasseur a été élue à la présidence en remplacement de Mario Gervais qui vient d'annoncer sa retraite après six ans passés à ce poste.

Employée du Programme de formation à distance de l'Université du Québec depuis 29 ans, Lucie a commencé à prendre part aux activités du syndicat en 1988 à titre de déléguée syndicale et de membre du Comité de négociation.

Elle est devenue présidente de sa section locale en 1990, poste qu'elle occupe toujours aujourd'hui.

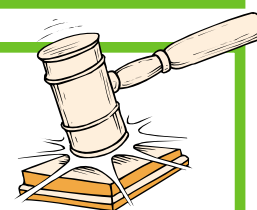
Militante des droits des femmes, elle s'occupe activement d'éducation et de trésorerie et elle est aussi porte-parole de la lutte contre le cancer du sein.

Elle a été membre du Groupe national de travail sur la participation des femmes et elle a été élue vice-présidente régionale pour le Québec lors du Congrès national 2007 à Toronto. Elle est vice-présidente de la FTQ.



Date de tombée des textes pour
le prochain numéro du *ColBlanc* :
le 15 août 2008*

*Exceptionnellement le 15 du 2^e mois suivant la parution.



ColBlanc

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

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP),
514 842•9463 / colblanc@sfmm429.qc.ca

Publiée par le Comité du journal à 10000 exemplaires.

Les textes publiés dans ce journal n'engagent que leurs auteurs.

Nous n'insisterons jamais assez : nos pages sont ouvertes à tous les membres du SFMM (SCFP).

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

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

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

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

Responsable à l'exécutif

du Comité du journal : André Dollo

Agente d'information : Michèle Blais

Responsable : Daniel Morin

Secrétaire : Benoît Méthot

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

Collaborateur : André Synnott

Caricaturiste : Linda Robert

Mots croisés : Gilles P. Charron

Photographes : Raynald Asselin, Michèle Blais, Gérald Brosseau, André Lalonde, Lyne Lachapelle et Luc Veillette.

Infographie : Marcel Huot

(Legris Service Litho inc.)



Des conventions collectives à faire vivre !



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

SUITE DE LA PAGE 1

Des augmentations d'échelon annuelles pour tous !

Les dispositions de la nouvelle convention collective font en sorte que depuis le 1^{er} janvier 2008, tout fonctionnaire auxiliaire se voit accorder une augmentation d'échelon à chaque année, quelque soit le nombre d'heures travaillées au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre. L'augmentation versée le sera sur la base du prorata des heures travaillées par rapport à l'horaire normal de travail, soit 1820 heures. Ainsi, si vous avez travaillé 950 heures au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2007 vous aurez 950/1820 de l'échelon prévu pour 2008, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier dernier. Exceptionnellement pour la première année, le paiement s'est effectué plus tard puisqu'il était nécessaire d'ajuster les systèmes de paie en conséquence. Par la suite, l'augmentation sera versée au début de chaque année et jusqu'à ce que vous atteigniez le maximum du traitement de l'emploi que vous occupez.

Modification de la date d'ancienneté, le processus est amorcé !

Tous les Cols blancs permanents de la Ville de Montréal nommés avant le 31 décembre 1999 et dont la date d'ancienneté ne correspond pas à la première date d'embauche ou à la première date de réembauche — s'il y a eu interruption de service de plus de douze mois — verront leur date d'ancienneté modifiée en conséquence. En ce qui concerne les Cols blancs auxiliaires qui n'ont pu accomplir 840 heures de travail dans les douze mois de leur embauche et qui se sont vus octroyer une date d'ancienneté de droit de rappel à la suite de leur période de service continu de deux ans, ils verront eux aussi leur date d'ancienneté corrigée de façon à correspondre à leur première date d'embauche ou de réembauche si tel était le cas. L'employeur vous avisera de la date inscrite dans ses registres. Un mécanisme de révision est prévu au cas où il y aurait divergence entre celle-ci et votre véritable date. Dans un tel cas, vous devrez alors demander une modification et produire, si nécessaire, une preuve de votre date d'embauche. Au Syndicat, les personnes mandatées pour l'application et le suivi de ce dossier sont Gilles Maheu, agent de griefs et Alain Fugère, vice-président responsable du dossier. Cette nouvelle date est d'une grande importance

puisque'elle influera sur le quantum de vacances auquel vous avez droit. Soulignons également que dorénavant, tout fonctionnaire, quelque soit son statut, bénéficie des mêmes dispositions en regard du quantum de vacances (au prorata des heures travaillées pour les collègues à temps partiel ou auxiliaires.) Votre crédit d'heures de vacances sera donc réajusté, s'il y a lieu et de façon rétroactive, au 1^{er} mai pour le fonctionnaire permanent et au 1^{er} avril pour le fonctionnaire auxiliaire.

Implantation des horaires flexibles : c'est parti !

L'implantation des horaires flexibles sera quant à elle sous la responsabilité de Luc Veillette, directeur syndical qui agira en collaboration avec Gaétan Scott, vice-président et responsable de ce dossier. Vous pouvez d'ores et déjà communiquer avec eux si votre gestionnaire ou le représentant de la Ville vous ont refusé le passage à un tel horaire. Toutefois, n'oubliez pas que dans un premier temps vous devez soumettre à votre gestionnaire, de concert avec vos collègues de travail, une demande d'horaire collectif.

Augmentation versée et prime applicable

Au moment où vous lirez ces lignes, l'augmentation générale due depuis le 1^{er} janvier 2008 et les ajustements rétroactifs qui en découlent devraient vous avoir été versés le 9 mai dernier.

Notons aussi que la prime de 10 % prévue pour ceux qui ont à œuvrer à l'extérieur des heures normales de travail est applicable depuis le 21 février 2008.

L'équité salariale enfin une priorité pour la Ville

Bonne nouvelle! Les travaux concernant l'équité salariale qui touche non seulement les fonctionnaires de la ville de Montréal mais aussi ceux des villes reconstituées puisqu'il n'y a qu'un exercice (Montréal devant le faire pour l'île), est devenu LA priorité «1A» de l'employeur — pour reprendre les termes utilisés par ce dernier lors d'une rencontre en mars dernier — et tout sera mis en œuvre afin que les travaux puissent être complétés pour le 31 décembre 2008. Nous en sommes évidemment heureux et, malgré la date annoncée, soyez assurés que nous ne lésinerons pas pour faire en sorte que tout le travail s'effectue dans les règles de l'art.

Des gains appréciables à Dollard-des-Ormeaux

Autre bonne nouvelle, nos membres de Dollard-des-Ormeaux ont voté à l'unanimité en faveur de l'entente de principe qui leur a été présentée par Daniel Bélanger, vice-président et son comité de négociation. Bravo aux membres et au comité de négociation qui ont travaillé d'arrache-pied pour parvenir à un règlement avec leurs vis-à-vis patronaux.

Et c'est pas fini !

Les négociations dans les autres villes, de même qu'à l'Office Municipal d'Habitation (OMHM) et à la société du Parc Jean-Drapeau (actuellement en conciliation) se poursuivent intensément et, si la tendance se maintient, nous devrions arriver à des ententes dans un avenir rapproché. Comme d'habitude, vous serez informés de l'évolution de ces dossiers, soit par vos représentants respectifs, soit par l'entremise du *Fonctionnaire-Express* ou du *ColBlanc*.

Voilà donc beaucoup de boulot en perspective pour les semaines et les mois à venir et c'est avec enthousiasme et acharnement que nous l'accomplirons.



C'EST QUOI ? C'est notre coopérative d'épargne et de crédit, mise sur pied pour répondre aux besoins financiers des membres.

C'EST POUR QUI ? Tout employé de la Ville de Montréal ainsi que les membres de sa famille immédiate peuvent devenir membre de notre Caisse d'économie.

SES AVANTAGES ? Diversifier et faire fructifier notre portefeuille. Notre Caisse d'économie est un organisme incontournable parmi les plus spécialisés sur le marché qui offre des services financiers de qualité.

Nos conseillers peuvent nous aider à établir notre profil d'investisseur, nous accompagner dans la planification de notre retraite et nous proposer des produits financiers qui correspondent à notre profil comme : fonds de placement, placements garantis liés aux marchés, épargne à terme, prêts, prêts hypothécaires, marge de crédit, etc.

Notre Caisse d'économie est au cœur de nos activités. Un simple appel suffit pour prendre rendez-vous. Allons les rencontrer et faisons partie des 18,000 membres de cette institution qui est la NÔTRE!

BIENVENUE CHEZ-VOUS !

www.sourcedereferences.com

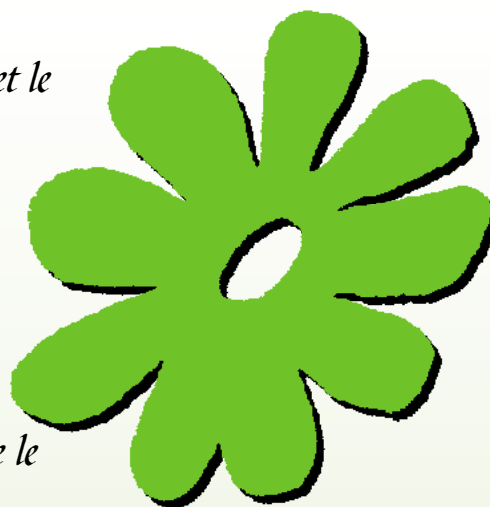
Siège social
2600, boul. Saint-Joseph est, Montréal, QC H1Y 2A4
514 526-4971

Centre financier Papineau
8457, ave Papineau, Montréal, QC H2M 2G2
514 274-3325

Centre financier Brennan
801, rue Brennan, 5e étage, bureau 5140
Montréal, QC H3C 0G4
514 526-4971

Voici venu le temps des lilas. Bientôt l'été et le temps qu'on nous prédit chaud et sec. C'est la saison des grillades savoureuses, de la sangria bien fraîche sirotée sur une terrasse en agréable compagnie, des festivals, de la sieste sur la balançoire, des escapades à la mer, à la montagne, au chalet... C'est la saison des vacances, c'est le temps de prendre le temps !

Tous les membres de l'Équipe du SFMM sauront, à tour de rôle, profiter de ces plaisirs et vous souhaitent d'en faire autant. Bonnes vacances et un magnifique été à tous !



L'Équipe syndicale



Après Montréal, le SFMM signe, le 6 mai 2008, une convention collective avec la Ville de Dollard-des-Ormeaux qui compte plus de 70 Cols blancs. Le contrat couvre la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2011.

Une aventure riche en tous points

Francine Manuel et Johanne Joly, respectivement déléguée et directrice syndicales au SFMM (SCFP)



C'est le 6 mai dernier, à la Ville de Dollard-des-Ormeaux, qu'a eu lieu la signature officielle de notre nouvelle convention collective. Un moment d'intenses émotions et surtout l'aboutissement d'une grande aventure syndicale autour de notre contrat de travail. Expérience très riche, certes, mais également ardue puisqu'un de nos défis a consisté à adapter ce contrat à la structure de la Ville de Dollard-des-Ormeaux.

Une solide participation

L'aventure a débuté il y a un an en compagnie de deux guides syndicaux expérimentés, soit notre vice-président et porte-parole, Daniel Bélanger, ainsi que le conseiller syndical, Michel Bouliane. Ils n'ont jamais hésité à nous faire participer aux discussions et ils ont pris la peine de nous dresser l'historique de la convention collective conclue avec la Ville de Montréal. Généreux de leur temps, c'est avec énergie et patience que Daniel et Michel se sont investis dans cette aventure. Avant et après chacune des rencontres, malgré la fatigue, ils consacraient toujours un moment pour dresser le bilan de la rencontre en regard du plan de match et des demandes des membres ou encore sur la stratégie à adopter pour atteindre nos objectifs.

Un climat facilitant

Un climat de confiance mutuelle entre les parties, déjà présent lors des rencontres mensuelles en relation de travail, a grandement contribué à la qualité des pourparlers. Parfois plus émotifs, voire intenses, les échanges se sont révélés harmonieux, respectueux et surtout sans retenues.

Une expérience pertinente

Francine Manuel et moi-même savons aujourd'hui l'importance que revêt cette grande aventure puisque nous avons participé à toutes les décisions qui ont été prises. Nous sommes en mesure de mieux comprendre les choix adoptés par rapport aux options qui s'offraient et qui ont finalement abouties à une entente de principe qui respecte les objectifs de négociation fixés et comprend, outre la sécurité d'emploi, des avancées majeures en matière de conciliation vie-famille-travail ; l'obtention des mêmes avantages pour les salariés auxiliaires que ceux des permanents ; la création de postes permanents et l'obtention de gains monétaires satisfaisants.

Un résultat au-delà de nos attentes

C'est donc le 7 avril dernier que les membres ont adopté À L'UNANIMITÉ l'entente de principe que nous leur avons présentée! C'est là, le plus beau témoignage que nous pouvions recevoir.

Nous sommes de retour mieux équipées et dotées d'un bagage de connaissances beaucoup plus important qu'au départ. Nous sommes également reconnaissantes envers les membres de notre exécutif syndical qui nous ont permis de participer à cette grande et passionnante aventure.



Félicitations au comité de négociation! De gauche à droite : Francine Manuel, Daniel Bélanger, Michel Bouliane et Johanne Joly.

DERNIÈRE HEURE



Entente de principe à Kirkland... et de trois !

Daniel Bélanger, vice-président au SFMM (SCFP)

Bonne nouvelle !

Après ceux de la Ville de Montréal et ceux de la Ville de Dollard-des-Ormeaux, ce sera maintenant au tour des fonctionnaires cols blancs de la Ville de Kirkland de se prononcer sur le renouvellement de leur convention collective. En effet, une entente de principe relative au renouvellement de leur contrat de travail a été conclue, le 8 mai 2008, entre notre Syndicat et la Ville de Kirkland. Rappelons que, comme les autres villes reconstituées, la convention collective était échue depuis le 30 juin 2006.

Il n'est certes pas évident de négocier une «première» convention collective dans une ville reconstituée ayant fait partie pendant quelques années du «Montréal 2». Nous sommes fiers d'y être parvenus avec la participation des membres et, plus particulièrement, de mesdames Colette Dubé, directrice syndicale et Lise Bellini, déléguée syndicale, toutes deux membres du comité de négociation — comité complété par Michel Bouliane, conseiller à la négociation et l'auteur de ces lignes — qui nous ont grandement aidés, par leur implication et leur connaissance du milieu, à conclure une entente de principe qui réponde aux attentes des membres et reflète la réalité de cette municipalité.

Les membres cols blancs de la Ville de Kirkland seront donc appelés à se prononcer sur l'adoption de l'entente de principe lors d'une assemblée extraordinaire prévue pour le 28 mai 2008.

Par respect pour nos membres concernés, vous comprendrez que nous ne pouvons évidemment pas vous livrer les détails de l'entente de principe avant qu'elle ne leur soit soumise. C'est donc un dossier à suivre et comme toujours nous vous tiendrons au courant de tous les développements futurs.

AVEZ-VOUS ADHÉRÉ AU SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP) ?

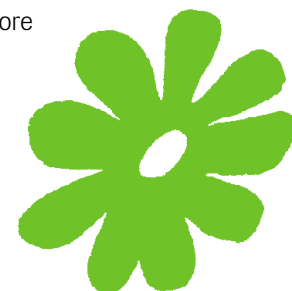
Vous êtes nouvellement embauché par la Société du parc Jean-Drapeau, la Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM), l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), le Parc Six Flags Montréal SEC, Anjou 80, Stationnement de Montréal, par la Ville de Montréal ou encore par l'une des 15 villes reconstituées :



ce n'est pas parce que ces employeurs prélèvent à la source des cotisations syndicales que cela fait de vous **un membre en règle** du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP).

Dans le respect du cadre légal en vigueur, il est stipulé au paragraphe 8.01 des statuts et règlements de notre Syndicat que **«tout aspirant qui désire adhérer au Syndicat doit signer une demande d'adhésion et être accepté par le comité exécutif du Syndicat»**.

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(e) syndical(e) afin de joindre, le plus rapidement possible, les rangs du SFMM (SCFP), le Syndicat le plus important du secteur municipal au Québec. La demande d'adhésion est également disponible sur notre site Internet.



514 842-9463 • www.sfmm429.qc.ca

Horaires flexibles à Outremont

Information aux membres



Jean-Marc Boucher, vice-président au SFMM (SCFP)



Les 5 et 6 mai derniers, nous avons tenu des rencontres d'information avec les membres de l'arrondissement Outremont en regard de l'implantation de l'horaire de travail flexible, conformément au paragraphe 17.03 de notre convention collective. Pour l'occasion, j'étais accompagné du directeur syndical par intérim, Pascal Thériault, de notre nouvel agent de griefs, Dominic Charland et de Luc Veillette, directeur syndical.

Lors des négociations entourant le renouvellement de la convention collective entre notre Syndicat et la Ville de Montréal, notre exécutif syndical a su tenir compte des priorités de nos membres, soit la conciliation famille-travail de même que l'implantation d'horaires de travail flexibles. Aujourd'hui, la convention collective est signée et il nous faut recourir aux nouvelles dispositions si l'on souhaite pouvoir mieux concilier notre vie familiale et notre travail.

Un comité à l'écoute de vos besoins

Un comité a donc été formé pour assurer l'implantation des horaires flexibles de travail partout où il est possible de le faire. L'exécutif syndical a confié à Gaétan Scott, vice-président et Luc Veillette, directeur syndical, le mandat d'assurer le soutien nécessaire dans les unités administratives.

Pour ma part et pour enclencher la démarche, j'ai choisi l'arrondissement Outremont. J'avoue que le choix n'était pas gratuit puisqu'il s'agit de l'arrondissement où réside le maire Gérald Tremblay. Quoi de mieux pour sonder la réelle volonté de l'Administration à l'implantation des horaires flexibles tout en tenant compte, évidemment, de ses besoins organisationnels ?

Les rencontres avaient d'abord pour objectif d'informer nos membres sur les différentes clauses de notre convention collective qui concernent les horaires de travail et de connaître leurs attentes. Il est évident que pour nos membres comme pour les gestionnaires de l'arrondissement, il s'agit d'une nouvelle façon de faire, d'une nouvelle culture à apprivoiser!

Ces rencontres se sont avérées, tant pour les membres que pour nous, très enrichissantes. Nous avons saisi l'occasion pour répondre aux nombreuses questions de nos gens tout en prenant note de leurs attentes. Nous aurons certainement à vous transmettre les résultats sur le sujet. Soulignons que le suivi de l'ensemble de ce dossier s'effectuera en comité mixte composé de deux représentants de l'employeur et des deux représentants de notre Syndicat nommés précédemment.

En terminant, je tiens à remercier Pascal Thériault, Dominic Charland et Luc Veillette pour leur implication auprès des membres de l'arrondissement dans ce dossier.



Dans l'ordre habituel : Luc Veillette, Dominic Charland, Jean-Marc Boucher et Pascal Thériault respectivement directeur syndical membre du comité mixte des horaires flexibles, prévue au paragraphe 17.03 de la c.c., agent de griefs, vice-président et directeur syndicaux responsables de cet arrondissement.

Sécurité incendie de Montréal (SIM)

Des relations à bâtir...



Les rencontres informelles auprès de nos membres cols blancs du Service des incendies de la Ville de Montréal ont eu lieu le mardi 11 mars 2008 à 18 h à la caserne 64, à Lachine, puis le mercredi 12 mars 2008 à 18 h au 200, rue de Bellechasse et enfin le jeudi 13 mars 2008, à 18 h, au 6020, rue Jean-Talon Est. Pour l'occasion, j'étais accompagné du directeur syndical, Dominic Charland, et des délégués Alain Barabé, Michel Bergeron et Stéphane Lahaie.

Nous sommes très satisfaits de la participation bien que nous aurions souhaité en réunir davantage. Nous avons informé les membres sur divers sujets dont la santé et la sécurité du travail, le harcèlement psychologique, l'horaire flexible, etc. Par ailleurs, nous avons aussi appris que des erreurs d'interprétation ont été commises par des gestionnaires en regard de la gestion du travail supplémentaire et des horaires.

Des relations de travail à construire

Nous avons évidemment abordé la problématique entourant les relations de travail avec nos vis-à-vis patronaux du SIM qui, quoique cordiales, demeurent pourtant très difficiles. Ainsi, entre 2005 et aujourd'hui, nous dénombrons : quatre congédiements; quatre plaintes de harcèlement psychologique au travail, une plainte de harcèlement sexuel, trente-deux griefs déposés pour du travail de Col blanc effectué par des cadres, des suspensions et j'en passe.

Concernant les quatre congédiements, mentionnons qu'une de nos membres a été réembauchée, et ce, sans que les parties n'aient à plaider le dossier. Quant aux trois autres personnes concernées, l'une verra son dossier référé en arbitrage, l'autre n'a pas souhaité contester le congédiement et enfin, une personne a vu son congédiement maintenu par décision arbitrale. Quant aux plaintes portant sur le harcèlement psychologique, l'une d'elle a été reconnue par l'employeur, deux autres membres voient leur dossier soumis à l'arbitrage et l'autre dossier est à l'étude. Quant au dossier relatif au harcèlement sexuel, un règlement est intervenu à la satisfaction des parties.

On ne chôme donc pas. Il y a encore beaucoup de travail à accomplir pour convaincre les gestionnaires de ce service de l'importance de bâtir de saines relations de travail et un meilleur partenariat. En terminant, même si des efforts louables sont faits au SIM, je souhaite pour l'avenir une plus grande collaboration des gestionnaires. Je remercie Dominic, Alain, Michel et Stéphane pour leur magnifique travail et sachez que vous êtes entre bonnes mains.

Au plaisir de se revoir donc, sans doute à l'automne, pour d'autres rendez-vous tout aussi dynamiques. J'ai beaucoup apprécié ces rencontres qui ont été profitables à bien des égards. C'est d'ailleurs l'un des objectifs de notre Équipe syndicale d'être «ACCESSIBLE» et près de vous. À tous un bel été!

... dans l'intérêt de tous !



Le 20 mars dernier, j'ai assisté à la présentation du *Schéma de couverture du risque* par les gestionnaires du Service de sécurité incendie de la Ville de Montréal devant la Commission du conseil d'agglomération de la sécurité publique. Ce n'était toutefois pas à l'invitation du SIM que j'y étais mais plutôt par l'entremise de l'invitation publique envoyée par la Commission à «toute personne intéressée à émettre son opinion sur la sécurité incendie.»

Pourtant, la documentation présentée fait état de la création de 68 nouveaux postes permanents et de 10 postes temporaires pour l'application des six programmes retenus en vue d'améliorer la sécurité incendie sur le territoire de l'île de Montréal. Il y est également fait mention de la fusion des casernes 31 et 41, de la relocalisation de la caserne 63, de la fermeture de la caserne 79 et de l'ouverture d'une nouvelle caserne (32) à Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles. J'ai soulevé le fait que notre Syndicat n'a jamais été ni informé, ni invité à participer aux discussions sur le *Schéma de couverture de risques en sécurité incendie* alors que nos Cols blancs ; agents de prévention, secrétaires, agents de bureau et préposés au secrétariat sont concernés ou en seront affectés. Après mon intervention devant la Commission, aucun commentaire n'a été émis, ni par les

membres de la Commission, ni par les gestionnaires. Ce n'est qu'après l'assemblée qu'on a tenu à me dire qu'on avait compris mon message et que l'on nous rencontrerait en mai.

Une fois de plus, le SIM a oublié les Cols blancs. Force est de constater que pour le Service de Sécurité incendie de Montréal l'aspect partenariat dans les relations de travail est négligeable. Rappelons-nous que lors d'une autre réorganisation au SIM en novembre 2007, notre Syndicat n'a été avisé que la veille de la tenue d'une rencontre avec les secrétaires d'unité administrative pour les informer de la réorganisation des casernes (région Nord et région Sud). Réorganisation qui impliquait des choix à faire pour occuper un poste dans ces casernes. Ces mouvements de personnel ont débuté en novembre 2007 et se poursuivent encore, semble-t-il...

Au moment où vous lirez ces lignes, nous devrions avoir rencontré, le 29 mai dernier, Jean Bartolo du SIM. Cette rencontre, nous l'espérons, nous aura permis d'obtenir plus d'informations à ce sujet. En terminant, souhaitons que le message ait été entendu et qu'à l'avenir notre Syndicat soit considéré et consulté lors de telles réorganisations.

— Jean-Marc Boucher

Au parc Jean-Drapeau

Vacances, quelles vacances ?



Francine Bouliane, vice-présidente au SFMM (SCFP) en collaboration avec Édith Laperle, conseillère au SCFP affectée au SFMM



ui, oui! Nous sommes conscientes que c'est ce que vous vous dites en ce début d'été qu'on prédit sec et chaud. Qu'il s'agisse de votre première saison à la Société du parc Jean-Drapeau ou encore d'un retour, entre deux sessions trop bien remplies, nous veillons à ce que vos droits au travail soient respectés.

Pour ce faire, nous devons être informés de ce que vous vivez pendant la saison d'exploitation du parc!

Une question se pose ?

Vous vous demandez si vous avez le droit de vous absenter pour reprendre un examen en lien avec vos études? Vous vous interrogez sur la sécurité des lieux de votre travail? Vous croyez être victime d'harcèlement sexuel ou psychologique? Il y a une erreur à votre paye?

À savoir

Vous pouvez demander une copie de votre convention collective à votre employeur. Vous pouvez et devez adresser vos questions à votre délégué syndical. Nous sommes là pour vous, pour répondre à vos questions, pour intervenir auprès de la Société du parc Jean-Drapeau et même pour déposer un grief, s'il le faut.

Or, la saison est courte et nous avons des délais à respecter! Alors, ne restez pas avec vos interrogations et faites appel à votre Syndicat!

Renouvellement de la convention collective

Comme expliqué dans le dernier numéro du *ColBlanc*, l'organe d'information officiel du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) dont une version est diffusée sur notre site à www.sfm429.qc.ca (et cliquez en haut sur *ColBlanc*), la négociation avec la Société du parc Jean-Drapeau a connu des débuts difficiles. Tant et aussi longtemps que nous n'aurons pas conclu d'entente de principe avec la partie patronale, les dispositions de la convention collective, échue depuis le 31 décembre 2006, s'appliquent toujours.

En connaissons-nous le dénouement bientôt? Nous ne possédons pas de boule de cristal mais les séances de conciliation reprendront de plus belle en juin. Parce que oui, nous poursuivons nos travaux en conciliation à la demande de l'employeur. Nous œuvrons donc toujours à améliorer vos conditions de travail, dans le respect des demandes que vous nous avez formulées lors des dernières assemblées générales.

À ce sujet, nous vous invitons à surveiller l'information syndicale qui pourrait vous être acheminée afin d'assister et surtout de participer aux assemblées syndicales, le cas échéant. Et, en attendant de vous rencontrer, puissiez-vous passer un bon été!

— Édith Laperle

Harcèlement psychologique au travail

Le temps peut jouer contre vous

Vous croyez être victime de harcèlement psychologique au travail? Sachez que vous avez

90 jours à la suite du dernier événement

en cause pour porter plainte par voie de grief.

Si cette situation vous oblige à quitter le travail pour raison de maladie, vous devez aussi déposer une réclamation du travailleur à la CSST.

N'attendez pas qu'il soit trop tard. Pour en savoir plus, pour connaître vos droits, pour déposer un grief...

contactez rapidement votre Syndicat : 514 842-9463.



Le Parc Six Flags SEC – La Ronde

Tout près d'une entente



out d'abord, j'aimerais souhaiter un bon retour aux anciens et la bienvenue aux nouveaux salariés et membres de notre Syndicat. J'invite tous les autres membres cols blancs de l'île de Montréal à ne pas vous gêner lors de votre passage à La Ronde cet été pour saluer nos collègues cols blancs qui sont visibles et qui travaillent, entre autres, aux admissions, aux passes-saison et aux boutiques. D'autres travaillent dans l'ombre. Mais remarquez que lors des grandes canicules, ils sont un peu plus choyés. On les retrouve aux bureaux, aux encaissements ou aux transmissions. Ils sont plus de deux cents, membres cols

blancs, à travailler de mai à octobre et à faire partie de la grande famille du SFMM.

Travail saisonnier mais syndiqués à l'année

Bien que La Ronde ait été fermée depuis la tenue de notre dernière assemblée extraordinaire, nous avons travaillé d'arrache-pied afin de faire évoluer deux dossiers majeurs : l'équité salariale et la négociation en vue du renouvellement de la convention collective.

Renouvellement de la convention collective

Le comité syndical de négociation est formé de deux

délégués soit, Jod Léveillé, de l'admission et de Christophe Vaillancourt, des encaissements. À eux s'ajoutent, Bruno Tremblay, conseiller syndical SCFP et moi-même. Bien que très avancés, au moment d'écrire ces lignes, les pourparlers n'ont malheureusement pas encore aboutis à une entente de principe. C'est donc le statut quo quant aux conditions de travail pour l'ouverture de la saison. Nos énergies ont principalement portées sur les horaires et sur le rappel au travail. Entente ou pas, vous serez convoqués sous peu afin que nous vous fassions rapport de l'état des négociations.

L'équité salariale

Il nous restait à régler le différend qui nous séparait quant à la prédominance de l'emploi d'animateur, les emplois à prédominance féminine peuvent bénéficier d'un correctif. La chose a été entendue à la Commission de l'équité salariale dans le cadre d'une conciliation. L'emploi d'animateur a été déterminé féminin. Des ajustements salariaux auront donc lieu pour les salariés qui occupent l'emploi d'animateur. Un dernier affichage sera effectué. Par la suite, nous pourrions nous assurer du maintien de l'équité pour les emplois créés après 2001.

Nos représentants syndicaux

Jusqu'aux prochaines élections syndicales qui auront lieu lors de l'assemblée générale annuelle, l'équipe syndicale qui représente les Cols blancs de cette firme, est formée de Jod et Christophe, cités précédemment, auxquels s'ajoutent Caroline Erban, des boutiques et Emmanuelle Rivard-Jeannotte, commis modifications. Quatre postes de délégués et un poste de directeur syndical seront alors à pourvoir. Si cela vous intéresse, faites-nous le savoir.

Bon été à tous et au plaisir de se revoir!

— Francine Bouliane



Initiative d'une Col blanc Sans contredit : un geste de bravoure



Alain Barabé, directeur syndical au Service de la sécurité incendie de Montréal (SIM) au SFMM (SCFP)



Le 2 août dernier, en après-midi, Martine Tremblay circulait à pied, chemin de la Côte Saint-Luc, lorsqu'elle a aperçu de la fumée qui se dégageait au-dessus du bâtiment situé au 5650, chemin de la Côte Saint-Luc. En pénétrant dans le bâtiment de 36 logements, elle a vu l'incendie qui faisait rage au balcon extérieur du deuxième étage et qui se propageait au balcon du troisième étage. Immédiatement, elle a tiré une station manuelle pour déclencher le réseau d'alarme incendie et a confirmé avec une citoyenne que le 9-1-1 avait bel et bien été contacté.

Malgré la fumée qui envahissait les couloirs, Martine s'est dirigée vers les appartements les plus près du foyer d'incendie pour frapper aux portes et aviser les locataires d'évacuer immédiatement le bâtiment. Elle a même escorté une dame âgée afin de l'aider à quitter le bâtiment.

Lorsque les pompiers sont arrivés sur les lieux de l'intervention, Martine avait déjà procédé à l'évacuation des résidents.

Félicitations Martine !

Une description de l'événement a été envoyée au comité des gestes de bravoure du Service de Sécurité Incendie pour que Martine soit récompensée mais la direction n'a pas, à ce jour, jugée bon de souligner son geste alors que nous sommes nombreux à considérer que sans l'initiative de Martine, son sang froid et la rapidité de son intervention, cet incendie aurait pu causer bien plus que des dommages matériels.

L'Équipe du SFMM est fière de cette membre et tient à souligner l'excellence de son intervention auprès des citoyens.

Félicitations à Martine Tremblay, agente de prévention des incendies au SIM, qui a posé un geste héroïque lors d'un incendie.

Décès d'un Col blanc Jacques Nicolas Hilaire, un collègue estimé



Jules André Laurore, collègue et ami et Alain Fugère, vice-président au SFMM (SCFP)



ourir, se cacher, surveiller ou pas, la mort nous surprendra, telle est la loi de la vie. Cependant les mots restent toujours des mots, car Jacques

Nicolas Hilaire n'avait que 53 ans. Le soleil qui l'a vu naître lui a retiré son manteau en ce samedi 3 mai 2008 vers 21 h 50, à l'Hôpital général de Montréal. Jamais Jacques n'aurait imaginé que cette journée était la dernière et qu'il ne verrait plus sa famille, ses amis, ses collègues.

Fin dramatique d'une journée de travail qui s'annonçait comme les autres

Il avait terminé sa journée de travail, en ce beau jeudi après-midi. Vers 15 h 30, il rentrait chez lui à bicyclette lorsqu'il voulut éviter un véhicule qui sortait d'un stationnement situé rue Des Carrières, qu'un camion l'empêchait de voir. Il appliqua les freins avec tant de vigueur qu'il a été projeté par-dessus son vélo et qu'il est tombé sur la tête. L'impact a été fatal. Les premiers soins lui ont été prodigués par notre consœur, Line Dussault, qui passait par là. Son cœur reprit sa course et on le transporta à l'hôpital, d'où il nous a quitté définitivement samedi soir. Quel destin!

Un homme pas ordinaire

Jacques, dit le merveilleux, était quelqu'un qui rendait l'espace vivant dès qu'il s'y trouvait, par son charisme, l'intonation de sa voix, l'éclat de ses yeux, son sourire rayonnant. Il était un homme curieux qui questionnait le tout et le rien. Il ne laissait personne indifférent. C'était un être exceptionnel, un réservoir plein de bonté, de gentillesse. C'était un homme qui

Sartre disait : «L'homme est condamné à être libre». Nous sommes sûrs que Jacques aurait préféré être libre de choisir de retourner aux pénates cette journée-là. Malheureusement le destin en a décidé autrement. Comme l'a si bien dit Victor Hugo : «L'avenir n'est à personne, l'avenir est à Dieu, à chaque heure qui sonne, tout ici-bas nous dit adieu».



se donnait pour le plaisir de se donner. Il n'était pas seulement un agent de stationnement, il était également critique de cinéma et spécialiste en relations internationales. Il adorait le cinéma, la lecture et la littérature, et il est malheureusement parti avant de pouvoir terminer son œuvre d'écriture qu'il avait commencée. Il ne faut surtout pas oublier la

femme, qui avait une place importante dans sa vie. Il aimait par-dessus tout son essence. Plus particulièrement, ce que nous, les agents, allons retenir de Jacques, c'est qu'à chaque jour pendant 18 ans, il nous a écrit une pensée du jour différente pour égayer notre journée.

Unis pour vivre ce deuil

Nous tenons à souhaiter, au nom de tous les agents et autres collègues de travail, nos plus sincères condoléances à la famille et aux proches de notre confrère. Nous tenons également à souligner la présence de la direction du SPVM lors de ce tragique événement et nous les en remercions ainsi que pour les ressources qu'ils ont mises à notre disposition afin de nous accompagner et de nous soutenir dans notre épreuve.

Jacquo, nous te laissons sur les stances de Du Perier de Malherbe qui nous reviennent en mémoire avec toute leur force réelle.

La douleur nous sera éternelle

Les tristes discours

Que nous met en l'esprit l'amitié fraternelle

L'augmenteront toujours.

Adieu le Merveilleux, adieu ami, adieu collègue, nous te lançons au-delà des ombres notre salut fraternel. Bon voyage.

Les responsables du
Programme d'aide aux membres (PAM)
514 842-9463
Manon Charlebois, poste 243 et
France Dubois, poste 225

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

Bonne fête à tous et...



Il était un samedi. Le premier du mois de mai et il faisait froid dehors. Il avait plu un peu et l'humidité transperçait nos corps. Pourtant, cela n'a pas empêché des milliers de gens de marcher ensemble. Cela se passait le 3 mai, à l'occasion de la fête des travailleurs sous le thème *Ensemble pour la santé!* Nous étions plus de 50 000 personnes dans les rues de Montréal pour manifester notre volonté de conserver notre système de santé universel, gratuit et public. Le message au gouvernement était clair : notre système de santé n'est pas à vendre.

Marcher pour conserver la santé !

C'était la deuxième fois que je participais à cette activité et j'ai été stupéfaite, encore une fois, par le nombre de participants présents : des femmes et des hommes, des enfants et des aînés, des étudiants, des syndiqués et des non syndiqués venus de partout au Québec. Malgré la fièvre du hockey — les Canadiens de Montréal jouaient un match important ce soir-là — les gens se sont mobilisés parce que l'enjeu est majeur. Nous avons usé nos souliers sur les trottoirs de l'Île... pour garder la santé.



Une mer de plus de 50 000 personnes, ça fait des vagues.

Mobilisés pour ne pas régresser

Ceux et celles qui n'ont jamais participé à ce genre de manifestation ont manqué quelque chose de grand. Des frissons parcourent encore mon corps quand je repense à ces milliers de personnes qui ont marché et brandi drapeaux et pancartes en scandant des slogans tous plus originaux les uns que les autres. Pourquoi? Simplement pour faire connaître aux gouvernements leur profond désaccord avec la privatisation du système de santé. Si certains lucides sont prêts à dire «oui» à un système de santé à deux vitesses, pour les personnes présentes à cette



Relève syndicale : Francis Lalonde et Mathilde Legault en séance de formation.



Michel Arsenault, président de la FTQ en compagnie de Christine Vallée.

marche, une telle dérive est inacceptable, bref ce n'est pas une option. Accepter la privatisation et la tarification des soins de santé, c'est accepter de régresser et de revenir en arrière. Cela équivaut à dire à nos prédécesseurs : «Merci de vous être battus pour notre carte soleil, mais malheureusement on a préféré prendre une autre direction! Nous, nous préférons payer!» Peut-être avez-vous déjà entendu vos grands-parents raconter qu'à leur époque, bien des gens se retrouvaient presque à la rue faute de pouvoir payer leurs frais médicaux. Pire! Certains étaient condamnés parce qu'ils n'avaient simplement pas les moyens de se faire soigner. Pour ma part, j'aime savoir que je vis dans un pays où j'ai accès à des soins de santé gratuits. J'aime penser que si j'attrape un rhume, si je souffre d'une tendinite au poignet, si je me casse une jambe, si je contracte virus ou bactéries, si je développe un cancer, je peux obtenir les soins de santé et l'aide médicale adéquate sans devoir vendre ma voiture, ma maison ou hypothéquer l'avenir de ma famille. Les soins de santé doivent demeurer gratuits et accessibles pour tous peu importe le revenu. Qui d'entre-nous voudrait annoncer à son enfant, à son conjoint ou à un parent malade qu'ils n'ont d'autre choix que la souffrance et la mort, faute d'argent?

C'est pour cela que je suis fière d'avoir marché. Il faisait froid, j'avais faim et j'étais trempée. Il aurait été très tentant de ne pas y aller et de rester au chaud dans le confort de ma maison. Mais, comme tous ceux qui ont manifesté, j'espère encore bénéficier dans 5, 10 ou même dans 20 ans, d'un système de santé gratuit et accessible à tous. Je me souviendrai alors de ce 3 mai 2008 où nous étions des milliers à avoir dit «NON au ministre Couillard et à ses acolytes!»



MONIQUE CÔTÉ

ENSEMBLE POUR LA SANTÉ



Monique Côté,
présidente SFMM

«Parce que je pense qu'aujourd'hui, c'est la fête des travailleurs, la plus importante. Aussi parce que si on ne s'occupe pas de notre système de santé, le gouvernement va s'en occuper pour nous. Ça va devenir un système de santé payant et l'on va régresser... Je le fais pour nous et pour nos enfants.»

André Dollo,
vice-président SFMM

«...D'abord parce que c'est la fête des travailleurs. Ensuite pour maintenir le régime public de santé. C'est très important. Nous avons ce but commun aujourd'hui et c'est bien. Ça fait chaud au cœur de voir autant de syndiqués rassemblés pour cette cause.»



Nancy Nolet,
santé et sécurité SFMM

«Je marche pour la santé et la sécurité et surtout pour garder notre système de santé.»



André Lalonde,
santé et sécurité SFMM

«En premier, parce que c'est la fête la plus importante du monde syndical. Et deux, je marche pour la santé, parce que le régime de santé doit demeurer accessible aux travailleurs... Dans mon enfance, mes parents ont été malades et se sont endettés pour se soigner. Alors, que le ministre Couillard veuille abolir quelque chose pour laquelle nous nous sommes battus pour donner des bonbons à son gang, je dis NON!»



Michel Arsenault,
nouveau président FTQ

«Pour que le système de santé continue d'être gratuit pour tous et toutes, sans discrimination. Depuis le jugement Chaouli et la loi 33, il y a maintenant 56 différentes chirurgies qui, s'il y a une liste d'attente de plus de 24 heures, sont référées au privé. Les médecins se désengagent. Si on acceptait ça, ce serait de dire que l'on accepte de revenir 35 ans en arrière. Nous devons dire non à la médecine à trois vitesses (riche, classe moyenne, pauvre). Par exemple, l'Ontario a voté une loi qui empêche les médecins de se désengager...»



gardons la santé !



Christine Vallée, membre du comité du journal en collaboration avec Daniel Morin, responsable du comité du journal

V O X P O P

Elles et ils ont marché pour...

Georges Bazinet, ex-président du SFMM

«Je marche pour dénoncer la privatisation des services hospitaliers. Le gouvernement essaie de privatiser en douceur, en plus, le ministre Couillard connaît le système et sait comment s'y prendre... On s'en va vers un résultat catastrophique où les personnes âgées et les jeunes ne pourront plus se faire soigner.»



santé est préoccupante. Dans les faits, on devrait craindre la privatisation des services de santé et Québec solidaire appuie depuis le début les gens qui se battent contre cette situation. On doit alerter le peuple de ce problème.»

Hubert Gendron, Association pour une solidarité étudiante

«Par solidarité... Et aussi pour avoir le droit à la grève. Plusieurs grèves étudiantes ont été jugées illégales... Pourquoi? Nous avons tous le droit de faire la grève et de manifester notre mécontentement.»



Gérald Larose, ex-président CSN

«Parce que c'est un enjeu capital dans notre société. Aussi parce que la privatisation de notre système de santé n'est pas une option. Si le système de santé *crashe*, on va devenir une société marchandable. On s'est battu pendant 40 ans et de perdre tout ça serait de revenir en arrière.»



marche parce que j'aimerais ça que mes enfants puissent se faire soigner dans le futur. »

Dr. Bruno Pelletier

« Pour préserver le droit à tous et chacun de se faire traiter en partageant les coûts. La solidarité ne peut que résulter en un système de santé accessible. On doit botter le cul des gestionnaires responsables de la déroute de notre système de santé.»



Denis Bolduc, Journal de Québec

«Parce que c'est la fête des travailleurs. Mais aussi parce que nous sommes en lock-out depuis 1 an. Nous sommes venus manifester pour notre cause. Le monde syndical fait face à des attaques de partout et l'on doit se tenir debout pour protéger nos acquis. Surtout que nous, au *Journal de Québec*, on doit dénoncer la brutalité de notre employeur quant à la façon de gérer ce conflit.»



Jacques Vanier président du syndicat des employés de Péto-Canada SCEP-175

«Parce que payer pour la santé, ça na pas de bon sens. On est aussi ici pour appuyer les causes de nos collègues syndiqués et aussi pour revendiquer notre cause à nous. Depuis le 17 novembre, on vit un conflit chez Péto-Canada. En Ontario et dans l'ouest, la convention a été acceptée et signée mais nos employeurs, ici au Québec, ont décidé de ne pas signer la nôtre... Ça c'est inacceptable!»



Marie Malavoy Députée de Taillon pour le Parti Québécois

«Parce que s'il y a une cause qui devrait rassembler tous les gens du Québec, c'est bien celle-ci. C'est un enjeu collectif. Ce fut une grande victoire au Québec d'avoir rendu le système de santé public et collectif. Et ce serait de régresser que de changer ça. Sinon, les cas les plus lourds resteraient à la charge du public, le personnel hospitalier s'en irait, les malades resteraient à jamais sur des listes d'attentes... On ne peut pas se permettre ça.»



Sylvain Blanchette, porte-parole syndical du Journal de Québec

«Pour le service de santé... Mais également pour se faire voir par les gens de partout au Québec. Comme vous voyez, avec nos banderoles et nos pancartes, on s'adresse à quelqu'un en particulier (M. Péladeau), qui est la cause de notre conflit.»



Marie Boti Association des travailleuses domestiques étrangères

«Parce qu'on demande que les travailleuses domestiques étrangères aient le droit d'être couvertes par la CSST. Vous savez, ce n'est pas parce qu'elles travaillent dans des maisons privées que leur situation est moins difficile. Elles ont le droit aux mêmes traitements que toutes les travailleuses du Québec... On aurait aimé avoir plus de visibilité aujourd'hui mais c'est samedi et la plupart de nos membres travaillent.»



Maka Kotto, député de Bourget pour le Parti Québécois

«Parce qu'il est important de défendre les valeurs qui sont les fondements de notre société. La santé n'est pas une marchandise, donc on ne peut pas se donner le luxe de mettre un prix sur la santé. Sinon, les moins bien nantis seront privés de médecins de famille et de soins. La privatisation c'est un glissement lent et insidieux que l'on doit empêcher. Sinon, les moins biens nantis de notre société qui n'auront pas les moyens de se faire soigner seront condamnés à crever.»



Michel Parent, président des Cols bleus - SCFP 301

«Pour le respect et la dignité des travailleurs du monde entier. Pour revendiquer un meilleur partage des richesses de la société. En plus, avec le thème de la santé, je crois que les gens sont en train de démontrer aux gouvernements le refus du peuple de privatiser le système public. Le système de santé est acquis aux citoyens... Et ce n'est pas vrai qu'un système privé coûterait moins cher, c'est plutôt le contraire... Finalement, je



Michel Tanguy, SEI TQS

«...Par solidarité et pour la santé. Mais également pour manifester notre mécontentement face à nos nouveaux employeurs, qui ont décidé de mettre à pied 270 employés de TQS. On a eu une participation de 100 % sur le vote de la convention collective, et tous nos membres l'ont rejetée. Sachez par contre, que nous sommes prêts à négocier mais pas de la façon dont veut le faire l'employeur. L'employeur veut le beurre et l'argent du beurre et ça, c'est inacceptable!»



Pierre Curzi, député de Borduas pour le Parti Québécois

«Je marche pour la santé. Pour que le système de santé reste public. Nous appuyons les travailleurs qui ont besoin d'un système de santé publique gratuit... Le Parti Québécois marche par SOLIDARITÉ!»



Jean Lapierre, ex-président des Cols bleus - SCFP 301

«...Pour deux raisons. 1- Pour la défense des droits des travailleurs et pour l'avancement du mouvement ouvrier. 2- Je suis contre la privatisation des hôpitaux et des services municipaux.»



Françoise David, porte-parole de Québec solidaire

«Particulièrement parce que la situation du système de



ACCIDENT DE TRAVAIL ?

**Ne signez rien ! Ne remplissez aucun formulaire !
Consultez d'abord un de nos représentants syndicaux !**

Un représentant syndical vous assistera dans toutes vos démarches auprès de l'employeur ou de la CSST. Le traitement juste et expéditif de votre dossier en dépend!

Cette assistance est prévue à l'article 279 de la

Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour toutes questions techniques, contactez un membre de l'équipe Santé-Sécurité du SFMM.

André Lalonde 514 930-1269 (télév.)

Nancy Nolet 514 230-5592 (télév.)

Josée Lacroix 514 842-9463 poste 247

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

Nous sommes là pour y répondre !



Équité salariale... On fait des pas !



Édith Cardin, Diane Chevalier, Line Desjardins et Pierre Vandewalle, membres du comité syndical de l'équité salariale du SFMM (SCFP)



Le 10 avril dernier avait lieu une rencontre du comité mixte d'équité salariale en présence de nouveaux intervenants patronaux, à savoir Sophie Grégoire, porte-parole, Claude Côté et Mélissa Pilon, qui sans être membre officielle du comité, agit à titre de personne-ressource. Pour la partie syndicale, qui n'a pas connu de changement, on compte : Line Desjardins, porte-parole, Édith Cardin, Diane Chevalier et Pierre Vandewalle. De plus, Lise Simard, conseillère au SCFP, qui possède une vaste expérience en équité salariale et en évaluation des emplois, agit à titre de personne-ressource.

Lors de cette rencontre de reprise des travaux, nous avons revu les règles de fonctionnement du comité et établi le calendrier de rencontres jusqu'à la fin juin. Les travaux se poursuivront donc à raison d'au moins une rencontre du comité d'équité salariale par semaine, permettant ainsi de valider les informations fournies par la partie patronale, d'échanger à cet effet et de poursuivre, chacun de notre côté, la cueillette d'information.

Maintenant voici en bref, les travaux que nous devons réaliser selon les différentes étapes obligatoires et prévues à la loi.

1^{ère} étape : identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine, les catégories d'emploi à prédominance masculine et mixte

L'employeur a la responsabilité de fournir tous les documents qui seront nécessaires à l'établissement des prédominances de catégories d'emploi féminines, masculines et neutres (sans prédominance). Étant donné la loi 170 sur les fusions municipales ainsi que la

loi 9 sur les villes reconstituées, la date du 21 novembre 2005 a été déterminée par règlement afin d'établir le «portrait» des emplois et les effectifs qui les composent. C'est à partir de ces chiffres que nous déterminerons les prédominances sexuelles des emplois. Ce travail est présentement en cours. Nous avons identifié jusqu'à maintenant 1100 emplois. Nous espérons diminuer ce nombre en faisant certains regroupements d'emplois, si possible, selon les critères édictés par la loi.

2^e étape : choisir la méthode et les outils d'évaluation des catégories d'emploi et élaborer une démarche d'évaluation

Rappelons que l'an dernier, le comité d'équité a débuté l'élaboration d'un nouveau plan d'évaluation des emplois. Les échanges et les discussions afin de conclure à une entente sont à venir étant donné que la partie patronale entend déposer une version amendée, par rapport au premier dépôt effectué en juillet 2007. Lorsque nous aurons convenu d'un plan d'évaluation, nous devons nous entendre sur la méthode de cueillette de renseignements relativement aux emplois, selon la démarche retenue par le comité.

Soulignons que tous les emplois neutres (sans prédominance) sont exclus de la démarche d'équité salariale et que nous n'aurons pas à réaliser l'évaluation de ces emplois dans le programme.

Affichage des résultats

L'identification des catégories d'emploi, la méthode et les outils d'évaluation constituent une démarche édictée par la loi : les deux premières étapes du programme

d'équité salariale devant obligatoirement faire l'objet d'un affichage en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*. Il s'agit de la liste des catégories d'emploi à prédominance féminine, masculine et mixte et identifiant des outils d'évaluation retenus par le comité d'équité salariale.

Vous aurez, à titre de personne salariée, 60 jours pour nous faire parvenir, par écrit, vos commentaires et vos questions. Le comité aura 30 jours après l'expiration du premier délai pour vous répondre et procéder à un second affichage afin d'indiquer, s'il y a eu, des changements ou non. Le Syndicat vous rappellera cette étape le temps venu.

3^e étape : évaluer les catégories d'emploi

Toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine seront évaluées à l'aide du Plan d'évaluation convenu au comité d'équité. Cette étape est la plus longue et la plus importante de l'exercice. Il faut s'entendre sur les facteurs et les sous-facteurs pour chacune des catégories d'emplois du programme afin de s'assurer que le plan soit exempt de biais discriminatoires. Nous aurons à traiter autour de 1100 emplois. C'est pourquoi nous devons y consacrer du temps, de l'énergie et du savoir-faire; on ne peut se permettre de bâcler cette étape. Il s'agit de refaire les évaluations à la lumière du nouveau plan, et ce, même si vous savez que la majorité des emplois ont déjà fait l'objet d'une évaluation. En un mot, sur les évaluations, on fait table rase pour les emplois à prédominance masculine et féminine et on recommence, et ce, strictement aux fins de l'exercice d'équité.

Lorsque l'ensemble des évaluations seront

établies, nous devons nous entendre sur la pondération (valeur de chacun des facteurs) du Plan d'évaluation.

4^e étape : estimer les écarts salariaux

Le comité d'équité salariale devra s'entendre sur un mode d'estimation des écarts salariaux et calculer les correctifs salariaux dus aux catégories féminines. Les pointages obtenus par les emplois masculins ainsi que les taux maximum de rémunération au 21 novembre 2005, serviront à déterminer la courbe salariale de comparaison. Puis nous irons alors placer les pointages et les taux maximum des emplois féminins. Pour un même pointage, tous les emplois féminins situés sous la courbe des emplois masculins, obtiendront alors un correctif. Tous les emplois féminins situés au-dessus de la courbe des emplois masculins, ne subiront aucune baisse de salaire et maintiendront leur échelle de salaire.

Deuxième affichage

Il y aura un second affichage qui indiquera les résultats de l'évaluation et des correctifs salariaux pour les catégories d'emploi concernées ainsi que la façon dont les ajustements seront versés. Le délai de 60 jours est également prévu à cette étape afin de vous permettre de nous faire parvenir, par écrit, vos questions ou commentaires. L'employeur devra effectuer un affichage final 30 jours après l'expiration de ce dernier délai.

Des questions ?
equitesalariale@sfmm429.qc.ca

4^e colloque provincial SST Le SFMM en avant-plan



Les 21, 22 et 23 avril 2008 s'est tenu le 4^e colloque provincial en santé et sécurité du travail du SCFP à Trois-Rivières. Le SFMM a pour l'occasion mandaté les membres du comité général de coordination (CGC) au grand complet, soit Sarah Rousseau, co-présidente syndicale et Julie Lépine, ainsi que l'auteur de ces lignes. Nos deux agents de prévention, Nancy Nolet et André Lalonde ont œuvré à l'organisation de cet événement.

Des pieds et des mains pour la santé !

C'est en effet sous le thème *Faisons des pieds et des mains au travail pour une meilleure santé* que plus de 250 représentants syndicaux œuvrant en santé et sécurité du travail se sont donnés rendez-vous. Au menu : discours, conférences et



Félicitations à Nancy Nolet qui, à titre de présidente du comité provincial SST du SCFP, a accompli un travail remarquable à la barre de ce colloque.

ateliers axés sur la santé et la sécurité du travail.

Après le mot de bienvenue de la présidente du comité provincial de la santé et de la sécurité du travail du SCFP, Nancy Nolet du

SFMM, ainsi que les discours de Louise Valiquette, directrice adjointe du SCFP et de Richard Goyette, président du comité de santé et sécurité du travail de la FTQ, nous avons assisté à

une première conférence où M^e Mathieu Marchand nous a entretenu sur la Loi C-21. Qu'est-ce que la Loi C-21, me direz-vous? Et bien, cette loi modifie le *Code criminel* en matière de responsabilité pénale des

organisations. Elle permet de poursuivre une organisation ainsi que ses agents et cadres supérieurs. La Loi C-21 vise directement les manquements en matière de SST. Plusieurs d'entre vous ont sûrement entendu parler de la récente condamnation de la firme Transpavé inc. (voir le *ColBlanc*, Janvier-Mars 2008), il s'agissait du premier cas de condamnation au criminel d'une entreprise à la suite du décès d'un travailleur.

Des ateliers enrichissants

Nous avons également participé à plusieurs ateliers. Les sujets étaient très variés et tous aussi intéressants les uns que les autres : risques de pandémie en milieu de travail, la filature dont peuvent être victimes des travailleurs accidentés ou l'incidence des horaires atypiques sur la santé des travailleurs. Les animateurs ont su capter notre attention et répondre aux nombreuses



Pendant la belle saison Demeurons prudents !



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

Même au travail Le cellulaire interdit au volant !



Depuis le 1^{er} avril dernier, de nouvelles règles apportées au *Code de la sécurité routière du Québec* interdisent l'utilisation de «tout appareil tenu en main et ayant une fonction téléphonique, comme un téléphone cellulaire ou un terminal mobile de poche (ex. : BlackBerry) pendant la conduite d'un véhicule.»

À compter du 1^{er} juillet 2008, les agents de la paix remettront des constats d'infraction dont la valeur de l'amende est de 80 \$ à 100 \$, plus les frais, et trois points d'inaptitude.

Selon la brochure publiée par la SAAQ, pour utiliser en main un appareil doté d'une fonction téléphonique, **le conducteur doit s'immobiliser** dans un endroit où le stationnement est autorisé (sauf en cas d'urgence, nul ne peut s'immobiliser sur l'accotement ou dans une voie d'entrée ou de sortie d'une autoroute).

Lorsque le conducteur attend à un feu rouge ou est pris dans un bouchon de circulation, cette personne est considérée comme conduisant son véhicule. Ces règles s'appliquent en tout temps même si vous devez utiliser un appareil téléphonique dans le cadre de votre travail. S'il est nécessaire d'utiliser un appareil téléphonique alors que vous êtes au volant d'un véhicule, **vous devez être muni d'un appareil main libre** (à l'oreille ou au pare-soleil).

On vous invite à la prudence et à suivre la nouvelle réglementation. N'hésitez pas à visiter le site de la SAAQ : www.saaq.qc.ca pour en savoir davantage ou, pour toutes questions supplémentaires, à contacter vos représentants syndicaux ou encore les membres de votre comité local en santé et sécurité du travail (CLSST) concernant ces nouvelles dispositions. Pour plusieurs d'entre nous, cela nécessitera l'acquisition de nouveau matériel, revoir sa façon de travailler ou encore simplement fermer la sonnerie et se concentrer sur notre conduite après avoir actionné notre boîte vocale. Une alternative efficace. Bonne route!

¹ Tirée de la brochure publiée par la SAAQ disponible sur son site internet.



Luc Veillette, directeur syndical à la Direction de la sécurité du revenu et du développement social au SFMM (SCFP)

questions des participants.

Bien entendu, les repas partagés avec les confrères et consœurs d'autres sections locales du SCFP ont été l'occasion d'échanger sur les sujets d'intérêts dans nos milieux de travail. Les participants ont pu parfaire leurs connaissances sur la *Loi de la santé et sécurité du travail*, la compréhension d'un dossier à la CLP, les récents développements sur la notion de harcèlement psychologique, etc. Des présentations sur les nanotechnologies, l'ergonomie et le harcèlement psychologique sont venues compléter le volet informatif de ce colloque.

Des invités de marque

Entre ces présentations, Michel Arsenault, président de la FTQ, est venu prononcer un discours au cours duquel

il a entre autres rappelé l'importance de la santé et la sécurité dans les milieux de travail. Mentionnons également la présence de Lucie Levasseur, présidente du SCFP-Québec qui a pris la parole sur le sujet.

Ce fut donc un colloque très enrichissant pour tous les membres du CGC. Les connaissances acquises vont nous servir lors des prochaines rencontres avec l'employeur et nous permettront, espérons-le, d'œuvrer au sein de milieux de travail encore plus sécuritaires.

Félicitations aux organisateurs de ce colloque. Pour Nancy, soulignons que c'était son tout premier colloque à titre de présidente. Nous avons reçu un traitement de première classe et nous espérons être au rendez-vous dans deux ans.

Jeunes travailleurs auxiliaires ou saisonniers : La loi vous protège !



Avec la saison estivale nous arrive, comme à chaque année, un vent de jeunesse dans bon nombre de nos milieux de travail. Que se soit dans les pataugeoires, les camps de jours, au Jardin Botanique, au Parc Six Flags, dans les bureaux municipaux, etc., il faut savoir que **tout salarié est couvert par la Loi sur la santé et la sécurité du travail**. En ce sens, le règlement et la loi doivent être respectés même si vous ne travaillez que quelques heures par semaine ou durant tout l'été.

Il est parfois difficile de vous rencontrer personnellement sur vos lieux de travail. Cependant, sachez que si vous avez besoin de renseignements ou de soutien concernant vos droits et vos obligations en matière de santé et de sécurité du travail, vous pouvez faire appel aux représentants syndicaux (au Syndicat 514 842-9463, www.sfm429.qc.ca); ou encore visitez le site de la CSST : www.csst.qc.ca.

Milieux de travail sécuritaires Suivi à l'inspection des pataugeoires



Avec l'arrivée du beau temps, des visites seront effectuées dans quelques pataugeoires municipales par les inspecteurs de la CSST afin de s'assurer que tout soit conforme selon les avis émis l'été dernier. Certains plans d'eau seront visités pour la première fois et des avertissements ou avis de correction, le cas échéant, pourraient être émis. Sachez qu'il relève de vos représentants syndicaux (directeurs, délégués, membres du comité local de SST) d'inspecter les pataugeoires de leur

directorat et d'informer l'employeur de toute irrégularité qui pourrait être source de danger pour intégrité physique et psychologique au travail. N'hésitez pas à leur en faire la demande si nécessaire!

Sécurité sur la route Pneus d'hiver au rancart !



Saviez-vous qu'il est important de chausser son véhicule convenablement selon la saison? Si vous êtes de ceux qui croient faire des économies en gardant leurs pneus d'hiver toute l'année, et bien, vous faites fausse route. Garder ses pneus d'hiver l'été nuit à votre sécurité et à celle de vos passagers. Comme les pneus d'hiver sont conçus pour rouler par temps froid, en les utilisant par temps chauds ceux-ci s'usent plus rapidement.

CAA-Québec a mené, de concert avec Transport Québec, PMG technologies et Desharnais pneus et mécaniques, des essais sur rendement (par temps chauds) de pneus d'hiver et de pneus quatre saisons. Ils ont pu alors constater que les distances de freinages en situation d'urgence augmentaient de 30 % avec des pneus d'hiver utilisés en été. Ces tests ont aussi permis de réaliser que les véhicules munis de ces derniers devaient réduire considérablement leur vitesse lors de manœuvres d'évitement. Il a également été prouvé que les véhicules munis de pneus quatre saisons ou de pneus d'été bénéficiaient d'une meilleure tenue de route par temps chaud. Pourquoi? Simplement parce que la gomme qui compose un pneu quatre saisons est plus rigide que celle des pneus d'hiver, ce qui évite qu'elle ne se déforme. De plus, un pneu d'hiver risque davantage d'éclater lorsqu'il est utilisé hors saison. CAA-Québec tient aussi à rappeler aux conducteurs l'importance de maintenir la bonne pression d'air recommandée dans les pneus. Il faut donc en faire la vérification chaque mois et cette vérification doit se faire sur un pneu froid (c'est-à-dire un pneu qui n'a pas roulé pendant 4 à 5 heures). Et souvenez-vous : roulez prudemment été comme hiver!

Harcèlement psychologique au travail : Résultats de l'étude



L'étude menée par le SCFP, en collaboration avec le comité SST et le Service de recherche du SCFP-FTQ portant sur les recours en matière de harcèlement psychologique est terminée. Nous avons eu droit à une présentation des résultats, lors du Colloque SST du SCFP-Québec, par nuls autres que Katherine Lipell et Rach Cox de l'Université d'Ottawa. Bien que nous soyons en possession des résultats, nous devons patienter jusqu'à la prochaine édition du *ColBlanc*, prévue cet automne, pour connaître en détail l'état de la situation et les recommandations formulées par les chercheuses. À surveiller!

Tout ce qu'il faut savoir au su

MATERNITÉ

FONCTIONNAIRES PERMANENTS

Avez-vous droit à des journées de congé ?
Convention, par. 28.05 : **20 semaines maximum.**

Comment serez-vous rémunéré ?
Convention, par. 28.10 et RQAP : la fonctionnaire éligible au RQAP* peut choisir entre deux options.

Régime de base **20 semaines**
2 semaines à 90 % (employeur)
+ 18 semaines à 70 % (RQAP) et 20 % (employeur)

Régime particulier **15 semaines**
2 semaines à 90 % (employeur)
+ 15 semaines à 75 % (RQAP) et 15 % (employeur)

Possibilité d'ajouter 5 semaines à 90 % (employeur).

FONCTIONNAIRES AUXILIAIRES (5 ans et plus d'ancienneté)

Avez-vous droit à des journées de congé ?
Convention, par. 28.05 : **20 semaines maximum.**

Comment serez-vous rémunéré ?
Convention, par. 28.10 et RQAP.

Idem aux fonctionnaires permanents, cependant le calcul du RQAP est basé sur le RHM*.

L'employeur comble la différence jusqu'à un maximum de 90 % au prorata des heures travaillées. Le traitement hebdomadaire est obtenu en établissant la moyenne du traitement reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.

FONCTIONNAIRES AUXILIAIRES (moins de 5 ans d'ancienneté)

Avez-vous droit à des journées de congé ?
Convention, par. 28.05 : **20 semaines maximum.**

Comment serez-vous rémunéré ?
La fonctionnaire éligible au RQAP peut choisir entre deux options.

Régime de base **18 semaines** à 70 % du RHM

Régime particulier **15 semaines** à 75 % du RHM

Bienvenue



Zackary Parenteau,
fils de Amélie Beaudoin, employée du SFMM,
né le 21 avril 2008;

Emma-Loup Morin,
fille de Daniel Morin,
directeur syndical,
née le 20 janvier 2008.



Félicitations aux nouveaux parents !

Garderie de la ville de Montréal

Le bonheur est au 2830, rue Gilford coin 4^e avenue



'est maintenant chose faite. Après des années de tergiversation, la direction, les membres du conseil d'administration ainsi que ceux du personnel du CPE Coeurs de l'île sont heureux d'annoncer qu'ils ont emménagé, le 14 avril dernier, dans leurs nouveaux locaux, tout neufs, situés dans l'arrondissement Rosemont – La Petite-Patrie.

Au moment de lire ces lignes, l'inauguration officielle aura eu lieu (29 mai 2008) en présence de plusieurs invités, dont Marie-Andrée Beaudoin, mairesse d'arrondissement et membre du comité exécutif responsable du développement social et communautaire (la sécurité du revenu, la famille, les aînés et les personnes à mobilité réduite) qui, à ce titre, agit comme «marraine» du CPE qui accueille en priorité les enfants des employés de la ville de Montréal.

Cette garderie, dotée d'une pouponnière, et dont la renommée n'est plus à faire, peut accueillir 62 enfants d'âge préscolaire, soit de zéro à cinq ans. Avec l'espace disponible et le nombre d'inscription à la hausse, la direction a présenté une demande au ministère afin d'obtenir l'ajout de 62 nouvelles places. Le ministère de la Famille exigeant un appui, la direction s'est tournée vers son partenaire, la ville de Montréal, qui a créé le CPE Coeurs de l'île en 1991, pour se doter d'une garderie en milieu de travail.

Espérons que l'Administration montréalaise saura saisir l'opportunité et démontrer ainsi un réel intérêt à soutenir les femmes en emploi ainsi que les jeunes parents qui doivent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Vous conviendrez qu'avec plus de 26 000 employés, il est loin d'être déraisonnable que Montréal dispose d'une garderie de ... 124 places! D'ailleurs de grands employeurs publics comme l'UQAM, Hydro-Québec et le CHUM, entre autres, ont choisi de soutenir leur personnel et de bénéficier des avantages d'un investissement de cette nature pour leur organisation, leurs employés mais aussi pour la société.

Pour inscrire votre petit trésor ou pour en savoir plus, visitez le <http://www.epecoeursdelile.com> ou téléphoner au 514 879-1544.



jet des congés... et même plus

PATERNITÉ

TOUS LES FONCTIONNAIRES

Avez-vous droit à des journées de congé ?
Convention, par. 28.06 : **5 jours**¹
Convention, par. 28.07 : **5 semaines continues**²

Comment serez-vous rémunéré ?
Convention, par. 28.06 : 100 %, **maximum 35 heures**

Convention, par. 28.07 et RQAP : le fonctionnaire éligible au RQAP peut choisir entre deux options.

Régime de base	5 semaines à 70 % du RHM
Régime particulier	3 semaines à 75 % du RHM

¹ Utilisé dans les 15 jours de l'arrivée de l'enfant à la maison.

² Utilisé entre la naissance et la 52^e semaine.

PARENTAL

FONCTIONNAIRES PERMANENTS

Avez-vous droit à des journées de congé ?
Convention, par. 28.08 - parental complet : congé continu, n'excédant pas 2 ans après la naissance de l'enfant dans les cas suivants.

- En prolongation du congé de maternité³;
- lors de l'adoption d'un enfant mineur;
- lorsque la conjointe a donnée naissance à un enfant.

Convention, par. 28.09 - parental partiel : au plus 2 jours/semaine, n'excédant pas 2 ans après la naissance de l'enfant.

Comment serez-vous rémunéré ?
Le fonctionnaire éligible au RQAP peut choisir entre deux options.

Régime de base	32 semaines 7 semaines à 70 % + 25 semaines à 55 %
Régime particulier	25 semaines 25 semaines à 75 % du RHM

Ce congé peut être partagé entre les deux conjoints.

³ La période de 2 ans inclue le congé de maternité.

TOUS LES FONCTIONNAIRES AUXILIAIRES

Pour l'auxiliaire ayant complété sa période d'essai ⁴

Avez-vous droit à des journées de congé ?
Idem aux fonctionnaires permanents.

Comment serez-vous rémunéré ?
Idem aux fonctionnaires permanents.

Pour l'auxiliaire n'ayant pas complété sa période d'essai ⁴

Avez-vous droit à des journées de congé ?

LNT Par. 81.10 : **52 semaines** continues.

Comment serez-vous rémunéré ?

RQAP : idem aux fonctionnaires permanents.

⁴ Référer au paragraphe C-2.01 de la convention collective.

ADOPTION					
FONCTIONNAIRES PERMANENTS		FONCTIONNAIRES AUXILIAIRES (5 ans et plus d'ancienneté)		FONCTIONNAIRES AUXILIAIRES (moins de 5 ans d'ancienneté)	
Avez-vous droit à des journées de congé ? Convention, par. 28.06 : 5 jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant ou 2 jours s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.		Avez-vous droit à des journées de congé ? Convention, par. 28.06 : 5 jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant ou 2 jours s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.		Avez-vous droit à des journées de congé ? Convention, par. 28.06 : 5 jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant ou 2 jours s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.	
Convention, par. 28.08 et 28.09 : voir congé parental ⁵ précité.		Convention, par. 28.08 et 28.09 : voir congé parental ⁵ précité.		Convention, par. 28.08 et 28.09 : voir congé parental ⁵ précité.	
Comment serez-vous rémunéré ? Convention, par. 28.06 : 100 %, maximum 35 heures Convention, par. 28.10 et RQAP :		Comment serez-vous rémunéré ? Convention, par. 28.06 : 100 %, maximum 35 heures Convention, par. 28.10 et RQAP : idem aux fonctionnaires permanents, cependant, le calcul du RQAP est basé sur le RHM.		Comment serez-vous rémunéré ? Convention, par. 28.06 : 100 %, maximum 35 heures	
Le fonctionnaire éligible au RQAP peut choisir entre deux options.		L'employeur comble la différence jusqu'à un maximum de 90 % au prorata des heures travaillées. Le traitement hebdomadaire est obtenu en établissant la moyenne du traitement reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.		Le fonctionnaire éligible au RQAP peut choisir entre deux options.	
Régime de base	37 semaines 12 semaines à 70 % (RQAP) et 20 % (employeur) + 25 semaines à 55 % (RQAP)			Régime de base	37 semaines 12 semaines à 70 % + 25 semaines à 55 %
Régime particulier	28 semaines 12 semaines à 75 % (RQAP) et 15 % (employeur) + 16 semaines à 75 % (RQAP)			Régime particulier	28 semaines 28 semaines à 75 % du RHM
⁵ Ce congé peut être partagé entre les deux conjoints et être pris simultanément ou successivement.		⁵ Ce congé peut être partagé entre les deux conjoints et être pris simultanément ou successivement.		⁵ Ce congé peut être partagé entre les deux conjoints et être pris simultanément ou successivement.	

*RQAP : Régime québécois d'assurance parentale.
*RHM : Revenu hebdomadaire moyen qui est établi à partir des 26 dernières semaines du salaire de la personne, à l'intérieur de la période de référence de 52 semaines. Si le nombre de semaines de salaire est inférieur à 26, la moyenne est obtenue à partir de ce nombre de semaines, sous réserve que le diviseur ne peut être inférieur à 16.
*LNT : *Loi sur les normes du travail.*

Le comité de la condition féminine en coulisses...



Célyne Groulx et Camée Aubut, respectivement responsable et secrétaire du comité de la condition féminine du SFMM (SCFP)



assurez-vous, il ne s'agit pas d'un nouveau courrier du cœur mais plutôt du rapport de notre comité syndical formé de membres qui ont à cœur l'équité

salariale, l'accès à l'égalité au travail, la conciliation travail-famille et bien d'autres sujets qui touchent, de près ou de loin, la condition des syndiquées.

Dans la foulée des dossiers qui retiennent notre attention, les activités entourant la célébration de la Journée internationale des femmes prennent une place bien particulière étant donné les multiples volets abordés : sensibilisation, information, valorisation, rencontres, partage et échanges, etc.

Une planification rigoureuse

Dès le mois de décembre, les membres du comité *ad hoc* — sous la gouverne du comité syndical de la condition féminine — enclenchent les travaux en vue de faire de cette journée beaucoup plus qu'une simple bonne sortie entre femmes (il y a bien quelques hommes qui commencent à s'y aventurer).

Par le biais de l'art, sous toutes ses formes, notre objectif est de rassembler les femmes syndiquées du SFMM, dont les aptitudes dépassent largement leur vie professionnelle, afin de diffuser leurs réalisations mais aussi pour échanger avec d'autres artistes, partager leur savoir faire avec qui le veut, rapprocher nos élues et nos représentantes syndicales des travailleuses favorisant les échanges, aborder des thèmes qui touchent les femmes (politique, santé, militantisme, famille, etc.) dans une atmosphère divertissante. Voilà autant d'objectifs sur lesquels nous travaillons depuis quatre années déjà!

Un franc succès

Le 10 mars dernier, malgré la tempête de neige qui s'est abattue sur Montréal, notre Syndicat était au rendez-vous et a accueilli plus de 200 personnes. Pour une quatrième année consécutive, l'animation de la soirée a été confiée à Christine Vallée qui, dotée d'un solide sens de l'humour, a su nous dilater la rate entre les présentations des conférencières appréciées pour la qualité de leur prestation. Cette année, notre Syndicat a eu le grand privilège de recevoir une invitée de marque en la personne de Françoise David (porte-parole de Québec solidaire); une infatigable militante qui **poursuit la bataille, entre autres, pour l'autonomie économique des femmes**. Par son expérience, on a pu saisir la nécessité que des femmes accèdent à des postes de pouvoir, que ce soit en politique, dans les milieux communautaire et syndical (ou autres) ainsi que la pertinence qu'elles prennent leur place. Karine Gagnon, journaliste look-outée du *Journal de Québec*, journaliste au *MédiaMatinQuébec* — le journal publié par les syndiqués en lock-out comme moyen de pression — et présidente de la section régionale de Québec de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) a témoigné de l'importance de s'impliquer syndicalement, de la place des jeunes militants au sein des syndicats ainsi que des enjeux au cœur du conflit le plus long dans un quotidien francophone.

«S'engager et grandir»

Notre thème, cette année, a été abordé de bien des façons, tout au long de notre soirée. Coup de cœur : le monologue de Marie-Claude Payant qui a exprimé son talent d'humoriste



d'éloquente manière et dotée d'un double talent, puisqu'elle a accepté de participer, à titre de comédienne, aux scénettes abordant la sous représentativité des femmes au sein du milieu syndical. Un silence «loyal» a régné lors des interprétations musicales de Sylvie Lapointe et de Sophie Descôteaux dont les voix ont charmées les invitées. La prestation de *la Chorale du 8 mars* qui, cette année encore, a fait vibrer les 200 personnes qui n'ont pas hésité à se lever et à se joindre aux sept choristes pour chanter un succès des années 80 *I will survive*.

Ajoutons nos exposantes, ces «Picasso en talons hauts», fidèles d'année en année, accueillantes dans leur «havre créatif» colorant la salle et la décorant d'images et de formes plus stimulantes les unes que les autres. On n'avait qu'à se laisser porter d'une toile à un bijou, d'un vêtement pour tout-petit au tissage, à la photographie ou à la sculpture. Coup de foudre pour l'œil, ces artistes nous ont rempli l'imaginaire avec leurs créations. Clin d'œil à elles, ces talentueuses femmes de la Fonction Municipale!

Préférant l'ombre à la lumière mais choisissant l'action plutôt que l'inertie, nous ne pouvons passer sous silence la poésie de Josette Lalande qui a écrit :
«Ballet d'êtres humains de femmes qui ont le courage du plaisir et du travail aux talents comme des ouvertures sur le monde acquis et à découvrir comme elles m'émeuvent et me rassurent dans leur connaissance d'elles mêmes...»

Entraide, créativité et ... solidarité !

Cette soirée, qui a passé comme un coup de vent, a nécessité des efforts et des collaborations. La recherche de commanditaires (prix offerts), la logistique (location de la salle, recherche de techniciens de scène, etc.), la mise en scène du spectacle et le déroulement de la soirée, la publication du livret souvenir, la recherche d'exposantes, d'artistes et d'artistes, l'écriture des textes, l'animation, la coordination des choristes, l'élaboration du thème, l'accueil, la conception de l'aménagement de la salle d'exposition, le soutien à l'organisation physique, ne

sont là qu'un survol de ce qui se fait ... en coulisses. Sachant que vous saurez vous reconnaître : MERCI!

Cette soirée ne connaîtrait pas une telle réussite si ce n'était de la collaboration des femmes du «429» qui mise avant tout sur la force collective. Nous voulons aussi remercier Françoise David et Karine Gagnon qui ont accepté notre invitation, qui ont pris parole et qui ont encouragé nos talents ainsi que nos luttes.

Écrivez-nous

Nous sommes très satisfaites et fières des commentaires que nous recevons lors de cet événement que nous préparons avec soins pour nous, les femmes syndiquées de la Fonction Municipale. Nous n'avons pas eu le plaisir d'échanger? Qu'à cela ne tienne. Dites-nous

ce que vous avez aimé ou ce qui vous a comblé en nous écrivant à : conditionfeminine@sfmm429.qc.ca.

Ce bilan achevé, nous sommes maintenant à envisager mars 2009. Portez attention aux prochaines parutions du *ColBlanc* pour en savoir plus et osez nous acheminer vos idées, vos commentaires. À l'an prochain!

Solidarité

avec nos collègues du
Journal de Québec

Les personnes qui ont assisté à la soirée ont posé un geste en soutien aux lock-outés. Une collecte a permis d'amasser 344,70 \$.
 Merci de votre générosité.

Karine Gagnon



La cellule syndicale; un outil au renouveau social

Syndicat et société : l'effet miroir



Maryse Chrétien et Michel Bernier, délégués syndicaux, division géomatique du SITE, au SFMM (SCFP)



Collectivement, nous savons d'ores et déjà que le mouvement syndical montréalais subit des mutations profondes tant du point de vue idéologique que fonctionnel. Individuellement, il y a lieu de dépoussiérer notre fibre syndicale. Dans un but de bien cerner les enjeux et les voies de renouvellement auxquels les syndicats font face, il s'agit avant tout de ressusciter les prémisses suivantes.

Le syndicat : reflet de nos valeurs

La santé et l'existence des syndicats sont le reflet des valeurs véhiculées dans nos villes et sociétés. Ces valeurs se transmettent ainsi d'un individu à l'autre.

La capacité individuelle d'être sensible aux causes personnelles et collectives dans un milieu de travail et de vie est source d'une volonté de solidarité et de regroupement sociaux de différentes formes et natures.

Un syndicat, dans sa vocation originale, se définit par un regroupement d'individus mus par le désir de s'entraider.

Pour bien illustrer ces concepts à la base du développement syndical montréalais, il suffit de nous replonger à l'époque de l'essor industriel du quartier Griffintown. Dans la foulée des grands projets de développement du 19^{ème} siècle comme la construction du canal Lachine (1825), des chemins de fer et du pont Victoria (1850), ce quartier, dont les vestiges archéologiques et patrimoniaux parlent d'eux-mêmes, a été le centre de

nombreux bouleversements simultanés tant au niveau socio-économique qu'urbain.

Griffintown, témoin des premiers regroupements syndicaux

Tout premier quartier montréalais à s'épanouir de la révolution industrielle, Griffintown fut le témoin d'éveils communautaires naturels des ouvriers de métiers. Des mouvements sociaux organisés allaient ultérieurement se complexifier dans leur champ d'intervention, mais tous émergeaient d'un besoin imminent de solidarité humaine. Plusieurs motivations d'ordre social incitaient les travailleurs à se regrouper.

Premièrement, l'entraide mutuelle nécessaire à contrer les conditions misérables de survie des travailleurs et de leur famille. Ici comme en Europe, la révolution industrielle minait la qualité de vie des faubourgs. Nous assistions à une poussée fulgurante des entrepôts, usines et industries polluantes et bruyantes au cœur des quartiers résidentiels. Pour répondre à une urgence de main-d'œuvre industrielle, des baraques furent érigées hâtivement au milieu de poussières de charbon, sans infrastructures sanitaires. La pauvreté, les maladies et la mortalité élevée sévissaient d'où l'organisation spontanée d'unions solidaires pour surmonter les difficultés quotidiennes de cette collectivité.

Deuxièmement, l'émergence d'une conscience collective humaniste au sein même du milieu de travail. En effet, les

fabriques de production s'avéraient des lieux propices de rencontres massives d'ouvriers. Des familles complètes y passaient plusieurs heures par jour. La proximité du milieu de travail intégré à l'existence individuelle en constituait son prolongement. Les causes sociales se voulaient de facto liées à l'ouvrage et des regroupements issus de métiers sectorisés en découlaient : Tonneliers (1871), Cigariers (1865), Ouvriers de la chaussure (1868), Union des travailleurs des fonderies et des savonneries (vers 1870), Union des cheminots (1876), Mouleurs (1859), etc..

Troisièmement, un essor industriel rapide conjugué à une immigration irlandaise massive créait pour la première fois un contexte social puissant et identique pour l'ensemble d'une population. Ces transformations subites et draconiennes firent appel à un sens communautaire pour trouver des solutions communes à des problèmes partagés par l'ensemble de la communauté.

Quatrièmement, la formation de syndicats remettant en cause les conditions de travail constituaient, au départ, des regroupements illégaux. D'autant plus que l'église catholique excommuniait les initiateurs et dissuadait ainsi les regroupements de cette nature. Conséquemment, les motifs des rassemblements bifurquaient naturellement vers les causes sociales.

Vers la fin du 19^{ème} siècle, un grand vent de pensées réformistes atteignait la classe ouvrière. Le marxisme et même le féminisme viendront dénoncer les conditions de travail

exécrables de l'époque. Les méfaits du capitalisme à outrance et la surproduction sont alors ciblés comme facteurs de détérioration des valeurs humaines. Dès lors, les syndicats centrent davantage leurs efforts aux revendications liées aux conditions de travail.

En conclusion

Les sociétés et les syndicats sont intimement liés et s'influencent mutuellement. Tant collectivement qu'individuellement, nous sommes divisés et fragilisés sans force solidaire. Pour créer et entretenir des milieux de vie harmonieux, le maintien d'un sentiment d'appartenance à un groupe est indispensable. Ce but relève de notre responsabilité individuelle autant que de notre conscience humaniste.

Connaissant maintenant la pensée à l'origine des mouvements syndicaux, une prochaine chronique mettra en lumière les causes de l'effritement et de l'affaiblissement de notre société via le démantèlement des syndicats. Ces derniers, qui, pourtant, s'avèrent des générateurs clés de l'unité sociale.

Sources :

Peck, Steven, *Projet de développement dans le quartier Griffintown — Ce que la collectivité a à perdre*, Le Devoir.com, 21 janvier 2008.
Kautsky, Karl, *Les trois sources du marxisme*, http://www.marxists.org/kautsky_19080000_03.htm/1908
Marsan, Jean-Claude, *Montréal en évolution*, Méridien, 1994, p. 132

Biennale du Conseil régional FTQ Montréal-Métropolitain

Cibler nos actions



France Dubois, responsable au PAM du SFMM (SCFP)



Le 13 mai dernier, le Conseil régional FTQ Montréal-Métropolitain a tenu sa toute première assemblée d'orientation; nouvelle formule qui permettra de mieux cibler nos actions syndicales en se collant sur les principaux dossiers liés à l'actualité.

Système public de santé : un traitement non adéquat

Michel Arsenault, le président de la FTQ, nous a entretenus d'un dossier chaud : la santé. Malgré plusieurs rencontres avec le ministre de la santé et des services sociaux du Québec, Philippe Couillard, il s'avère que le gouvernement se montre ouvert à plusieurs recommandations du rapport Castonguay. Pensons à la loi 33 qui a permis l'ouverture au privé pour trois types de chirurgies (genou, cataracte et hanche), voilà que l'ajout de 56 autres types d'intervention est maintenant envisagé.

Pourtant des solutions existent au sein même du système public. D'ailleurs plusieurs avenues ont été proposées au ministre :

revoir la gestion du travail, augmenter le nombre d'heure d'utilisation des salles d'opération, déléguer certains actes ou tâches, etc. Il suffirait d'être imaginatif!

Les soins de santé ne sont pas un produit commercial! Notre système de santé est un joyau qui, bien qu'imparfait, doit être conservé et amélioré.

Quelles seront nos actions à la suite de la marche du 3 mai dernier? Prendre toutes les tribunes publiques possibles et continuer de s'allier à toutes les autres associations ou organisations civiles pour sensibiliser l'opinion publique. D'ailleurs une tournée des députés du caucus est prévue sous peu.

Citoyennes montréalaises, osez !

Saviez-vous qu'à Montréal seulement 13,4 % des maires d'arrondissement sont des femmes et qu'elles représentent 26,5 % de tous les conseillers municipaux? Il est clair que l'implication des femmes au sein des structures décisionnelles est nécessaire en politique municipale et Martine Blanc, nous l'a clairement démontrée lors du dîner-conférence qui a porté sur ce sujet. Nous en avons également appris davantage sur le Conseil des Montréalaises, cette instance consultative auprès de l'Administration municipale portant sur toutes les questions

liées à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que sur la condition féminine. Cette structure s'avère un excellent outil accessible aux femmes qui désirent s'investir.

Les affaires municipales : aux armes citoyens !

Anne Latendresse, membre du Groupe de travail sur la démocratie municipale et la citoyenne du Centre d'écologie urbaine a démystifié pour nous la méga structure politique montréalaise et a démontré ce que pourrait être l'implication du monde syndical dans les affaires municipales. Elle a expliqué les champs de compétence des instances, les instances décisionnelles et consultatives en place actuellement et elle nous a interpellés sur la question des citoyens et de l'engagement citoyen. Il est clair qu'à titre de travailleurs et de montréalais (pour ceux qui habitent à Montréal) notre capacité d'influencer le cours des choses

passer directement par les tribunes qui nous sont ainsi offertes. Y assister, questionner nos élus lors des séances du Conseil de notre arrondissement ou, pour une plus grande implication comme citoyen, faire partie de l'un des quatre conseils consultatifs (Conseil du patrimoine, Conseil interculturel, Conseil des Montréalaises, Conseil jeunesse tous constitués de citoyen-nes) représente des moyens de faire changer les choses, que ce soit par une petite ou une grande implication! Juste assister au Conseil de notre arrondissement pour entendre nos élus et s'informer constitue un grand pas...

Contre la privatisation de notre système de santé

Qu'est-ce que nous pouvons faire?

Signifiez votre insatisfaction au gouvernement en signant la pétition que vous retrouverez sur le site de la FTQ

www.votezsante.com;

Inciter vos proches à le faire également.



Une pilule, une p'tite granule... Ou quand l'information sert à nous endormir



Martin Larose, agent de griefs au SFMM (SCFP)



Encore une fois cette année, le printemps tardif annonçait que les travailleurs qui se sont avérés sages se devaient d'épuiser le reste de leurs congés avant le 1^{er} mai. N'écouterant que mon courage, j'ai donc pris les six jours toujours en réserve.

Emploi du temps d'un jeune père qui concilie famille et travail

N'ayez crainte, je n'ai pas chômé. Une chambre à peindre en prévision de l'arrivée de mon deuxième enfant, cet article à composer, un ou deux dossiers à finaliser et quelques autres babioles comme les impôts, le ménage, la bouffe, etc.

J'ai donc peint la chambre en écoutant, d'une oreille inattentive, les nouvelles passées en boucles au canal LCN, question de me faire un peu «TVA-tiser». Le petit garçon qui est tombé dans la rivière, l'accident d'automobile dans Lanaudière, les séries éliminatoires de hockey, le niveau d'eau des rivières, l'incendie à Laval couvert en direct de l'hélicoptère TVA bref, la chronologie de drames humains à répétition.

Les faits divers : information ou divertissement ?

La «madame de la rue Panet» — pour reprendre une expression consacrée — est-elle satisfaite d'entendre toutes ces nouvelles? Probablement. On peut facilement supposer que cela lui évite de réaliser à quel point elle paie de l'impôt, des frais bancaires élevés, de l'essence hors de prix, sans parler de la possibilité que le système de santé québécois, dont elle bénéficie ainsi que l'eau potable soient, à plus ou moins long terme, privatisés. Comparativement à toutes ces tragédies, elle doit se dire : «au moins moi, j'ai la santé». Pendant qu'elle réalise à quel point elle est chanceuse de ne pas résider à proximité d'une rivière sur le point

d'exploser, elle ne se soucie pas que Wal-Mart engrange, année après année, des milliards de profits qui s'accumulent, entre autres, au détriment de petites entreprises d'ici et des travailleurs embauchés par cette multinationale. «Heureusement, pense-t-elle, j'habite au deuxième étage.»

Pendant qu'elle songe à quel point le propriétaire du commerce qui flambe à Laval doit être désemparé de voir son entreprise s'envoler en fumée — en vue aérienne s'il vous plaît — elle ne se questionne pas sur les frais bancaires que les «pauvres institutions financières», aux milliards de profits, lui facturent mensuellement lorsqu'elle retire SON argent. «Heureusement, pense-t-elle, je ne dois pas faire face aux soucis de ce pauvre entrepreneur.»

Alors qu'en écoutant le troisième voisin accorder une entrevue *très éclairante* à Monsieur TVA, les pensées de «la madame de la rue Panet» vont à la famille du petit garçon disparu, elle oublie que le prix de l'essence augmente de façon fulgurante à cause, semble-t-il, de la progression du coût relié aux raffineries (appartenant, soit dit en passant, aux mêmes propriétaires), qui font, je le rappelle, de minces milliards de profits. «C'est quoi de se faire "fourrer" par les pétrolières, pense-t-elle, à côté du malheur qui s'abat sur cette famille?»

Pendant que M. TVA informe et interview des parents qui n'étaient pas au courant de la tentative d'enlèvement d'une petite fille près d'une école, «la madame de la rue Panet» imagine tout le stress que les parents de cette enfant sont en train de vivre. Ce sensationnalisme dont sont teintées ces «tragédies» réduit l'importance de s'informer sur les raisons qui, par exemple, se cachent

derrière la nécessité de privatiser notre système de santé. «Heureusement que TVA était sur place pour informer les parents», pense-t-elle. «Mais où va notre monde?», rajoute-t-elle.

À qui profitent ces informations ?

Ces malheurs sont vrais. Ces tragédies arrivent réellement. Ces personnes souffrent vraiment. D'emblée ces victimes et leurs proches ont toute notre



sympathie. Il est humainement fort compréhensible que sur le moment, l'oppression que subit le Tibet par la Chine ne figure pas dans les préoccupations des personnes touchées par les événements cités précédemment. Mais l'intérêt et le coefficient de sympathie que le reste du monde (vous, la «madame de la rue Panet» et moi) ressent ne sont-ils pas, à un certain point, en train de nous endormir tous? À un point tel que nous acceptons de nous faire arnaquer par le premier venu? Cela ne sert-il pas à détourner notre attention?

S'informer réellement, un exercice de plus en plus complexe

Où sont passés les reportages de fond sur l'actualité? Les journalistes d'enquête? La vulgarisation de phénomènes moins accessibles au commun des mortels? Non, je regrette. Détrompez-vous. Ils ne sont pas à Radio-Canada ni à TQS. On nous sert de plus en plus d'information spectacle. On fait dans le malheur humain. Même chose dans les journaux. Au fait, je profite de ces quelques lignes pour informer la «bonne madame de la rue Panet» que les journaux appartiennent aux mêmes personnes qui possèdent ou contrôlent l'information télé et radio. En changeant de *poste*, c'est à se demander s'ils ne se concertent pas, chaque matin, pour savoir de quoi seront faits les bulletins de

nouvelles de la journée. Et nous n'avons pas encore abordé les effets de la convergence!

Il reste bien quelques journalistes d'enquête mais ils préfèrent nous renseigner sur le commerçant qui vend des bicyclettes avec des pneus usagés sans en aviser les acheteurs.

Je préférerais de beaucoup que quelqu'un explique que s'il y a tant de faits divers portant sur les ratés du système de santé dans la chic *La Presse*, c'est que M. Power corporation (qui appartient à la famille Desmarais) est actionnaire d'environ tout ce qui est compagnie d'assurance et que, si on privative le système de santé, il pourra enfin faire fructifier quelque petits milliards de profits.

Il me semble que je préférerais que l'on explique pourquoi les cadres supérieurs et les élus, notamment à la Ville de Montréal, sont toujours suspendus de leurs fonctions avec solde et congédiés avec une prime de départ? Soyons honnêtes. Cela m'a déjà été expliqué cependant, dans les médias, pour notre culture personnelle et celle de «la madame de la rue Panet», on laissera entendre que le niveau de responsabilité de leur fonction fait en sorte que leur contrat de travail prévoit de telles dispositions. Ce qui est vrai mais qui n'explique pas tout étant donné qu'ils sont justement congédiés ou suspendus, dans le meilleur des cas, parce qu'ils ont manqué à ces mêmes responsabilités. En plus, il faut les payer pour ça? C'est quand même quelque chose, non? Est-ce moi ou ça n'a pas de bon sens!

Cultivons notre esprit critique : il en restera toujours quelque chose !

J'ai longtemps pensé qu'il n'y aurait jamais assez de nouvelles de chiens écrasés pour faire avaler autant de grosses pilules. Beennnn non! Voici LA pilule nommée «c'est comme ça que ça marche». Remarquez qu'on a la bouche grande, vous, «la madame de la rue Panet» et moi. Tant qu'on ne s'occupera pas de nos affaires et qu'on se laissera distraire de nos intérêts, quelqu'un se chargera de nous organiser et à nos frais, évidemment. Et puis, faites attention durant les séries éliminatoires de hockey. C'est-là un moment propice pour nous faire avaler une quantité importante de pilules. Ça passe toujours mieux avec un bon bol de croustilles et quelques «frettes».

Au moment de lire ces lignes, nous saurons si le Canadiens s'est rendu loin dans les séries éliminatoires. Si aujourd'hui je le souhaite, je ne le souhaiterai jamais autant que nos grands leaders. Eux, ils attendent impatiemment que votre mâchoire, celles de la famille de «la madame de la rue Panet» et la mienne se décrochent littéralement, à la suite d'un but spectaculaire de notre bon Kovy, pour nous gaver de ces bonnes pilules que l'on avale si facilement.

Un jour, il faudra ouvrir grand les yeux et les oreilles et fermer fort notre bouche...

Bonne été et bonnes pilules.

Campagne Centraide 2007

Résultat final

Bien qu'à la retraite, Jo-Anne Ménard a accepté de s'impliquer à nouveau pour la campagne Centraide. C'est finalement 600 837, 92 \$ que les employés et les retraités de Montréal ont remis à cet organisme.

À gauche, Michèle Thibodeau-DeGuire, présidente et directrice générale de Centraide du Grand Montréal et Jo-Anne Ménard du SFMM fières du résultat final.

MERCI !



La chronique de Monsieur D.

Daniel Morin, responsable du comité du journal



ette chronique est offerte afin de répondre le plus simplement possible à vos questions. Elle est mise à votre disposition de façon gratuite. Profitez-en et soumettez-nous vos questions.

Et si on parlait grief

On entend souvent cette expression «J'ai déposé un grief...» ou «le Syndicat a fait un grief» et parfois on se pose des questions à savoir ce que c'est, à quoi ça sert et comment ça marche?

Le grief

Tout d'abord, il serait important de définir le terme *grief*. Essentiellement, le grief est une plainte officiellement formulée par un employé ou le Syndicat pour faire reconnaître l'existence d'un droit. C'est l'action de se plaindre du non-respect d'un droit, de demander réparation et de faire reconnaître ce droit.

La plainte formulée par un employé vise normalement le non-respect d'une convention collective ; elle peut aussi viser le non-respect, dans le cadre du travail, d'une loi ou d'un règlement.

De la plainte au règlement

Lors d'une plainte, l'employé peut et devrait toujours être accompagné d'un représentant syndical. Le représentant entend la plainte et est mandaté pour représenter le membre et enquêter. Lors d'une première rencontre avec le supérieur immédiat, le représentant discute de l'objet de la plainte et tente de résoudre le différend. C'est ce qu'on appelle la pré-étape de grief.

À la suite de cette rencontre, s'il y a toujours mésentente, le plaignant peut soumettre son grief au Syndicat. À ce moment, le Syndicat fait enquête, rencontre le plaignant sur ses heures normales de travail, étudie le dossier et décide des moyens à prendre pour y donner suite.

Lorsque le Syndicat juge à propos de formuler un grief, il le fait par écrit et le soumet au représentant de l'employeur. Pour ce faire, le Syndicat doit respecter un délai de trois mois à partir de l'événement ayant donné naissance au grief. Ce délai n'est toutefois que de 30 jours pour un grief concernant un avis de concours. À la suite du dépôt du grief, le représentant de l'employeur doit rencontrer les représentants du Syndicat. À ce moment, il y a aussi possibilité de régler le litige.

S'il n'y a pas de règlement à la suite de cette rencontre, le représentant de l'employeur doit aviser par écrit le Syndicat des motifs justifiant sa décision dans les 20 jours ouvrables suivant la date de cette rencontre. S'il n'est pas satisfait, le Syndicat doit alors saisir un arbitre du litige dans les 60 jours ouvrables suivant la réception de la lettre de l'employeur et le grief pourra alors être entendu. Il est important de noter que la décision de l'arbitre est finale et que les parties y sont liées. C'est pourquoi il est préférable d'obtenir un règlement qui satisfasse les parties plutôt qu'une décision arbitrale imposée qui favorisera une partie au détriment de l'autre.

À toutes les étapes précédemment citées (même en cours d'arbitrage), il peut y avoir règlement du grief et plusieurs rencontres sont parfois nécessaires afin de négocier un règlement équitable du dossier.

Enfin, nos conventions collectives prévoient des mécanismes de protection des travailleurs comme celui-ci. Ainsi, aucun travailleur qui dépose un grief ne doit être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par son supérieur.

Dans la prochaine chronique, j'exposerai un exemple de dossier soumis à l'arbitrage et j'expliquerai la position des parties et le jugement rendu par l'arbitre.

¹La procédure et les dispositions décrites ci-dessus sont celles applicables aux fonctionnaires de la ville de Montréal.

Pour nous faire parvenir vos questions, vous pouvez nous les poster à l'adresse suivante :

Journal ColBlanc, 429 de La Gauchetière Est, Montréal (Québec) H2L 2M7.

Vous pouvez aussi les faire parvenir par courrier électronique à l'adresse suivante : chronique_de_dan@hotmail.com.

Mieux comprendre les régimes de retraite



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



ans ce deuxième article sur les caisses de retraite, nous expliquerons ce qu'est la prestation de raccordement. Nous verrons aussi les différences entre les régimes A et

B de l'ex-Ville de Montréal, ainsi que l'ancien et le nouveau régime de la CUM.

Prestation de raccordement

Débutons en démystifiant ce qu'est la prestation de raccordement. Beaucoup de gens savent que la rente de retraite versée par leur employeur diminue à 65 ans. Cela n'est pas dû au fait que nous sommes alors éligibles à la pension de sécurité de vieillesse. Il s'agit plutôt de la prestation de raccordement qui cesse alors d'être versée. Cette prestation de raccordement est liée à la Régie des rentes du Québec (RRQ).

Lorsque nous sommes à la retraite nous recevons une rente annuelle équivalente à 60 %, 70 % ou même 80 % de notre salaire. Cette rente annuelle inclut deux sommes d'argent différentes.

Il y a d'abord une rente viagère. Cette rente nous est versée par la caisse de retraite toute notre vie durant, du premier jour de notre retraite jusqu'à notre décès. Le deuxième montant est la prestation de raccordement.

Le 1^{er} janvier 1966 le gouvernement du Québec a créé un régime de retraite public obligatoire, qui devait être géré par la RRQ. Tous les travailleurs devaient alors verser 1,8 % de leur salaire à la RRQ pour financer ce régime et les employeurs devaient, eux aussi, verser la même cotisation que les travailleurs.

Les salaires étant alors peu élevés, les régimes de retraites pouvaient permettre aux travailleurs de diminuer leur cotisation à leur caisse de retraite pour compenser la cotisation à la RRQ.

Cependant, il faut se souvenir qu'à l'époque les gens ne pouvaient demander la rente de la RRQ qu'à l'âge de 65 ans.

Déjà, plusieurs employés de la Ville de Montréal quittaient pour la retraite avant l'âge de 65 ans. Il a alors été convenu pour les retraités de moins de 65 ans, que la Caisse de retraite verserait, en plus de la rente viagère, un montant additionnel pour compenser la RRQ.

Cette prestation de raccordement cesserait d'être payée à 65 ans, car alors les retraités deviendraient éligibles à la rente de la Régie des rentes. Le calcul de la prestation de raccordement est d'ailleurs établi pour remplacer la rente de la RRQ à 65 ans.

Au début des années 1980, la RRQ a instauré le concept de la retraite anticipée. Elle a alors permis aux travailleurs de toucher la rente de la Régie dès l'âge de 60 ans.

Si vous êtes retraité de la Ville de Montréal, même si vous demandez la rente de la Régie des rentes à 60 ans, vous continuerez malgré tout à recevoir la prestation de raccordement jusqu'à 65 ans.

Régime A ou B et ancien ou nouveau régime : de quoi s'agit-il ?

Il existe deux régimes de retraite pour les employés de l'ex-Ville de Montréal : les régimes A ou B. À la CUM, ces régimes sont appelés ancien ou nouveau.

Les modifications aux régimes de retraite ont été apportées en 1983, à la suite d'une réforme du gouvernement fédéral en matière de régime de retraite.

Les personnes assujetties au régime A de l'ex-Ville de Montréal ou à l'ancien régime de la CUM sont celles qui étaient permanentes le 30 avril 1983. Les

autres employés qui ont été embauchés ou qui ont été nommés permanents, après cette date sont régis par le régime B de l'ex-Ville ou par le nouveau régime de la CUM.

Il faut noter que c'est votre date de nomination en permanence qui détermine dans quel régime vous serez intégrés et non votre date d'embauche.

Prenons l'exemple d'une personne embauchée en 1982 comme auxiliaire et qui a été nommée permanente en 1984. Même si cette personne rachète ses années de services auxiliaires à la caisse de retraite, elle restera quand même dans le régime B ou le nouveau régime.

Âge de la retraite

Dans tous les régimes de retraite au Québec, l'âge normal de la retraite est de 65 ans. Une personne qui atteint cet âge peut alors prendre sa retraite sans qu'aucune pénalité ne lui soit appliquée.

Dans les régimes A et B de l'ex-Ville ainsi que dans l'ancien et le nouveau régime de la CUM, tout participant peut prendre sa retraite dès qu'il a atteint 30 ans de participation à la caisse de retraite, et ce, quel que soit son âge.

Voyons maintenant les caractéristiques des régimes A de l'ex-Ville de Montréal et l'ancien régime de la CUM. Les participants de ces régimes recevront à leur retraite une rente égale à 2,5 % de leur meilleur traitement multiplié par leur nombre d'années de participation. Il faut noter que le nombre d'années de participation que le régime reconnaît est plafonné à 32 ans.

Une personne quittant pour la retraite après 30 ans de cotisation recevra 75 % de son meilleur traitement. Si elle quitte après 32 ans, elle recevra 80 % de son meilleur traitement.

Pour le groupe B ou le nouveau régime, les règles sont les suivantes.

Les participants recevront à leur retraite une rente égale à 2 % de leur meilleur traitement multiplié par leurs années de participation jusqu'à un maximum de 32 ans.

Mais attention, lorsqu'une personne a accumulé 32 ans de participation, elle se voit automatiquement reconnaître 35 ans de participation.

Ainsi, une personne quittant après 30 ans de participation recevra 60 % de son meilleur traitement. Cependant, si elle quitte après 32 ans, elle recevra 70 % de son meilleur traitement.

Dans le régime B ou le nouveau régime, il n'est donc pas nécessaire de faire 35 ans de service pour recevoir la rente maximale, mais bien 32 ans, soit le même nombre d'années que dans le régime A ou ancien régime.

Le meilleur traitement

Voyons en terminant comment se définit la notion de meilleur traitement.

Le meilleur traitement sur lequel est basé votre rente de retraite est égal à la moyenne de votre traitement (votre salaire annuel) pour les trois années consécutives de service les mieux rémunérées.

On peut ajouter à votre traitement les primes de rotation ou pour les heures normales additionnelles ou déphasées (la prime de 15 % prévue au paragraphe 35.07 de la convention collective).

Cependant, le travail supplémentaire n'est pas inclus dans le meilleur traitement pour le calcul de la rente. Il en est de même des autres primes comme le transport de matériel ou de personnes qui ne sont pas incluses dans le meilleur traitement pour le calcul de la rente.

Ailleurs c'est aussi ici !

Comment jeter 25 900 \$ dans des cendriers !



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



ous vous souviendrez peut-être que dans le cadre de notre toute première chronique publiée dans le *ColBlanc*, édition septembre-octobre

2007, nous avions essayé pour vous les fameux cendriers *Sauvons la planète*, distribués à l'initiative du responsable de la propreté, le conseiller Marcel Tremblay et de l'éco-quartier de Pointe-aux-Prairies. L'opération avait pour but d'inciter les fumeurs à ne plus jeter leurs mégots à la rue

et faisait parti de l'opération propreté à Montréal.

De coûteux intermédiaires !

La Ville de Montréal a donc dépensé 43 000 \$ pour acheter l'an dernier, et sans appel d'offres, 100 000 cendriers portatifs fabriqués en Chine. Était-ce une bonne affaire ? Il semble que non !

En effet, Éric Clément, journaliste au quotidien *La Presse* révélait, dans un article publié le 4 mars dernier, les coûts réels de

l'opération. Il expliquait entre autres que M. Robert Beaulieu, directeur de l'éco-quartier de la Pointe-aux-Prairies, est celui qui a proposé à Marcel Tremblay, l'achat de ces cendriers portatifs. Pour se procurer les pochettes, M. Beaulieu a fait appel à une entreprise de vente et de distribution, Promotion SL, qui a fait affaire avec un importateur montréalais, lui-même s'approvisionnant en Chine. Au final, c'est une somme totale de 43 000 \$ qui a été versée à Promotion SL qui a ainsi réalisé d'intéressants profits, c'est le moins que l'on puisse dire !

Poursuivant l'enquête, *La Presse* a pris contact par Internet avec le producteur chinois des cendriers, Xiamen Taoyuan Plastic Factory et a demandé au fabricant combien coûterait l'achat de 100 000 cendriers identiques à ceux commandés par la Ville de Montréal. Or, il s'avère que le prix demandé, incluant livraison au port de Montréal, était de 17 100 \$ US, ce qui fixait le prix unitaire à 17,1 cents au lieu des 43 cents payés par la Ville de Montréal pour chaque cendrier.

Ça pressait !

Un responsable de l'unité de la propreté et de l'entretien de Montréal, Yves Girard, confiait à *La Presse* que tout est passé par l'éco-quartier. Questionné sur le fait que la Ville de Montréal aurait peut-être intérêt à

procéder elle-même à de tels achats, Marcel Tremblay, confiait que c'était un *one-shot deal* et qu'il fallait tenir compte de la problématique du temps ! De son côté, Sylvain L'Heureux, de Promotion SL, heureux (sans jeu de mots) récipiendaire de juteux profits explique que lorsqu'il y a des intermédiaires, le coût d'achat s'en retrouve majoré à Montréal. Il ajoute qu'il y a des risques à commander sans intermédiaires. Notons au passage qu'à 25 900 \$ le risque assumé n'était pas donné !

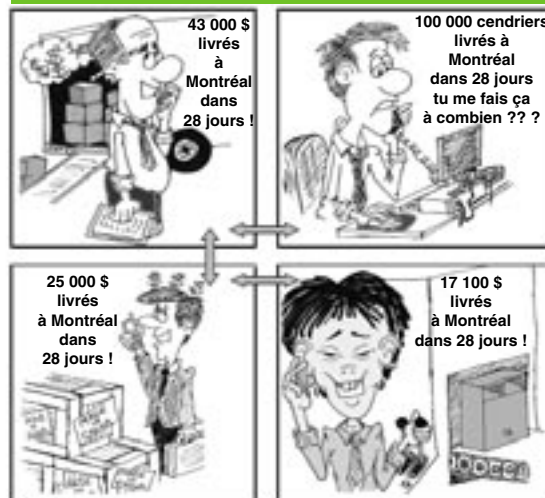
Des politiques d'achats responsables, c'est pour quand ?

Il est à se demander si nos différents paliers de gouvernement auront un jour ou l'autre la bonne idée de se doter de politiques d'achats responsables. Pourquoi acheter à l'étranger ? Pourquoi payer si cher des intermédiaires dont le seul souci est la marge de profit ? Pourquoi ne pas encourager l'emploi local plutôt que de laisser les pertes d'emploi se multiplier au pays ? Pourquoi importer à grand frais pour l'environnement alors que des produits similaires sont disponibles ici ? Autant de questions sur lesquelles nos élus auraient avantage à se pencher, ne serait-ce pour que l'on ne voit plus nos athlètes olympiques et nos fonctionnaires de la SAQ habillés de vêtements *made in China* au moment où l'industrie du vêtement québécois est en pleine crise.

OPTION : ÉCONOMIQUE



OPTION : VILLE DE MONTRÉAL



LINDA ROBERT

Maquiladoras et féminicides à Ciudad Juárez Quand la vie des femmes ne vaut rien



Lyne Lachapelle et Josée Lacroix, respectivement agente de griefs et agente en réparation en SST au SFMM (SCFP)



e jeudi le 3 avril 2008, le centre international de solidarité ouvrière (CISO) a organisé un dîner-causerie des plus intéressants auquel nous avons assisté. Nous y avons même appris deux nouveaux mots que nous ne sommes pas prêtes d'oublier : *maquiladoras* et féminicide.

Une *maquiladora*, ou son abréviation *maquila*, est l'équivalent latino-américain des zones de traitement pour l'exportation (*export processing zone*, EPZ, en anglais) qui désigne une usine bénéficiant d'une exonération des droits de douane pour produire, à coût moindre, des marchandises assemblées, transformées, réparées ou élaborées à partir de composantes importées. La majeure partie de ces marchandises est ensuite exportée.

Quant à féminicide, ce mot signifie assassinat systématique des femmes. La femme est tuée parce qu'elle est une femme. Le féminicide est un assassinat misogyne de femmes strictement parce qu'elles sont des

femmes. On constate aussi que les victimes ont subi de la violence sexuelle, des mauvais traitements émotionnels et psychologiques, des coups, des insultes et diverses formes de torture.

Notre conférencière, Marie France Labrecque, diplômée en anthropologie, enseigne l'histoire de l'anthropologie et l'ethnologie du Mexique à l'Université Laval. En 2004, elle s'est rendue à Ciudad Juárez, au Mexique, afin de rencontrer les familles des victimes, ainsi que des femmes qui travaillent dans des *maquiladoras*.

Une petite localité mexicaine affublée de problèmes majeurs

Ciudad Juárez est située dans la province de Chihuahua, à la frontière du Mexique et des États-Unis, soit la plus longue frontière terrestre entre un pays développé et un pays sous-développé. Aux prises avec une quantité importante d'inégalités sociales, cette petite municipalité mexicaine abrite des quartiers confinés, populaires et marginalisés ainsi que la plus forte concentration de *maquiladoras*.



Quatre cent *maquiladoras* y sont implantées alors qu'on en retrouve 2500 dans tout le pays !

Ciudad Juárez se démarque aussi par une importante quantité de mexicains désireux de tenter leur chance de l'autre côté de la

frontière. Finalement, à la suite du démantèlement du Cartel de Cali, en Colombie, les activités en lien avec le commerce de la drogue se sont déplacées sur ce territoire. Conséquemment, le crime organisé impose une allure toute particulière à la violence urbaine qui sévit dans cette localité. Pour preuve, entre 1993 et 2006, 452 assassinats de femmes ont été signalés et plus de 400 sont toujours portées disparues. On peut qualifier de féminicides 301 de ces crimes.

Un drame humain qui perdure

En 2007, 26 femmes ont été assassinées. Cette année, en date du 11 mars dernier, 12 meurtres ont été répertoriés. Le rythme des assassinats n'a donc pas diminué. Avant de périr, bon nombre de ces femmes ont été enlevées, maintenues en captivité plusieurs jours durant et soumises à des humiliations, à des actes de torture et aux plus atroces sévices sexuels. Pour la plupart, elles ont été asphyxiées par étranglement ou battues à mort. Leurs corps ont ensuite été retrouvés,



disimulés parmi des décombres ou abandonnés dans des zones désertes, non loin de la ville. La moyenne d'âge de ces femmes est d'environ 26 ans. Les victimes étaient pauvres, jeunes et quelques-unes n'étaient âgées que de 12 ans! Toutes se sont avérées être ouvrières de *maquiladoras*, employées domestiques, secrétaires, étudiantes, vendeuses, etc.

On note aussi un nombre élevé de meurtres d'hommes; 900 ont été tués durant cette même période. Ces crimes sont, cependant, plutôt reliés au crime organisé ou à des règlements de comptes. Les féminicides demeurent encore à ce jour inexplicables et leurs auteurs impunis.

Pression d'organismes internationaux

Les causes de ces décès : 36 % des victimes ont été étranglées, 34 % sont décédées de façon inconnue. Les autorités affirment que 75 % des enquêtes sont résolues. Cependant, les crimes et leurs auteurs n'ont jamais été punis! Il faut souligner que l'état mexicain a démontré un manque flagrant de volonté politique pour résoudre ces meurtres. Un exemple? On a même autorisé le «nettoyage» par un bulldozer des lieux où certains corps avaient été retrouvés. C'est à partir de 1998 que les mères de victimes se mobilisent afin de dénoncer les assassinats et réclament d'être entendues au niveau international. On commence alors à parler de Ciudad Juárez dans les médias. Au fil des années, d'autres organismes ont soutenu la cause des familles des victimes dont : l'ONU (Organisation des Nations Unies), Unifem (United Nations Development Fund For Women) et Amnistie Internationale. Le parlement Européen a même adopté une résolution qui dénonce le

féminicide. Tous ces organismes demandent au gouvernement mexicain que des recherches soient entreprises sur les crimes, que des sanctions soient prises contre les responsables, que l'on apporte réparation et appui aux victimes et aux familles et surtout que l'on prévienne la violence faite à l'égard des femmes. La haute commissaire aux Nations Unies, Louise Arbour, demande qu'on attribue les mêmes moyens financiers, pour que cesse ces assassinats, que ceux consacrés à la lutte contre la drogue.

La réponse mexicaine se fait très timide

Le Mexique a fait quelques minces tentatives pour solutionner le problème. En 2003, une commission spéciale a été mise sur pied afin de travailler sur la prévention et l'éradication de la violence contre les femmes. Une procureure spéciale a aussi été nommée pour enquêter sur ces crimes. Cette commission a connu bien des ratés; peu de pouvoirs et un budget en baisse de 36 % en 2007. La procureure a recensé 177 fonctionnaires qui auraient fait preuve de négligence dans le traitement de ces crimes et personne n'a encore été puni!

Voyant, l'inutilité de son travail, la procureure spéciale a démissionné en 2007. Depuis, elle n'a pas été remplacée. Le 1^{er} février 2007, le Mexique a adopté une loi qui vise à donner l'accès à une vie sans violence pour les femmes. Évidente lenteur dans le processus pour rendre la loi générale effective puisque le règlement vient d'être émis seulement le 11 mars 2008! On note aussi l'absence de collaboration entre les instances du gouvernement. Mais le principal constat que l'on tire à l'étude des meurtres de Ciudad Juárez s'avère l'absence d'enquête

sérieuse et le manque de volonté politique pour résoudre ces meurtres. Il y a convergence criminelle de silence, d'omission, de négligence et de collusion. Un juge du pays a même déclaré «qu'il s'agissait-là d'un crime d'état contre ses citoyens».

Qu'est-ce qui est à l'origine d'une telle violence ?

Plusieurs facteurs. D'abord le contexte particulier de Ciudad Juárez qui a contribué au phénomène. Historiquement, lors de la prohibition, les étatsuniens s'approvisionnaient en alcool dans les villes frontalières occasionnant désordre, prostitution, criminalité, etc. Depuis, on a associé les villes frontalières mexicaines, au désordre. Le lien avec les *maquiladoras*?

À compter de 1960, l'implantation des *maquiladoras* a attiré vers les villes, des paysans et des autochtones, d'où le choc rural — urbain. Les travailleurs privilégiés des *maquiladoras* sont des femmes ce qui a causé un deuxième choc : la femme devient le pourvoyeur. Cette situation génère des tensions et des jalousies entre hommes et femmes. Le lien géographique? Ciudad Juárez est une ville polycentrique comparable à un archipel, dont 50 % des rues ne sont pas pavées. On retrouve 17 zones où se concentrent les *maquiladoras*. Ces zones sont situées majoritairement en périphérie de la ville. Les ouvrières se déplacent en transport en commun. Ce mode de transport représente un risque permanent pour les femmes puisque les ouvrières doivent traverser la ville pour changer d'autobus et elles doivent parcourir des terrains vagues ainsi que plusieurs endroits sans électricité (donc non éclairés et non sécuritaires).

Facteur social? Traditionnellement, les

maquiladoras paient peu ou pas d'impôts et de taxes. Tous les recours sont bons afin d'éviter de payer leur juste part sociale. Il y a donc là un message d'irresponsabilité sociale et de désengagement toléré et même encouragé par l'État. En terminant, certaines études démontrent que les femmes sont des proies faciles. Elles arrivent souvent sans papier et sans argent. Les changements de valeurs, issus par l'argent de leurs salaires, les amèneraient aussi à prendre des risques indus. Mais au-delà de toutes les explications individuelles, sociales ou géopolitiques, il n'en demeure pas moins que toute cette chaîne de négligence, d'impunités a provoqué et favorisé, encore aujourd'hui, les féminicides de Ciudad Juárez.

Pour joindre votre voix à toutes les femmes et hommes du Québec et du monde qui ont dénoncé cette situation, rendez-vous sur le site de la Fédération des femmes du Québec; pétition en ligne, liens vers les sites du gouvernement mexicain, etc.

Références :

- rapport de la commission québécoise de solidarité avec les femmes de Ciudad Juárez: <http://www.fjq.qc.ca/actions/rapport-juarez.pdf>;
- un site internet incontournable sur le sujet : <http://www.lacitedesmortes.net/>;
- *La ville qui tue les femmes : Enquête à Ciudad Juárez* de Marc Fernandez (auteur), Jean-Christophe Rampal (auteur);
- *Le livre noir de la condition des femmes*, sous la direction de Christine Ockrent, XO Éditions, 2006, 777 pages;
- un film documentaire : *Juarez, ville d'impunité*, réalisatrice, Martine Forand;
- autres manifestations artistiques, *Los tigres del Norte* (chansons populaires);
- plusieurs autres liens avec comme mot clé : Féminicide, *maquiladoras* et Ciudad Juárez.

Aider les femmes et l'environnement : défi relevé !

Des fringues pour l'insertion sociale



C'est dans le cadre d'un travail de session que j'ai eu à me pencher sur les entreprises d'insertion qui œuvrent au Québec. J'ai donc pris contact avec une friperie nommée Fringues et Cie. Je crois que leur excellent travail mérite que je vous dresse un bref portrait de cette entreprise qui aide à lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté chez les femmes.

Le YWCA de Montréal chapeaute la fondation de l'entreprise Fringues et Cie en 1997, les locaux qu'utilise l'entreprise sont prêtés gratuitement par le YWCA. Ce n'est qu'en 2000 que l'entreprise est reconnue par le gouvernement du Québec.

Le travail accompli par cet organisme permet à des femmes qui ont de la difficulté à

se trouver un emploi de suivre un programme de formation en alternance avec le travail relié aux activités d'une boutique de vêtements. L'entreprise préconise une approche globale de formation et de développement liant les aspects professionnels, personnels et sociaux. N'ayant jamais mis les pieds dans une friperie, je dois avouer que ma visite chez Fringues et Cie m'a agréablement surpris! C'est un bel endroit et je n'ai pas vu de vêtements défraîchis ou sortis d'une autre époque. Bien que je sois un homme et que les rouages de la mode féminine m'échappent complètement, j'ai trouvé l'endroit fort sympathique et on y retrouve des vêtements de bon goût, de différents styles et marques.

Plus qu'un organisme

L'entreprise Fringues et Cie compte cinq employés permanents et reçoit deux groupes de onze femmes par année pour une durée déterminée de six mois par groupe. Les femmes qui composent ces groupes se suivent et cheminent ensemble. Les produits que l'on retrouve dans la boutique sont exclusivement pour la gente féminine : jupes, tailleurs, chandails, chemisiers, robes, pantalons, bijoux et accessoires. On retrouve des vêtements de style urbain et classique. Il est intéressant de noter que 75 % des vêtements qui passent à la boutique sont des vêtements recyclés. Outre le commerce,



Fringues et Cie possède un petit atelier où sont lavés et retouchés les vêtements reçus. Les participantes développent des habiletés techniques mais elles peuvent également se servir de leur créativité pour mettre en valeur les vêtements.

J'ai fait une visite des locaux en compagnie de Julie Montreuil, agente de développement pour le YWCA de Montréal. Cette jeune femme dynamique est diplômée de l'UQAM en intervention psychosociale. Elle a choisi de travailler pour le Y des femmes notamment en raison de sa crédibilité et de son excellente réputation, en plus d'aimer le domaine de la mode et du vêtement.

De multiples retombées

Bien que l'objectif principal soit de développer l'employabilité des participantes, l'entreprise doit générer des profits qui seront réinvestis en son sein pour assurer la poursuite des objectifs et un développement

futur. Fringues et Cie s'est donc donné une double mission; être une entreprise viable, tout en conservant son engagement social par son programme d'insertion socioprofessionnel. Le principal défi reste à concilier les deux puisqu'une croissance trop rapide pourrait entraîner un effet négatif sur la qualité de la formation et l'encadrement des participantes. Pour les femmes immigrantes, il n'est pas toujours évident d'obtenir la reconnaissance de leurs expériences de travail passées. Un passage dans une entreprise d'insertion leur permet donc d'avoir une véritable expérience sur le marché du travail québécois.

Avec un taux d'insertion qui oscille entre 70 % et 95 %, il est clair que l'expérience offerte par Fringues et Cie donne un sérieux avantage aux participantes qui peuvent affronter le marché du travail en étant mieux outillées.

En terminant, je tiens à saluer l'excellent travail de cette entreprise et j'invite toutes nos lectrices à aller jeter un œil à cette boutique car acheter chez Fringues et Cie c'est collaborer à la réussite professionnelle des femmes, contribuer au rayonnement de l'école entreprise tout en encourageant la récupération.

<http://www.fringues.qc.ca/>
1355, boul. René-Lévesque Ouest
Montréal, QC
514 866-9941



Vincent Noël, ex-stagiaire au SFMM (SCFP)

Chronique CRIC

C'est le temps des vacances... (air connu)



Christine Vallée, membre du comité du journal



h! L'édition des vacances. C'est probablement le numéro pour lequel j'aime le plus écrire. Pourquoi? Parce que c'est l'édition qui sent la plage, le soleil, le chlore des piscines et le steak sur le BBQ. Ça veut aussi dire que plusieurs d'entre nous se préparent à relaxer en grand.

Peut-être même qu'au moment de lire cette chronique, il ne vous reste plus que quelques minutes avant que ne résonnent les cloches de la libération annonçant des vacances bien méritées.

Cette période de liberté pour laquelle on se prépare toute l'année reste un moment privilégié où l'on peut enfin laisser derrière nous routine et tracas reliés à nos emplois.

Certains iront faire le vide en camping, d'autres se préparent à rouler plusieurs heures vers WildWood. À l'aller comme au retour, les enfants, sur le siège arrière, se chamailleront et reprendront en boucle les «Maman, il me pince... Maman, dis-lui

d'arrêter de me regarder... Maman, Mimi ne reste pas sur son côté de la banquette... Papa, est-ce qu'on arrive bientôt... J'ai envie de pipi...». D'autres préféreront attendre de longues heures pour faire un tour de manège à La Ronde. Pour certains, ce sera la surdose de chalet et les voraces mouches noires qui, non contentes de vous agresser, vous arrachent quelques morceaux au passage.

Pourtant, peu importe ce que vous choisirez de faire pendant ces longues semaines, gageons que tous ces petits irritants ne parviendront pas à vous faire regretter le temps passé au travail.

Je ne connais personne qui déteste les vacances et, s'il en existe, j'avoue n'en côtoyer aucune personnellement. J'aime penser que nous aimons tous nous retrouver ailleurs. Je dirais même qu'à un moment ou un autre, nous avons tous nos raz le bol du boulot, de la routine et du stress quotidien. Les vacances sont faites pour ça, c'est le temps de lâcher prise, de quitter l'esprit tranquille. C'est aussi ce qui permet à certains d'entre nous de ne pas se lever en pleine réunion — ou entre deux appels en ce qui me concerne — et de crier à plein poumons «J'en ai marre, je me casse d'ici!»

Bref, je crois fermement que cette période bénie nous permet de conserver l'équilibre et de ne pas devenir fou. Il est si bon de savoir que d'ici peu, nous aurons le droit de partir et de laisser derrière nous, pour un temps, les exigences de nos chers gestionnaires, la vindicte des clientèles difficiles, les échéanciers et tout le stress que génère le monde merveilleux du travail.

Moi en tout cas, j'aime me retrouver ailleurs. Je savoure chaque instant où enfin je peux mettre mon casque d'écoute de côté et laisser la poussière le recouvrir pendant des jours entiers sans avoir à m'en soucier. Je sais bien que cette liberté temporaire n'est que provisoire voire conditionnelle, que je vais devoir, après quelques semaines, reprendre le tout, là où je l'avais laissé. Mais en attendant, je profite de chaque jour et lorsque je réponds au téléphone, c'est le mien et je ne m'entends pas répondre : «Police de Montréal, Opératrice 210!»

Je vous souhaite à tous et à toutes d'excellentes vacances. Profitez au maximum de cette période de liberté et on se revoit à l'automne.

Cric xx
christine.vallee@sympatico.ca

Le français ça se travaille !

Chasser ces anglicismes qu'on ne saurait voir !



Michèle Blais, agente d'information au SFMM (SCFP)



ans le cadre de la semaine du Français, qui s'est tenue du 17 au 21 mars dernier et qui s'inscrivait dans le programme d'activités de la Francofête — organisée annuellement par l'Office québécois de la langue française afin de célébrer le français et la francophonie et qui s'est tenue du 7 mars au 8 avril —, notre Syndicat a lancé sa toute première édition du concours «Cultiver des lettres et des mots». L'objectif de ce concours sans prétention a été, entre autres choses, de sensibiliser les membres de l'Équipe du SFMM ainsi que les employés du «429» aux termes à éviter dans nos champs d'activités que sont les relations de travail, l'application de lois, la rédaction de convention collective, etc.

Quand l'utile devient agréable

Près d'une quinzaine de personnes (élus, représentants, employées) ont accepté de relever le défi et se sont réunis, à l'heure du lunch, le mercredi 19 mars dernier, pour subir un test portant sur des anglicismes, des expressions inappropriées et d'autres pièges que nous réserve la langue française.

Doit-on combler un poste ou pourvoir un poste? Écrit-on faire du travail ou accomplir du travail? Est-ce qu'on agit comme... ou à titre de...? Remplit-on un formulaire ou le complète-t-on? Faut-il utiliser l'expression ci-haut ou ci-dessus? Faisons-nous partie d'un comité mixte ou conjoint? Doit-on initier un grief ou le déposer? Fait-on le 8 avant de signaler le numéro (trouver l'erreur)? Est-ce que le mot indice est féminin ou masculin?

C'est dans la perspective où la majorité d'entre nous travaillons pour la plus importante ville francophone en Amérique et dont la survie de la langue semble menacée — surtout à Montréal affirment les experts — qu'est née l'idée de tenir une telle activité.



Jean-René Usclat, agent de griefs et membre du comité du journal s'est classé au premier rang du concours. Félicitations à Jean-René et à ceux qui ont relevé le défi.

Bien écrire, choisir le terme juste et approprié nécessite bien sûr des efforts mais il ne faut surtout pas en sous-estimer les retombées. Il fut un temps au Québec où il était monnaie courante d'utiliser les termes *breaks*, *bumper*, *sokets* ou encore *wipers*. Aujourd'hui, la majorité des québécois utilisent les bons termes. D'autant plus qu'à l'aube du XXI^e siècle, la technologie nous permet de recourir à une foule

d'outils en ligne nous facilitant grandement la chose.

Pour apprendre tout en s'amusant sur l'heure du lunch, tenter votre chance en jouant en ligne sur le site de l'Office québécois de la langue française : www.olf.gouv.qc.ca. En plus d'être une source importante de renseignements, une foule de jeux sont également offerts afin de parfaire nos connaissances. Ce site offre aussi des liens utiles et des lexiques comme celui intitulé *Pour une convention collective en bons termes*.

Combattons la médiocrité, élevons-nous au dessus des pâquerettes et faisons un effort pour améliorer la qualité de notre français, langue officielle de travail au Québec.

Journée internationale de commémoration

Jean-René Usclat, membre du comité du journal



e 28 avril n'est pas une fête légale, pas plus qu'un jour de congé chômé. C'est une date importante pour les membres du SFMM et l'ensemble des travailleurs puisque cette journée commémore les personnes décédées des suites du travail. C'est aussi l'occasion de nous arrêter, de réfléchir et de raffermir notre détermination à poursuivre la lutte pour l'obtention de conditions et de lieux de travail sécuritaires.



C'est pourquoi, le 28 avril dernier, une délégation de notre Syndicat s'est jointe à la manifestation organisée par la FTQ et tenue devant les bureaux du Conseil du patronat du Québec (CPQ) pour réaffirmer haut et fort qu'il est de la responsabilité des employeurs de faire en sorte que tous les travailleurs puissent œuvrer dans des conditions sécuritaires et sans mettre leur vie ou leur santé en péril. Le lieu était bien choisi puisque comme le mentionnait le président de la FTQ, Michel Arsenault «C'est incroyable qu'en 2008 on doive se battre pour que la Loi s'applique à tous. Depuis 30 ans, le



CPQ s'oppose à la création de comités SST, à la nomination de représentants à la prévention et à la mise en place de programmes de prévention pour tous les travailleurs, alors que les gouvernements successifs sont restés les bras croisés.»

Soulignons que de façon symbolique, 207 sacs rouge-sang ont été étalés lors de cette manifestation, en mémoire des 207 travailleurs morts des suites de leur travail en 2007.



Formation syndicale

Bilan positif !



Benoît Audette, responsable du comité d'éducation du SFMM (SCFP)

En matière de formation, l'année 2007 aura été bien remplie. Ainsi, les séances de formation tenues à l'automne au cours des mois de septembre, octobre, novembre et décembre, ont permis à 156 de nos représentants syndicaux de recevoir une formation ou encore d'approfondir leurs connaissances sur leur rôle et leur mandat, l'organisation en santé sécurité du travail, les enquêtes d'accident, les réclamations à la CSST, les procédures d'assemblée, le rôle des dirigeants syndicaux, le fonctionnement du comité anti-sous-traitance, les griefs, les droits parentaux ou encore les régimes de retraite. Si l'on ajoute à ce nombre la cinquantaine de représentants ayant suivi des séances entre mai et juin, c'est plus de 200 personnes qui ont assisté aux formations offertes en 2007. Vous trouverez

d'ailleurs ci-dessous la liste des représentants qui y ont participé au cours de l'automne dernier.

Nul doute que ces participants sont encore mieux outillés pour nous représenter et veiller au respect de nos conditions de travail. Encouragez-les à partager les connaissances nouvellement acquises et n'hésitez pas à les contacter au besoin.

Si à l'inverse, vos représentants ne figurent pas sur les listes que nous publions, incitez-les à se ressourcer et à se doter de précieux outils pour la défense de nos droits.

Mentionnons, en terminant, que le comité d'éducation s'est aussi consacré à la préparation d'une trousse de bienvenue à l'intention des nouveaux fonctionnaires permanents qui reste à être approuvée par le comité exécutif de notre Syndicat avant sa distribution.

Rôle du délégué syndical

Marguerite Aubut	Arr. Pierrefonds-Roxboro
Michelle Laferrière	Arr. Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles
Fernando Nobrega	SPVM – ADS
Marie-Céline Rivest	SHDM
Michel Bernier	SITE
Myriam Brizard	Cour municipale
Maryse Chrétien	SITE
Michel Thibeault	Arr. Le Plateau Mont-Royal
Pierre Bouchard	Cité de Dorval
Claudine Lapierre	Arr. LaSalle
Nancy Rosena	SPVM – ADS
Sylvie Séguin	Arr. Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles
Éric Villeneuve	SPVM – ADS
Jod Léveillé	Parc Six Flags SEC – La Ronde
Yanick Aumais	Ville de Westmount
Daniel DeGuisse	Arr. Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce
Marc Desautels	SITE
Julie Poulin	Ville de Westmount
Denis Sauvé	Mise en valeur du territoire et du patrimoine

Comment s'organiser en santé-sécurité (SST de base)

Nadine Vaillancourt	Sécurité du revenu
Nicole Paradis	Arr. Île-Bizard – Sainte-Geneviève
Pierre Proulx	Arr. Île-Bizard – Sainte-Geneviève
Jean-Pierre Desaulniers	Arr. Ahuntsic – Cartierville
Claudine Lapierre	Arr. LaSalle
Fernando Nobrega	SPVM – ADS
Sylvie Séguin	Arr. Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles
Pierre Bouchard	Cité de Dorval
Nadine Latouche	SPVM
François Marchessault	Cité de Dorval
Julie Poulin	Ville de Westmount
Denis Sauvé	Mise en valeur du territoire et du patrimoine
Hans Stindel	Arr. Rosemont – La Petite-Patrie

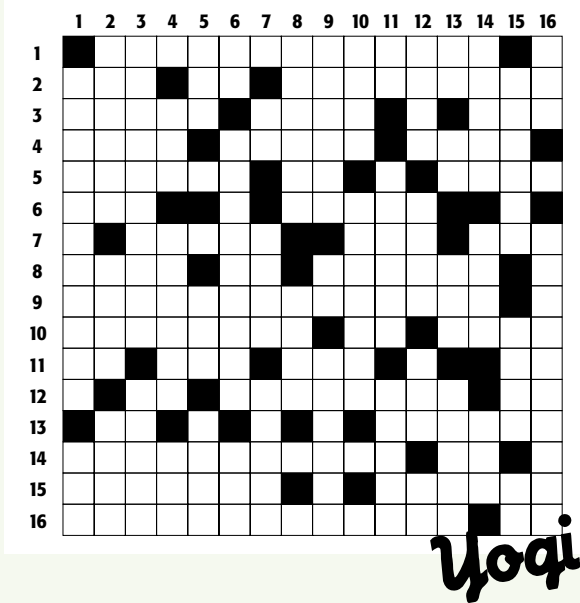
Enquête d'accident

Suzanne Coudé	Arr. Ahuntsic – Cartierville
Manon Forget	Arr. Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles
Nancy Marin-Weir	SITE (AMPL)
Martin Rochon	Ville de Beaconsfield
Michel Bélanger	Ville de Pointe-Claire
Louise Bergeron	Arr. Le Plateau Mont-Royal
Lucie Campeau	Arr. Rosemont – La Petite-Patrie
Léon Contreras	Arr. Rosemont – La Petite-Patrie
Richard Cousineau	Sécurité du revenu
Fortunato D'Asti	Sécurité du revenu
Gilles David	Sécurité du revenu
Mickson Dubuisson	Arr. Villeray – St-Michel – Parc-Extension
Pierre Gélinas	Arr. Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce
Martin Naud	SITE
Lise Rose	Service des finances
Denis Rousseau	Sécurité du revenu
Nicolas Sarkis	Arr. Villeray – St-Michel – Parc-Extension
Denis Sauvé	Mise en valeur du territoire et du patrimoine
Christopher Sayegh	Complexe sportif Claude-Robillard
Sylvie Séguin	Arr. Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles
Hans Stindel	Arr. Rosemont – La Petite-Patrie

Rôle des dirigeants

Michel Arseneault	DTI
Jocelin Auclair	Mise en valeur du territoire et du patrimoine
André Grisé Jr	Direction des muséums nature – Biódome
François Marchessault	Cité de Dorval
Christopher Sayegh	Complexe sportif Claude-Robillard
Michel Thibeault	Arr. Le Plateau Mont-Royal
Charles Tremblay	SITE
Nathalie Lapointe	SITE

Casse-tête



Horizontalement

- 1- Ordre de mammifères ongulés ayant un nombre pair de doigts à chaque patte.
- 2- Prairie naturelle ; En considération de ; Somme versée.
- 3- Appât accroché à l'hameçon ; Suite de choses ; Masse de pierre très dure.
- 4- Qui n'est pas blanc ; Servent à voler ; Marteau de carrier.
- 5- On les utilise en parfumerie, dans l'alimentation ; Iridium ; Très écologique.
- 6- État de la côte occidentale de l'Inde ; Marquée de rides.
- 7- Sa coquille est atrophiée ; Dans la rose des vents ; École de Technologie Supérieure.
- 8- Chemin de fer ; Île de l'Atlantique ; Composition à huit parties.
- 9- Qualité d'un acte dont les effets ne peuvent se produire à l'égard des tiers.
- 10- Détérioration physique et intellectuelle ; Béryllium ; Station de la Haute-Savoie.
- 11- Tellure ; Repaire de brigands ; Route ; Symbole chimique.
- 12- Pronom personnel ; Elle manifeste un vif étonnement ; Le facteur «Rhésus».
- 13- Marque la surprise ; Ce qui immunise contre un mal, un danger.
- 14- Tissu formé presque uniquement de cellulose ; Lac des Pyrénées.
- 15- Entoura un fardeau d'un cordage pour le hisser ; Miroir oblique installé devant une fenêtre.
- 16- Tendance des Grecs à faire un seul corps de nation ; Indique une négation.

Verticalement

- 1- Auteur d'un éloge sans réserve ou excessif ; Pied de vigne.
- 2- Forme vocale tenant à la fois du récitatif et de l'aria ; Charge d'un âne ; Sert à arrêter.
- 3- Action, manière de réciter ; Qui est formé par du sel.
- 4- Abréviation de «Heure» ; Race de chèvre originaire des Alpes ; Regroupement de plusieurs équipes de hockey sur glace.
- 5- Plante à fleurs jaunes ; Ondulation d'un tissu flottant ; Navire sans cargaison.
- 6- Indique une alternative ; Petite planète ; Qui reste sans résultat.
- 7- Marque le dédain ; Sert à évaluer les aptitudes ; Récipient à col très court.
- 8- Dégrader, déshonorer ; Qui n'est pas trop chargé en texte, en images.
- 9- On consomme ses branches ; Il draine la Sibérie occidentale ; Champagne de Troyes.
- 10- Indique le superlatif absolu ; Définit l'échelle d'intensité sonore.
- 11- Cité légendaire bretonne, qui aurait été engloutie par les flots ; Fabricant de chocolat ; Tuniques moyennes de l'œil.
- 12- Dont l'effet tarde ; Celui à lunettes ; Roue d'une poulie ; Sadomasochisme.
- 13- Éminence ; Abréviation de «En ville» ; Débarrassa, déposséda ; Sert à vider l'eau d'une embarcation.
- 14- Enchâssement de pierres fines ; Époques, périodes ; Tranquille et silencieux.
- 15- Ensemble de pièces de charpente constituant des arêtes ; Costume féminin indien ; Désigne une personne.
- 16- Abréviation de «Et cætera» ; Alcaloïde toxique extrait de la noix vomique.

CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Endurer des sarcasmes et du cynisme,
C'est blessant !
Moi, je suis pour un milieu de travail sain.



Comptes à rebours sur les finances publiques



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

«Il y a des financiers, des entrepreneurs, des négociants très riches; leurs enfants, leurs gendres, sont très riches; en général la nation ne l'est pas.»

Voltaire, *L'Homme aux quarante écus*



Léo-Paul Lauzon persiste, et signe son troisième volume des *Contes et comptes du prof Lauzon*. Lecture de chevet pour ceux qui veulent rester allumés. Il publie le recueil de ses chroniques parues dans différents médias (*L'itinéraire*, le *Journal de rue de Sherbrooke*, *l'Accès Laurentides*, *L'Aut'Journal* et même le *Journal de Montréal* — où il fut remplacé par une «économiste» de l'Institut économique de Montréal, cette *think tank* du patronat — ainsi que plusieurs textes inédits). Encore porté par les mêmes motivations : un chrétien de gauche pragmatique ; très pragmatique, au point d'avoir déjà été candidat pour le NPD. Parions que s'il avait publié sa prose dans le temps d'*En lutte* ou *La Forge*, il y aurait été dénoncé comme suppôt de la droite.

Sa méthode argumentaire n'a pas changé. Il puise ses sources et ses chiffres dans les pages économiques des journaux à grand tirage et, donc, sérieux (le *Journal de Montréal*, *La Presse*, *Le Devoir*, *New-York Times*, *Washington Post*, etc.), mais comme si ce n'était pas suffisant, pour ajouter l'insulte

à l'injure (toutes deux méritées) au patronat, il se sert abondamment des rapports annuels des grandes entreprises. Qu'ils essayent donc de dire qu'il ment ou tord le bras des chiffres!

Concentration de la richesse

Ses indignations n'ont pas changées. Il dénonce la concentration sans cesse croissante de la richesse. La moitié du patrimoine mondial appartient à 2 % de la population et la moitié de la population se partage 1 % de la richesse mondiale ; entre ces deux extrêmes, des classes plus ou moins moyennes qui sont parfois soumises à des dommages collatéraux reliés aux délocalisations de production, sous-traitances et privatisations des services publics, variations des taux d'intérêt et autres ajustements structurels dictés par les pouvoirs financiers (FMI, Banque mondiale, Club de Paris pour les prêts publics au Tiers-Monde, Club de Londres pour les prêts privés). Autre cheval de bataille : la propagande des lucides de l'Institut économique de Montréal (et apparentés) claironnant haut et fort que nous sommes les plus taxés en Amériques du Nord. Pourtant le Québec verse 5 milliards \$ en aide aux entreprises comparativement à 3 milliards \$ en Ontario. Les mêmes lucides parlent de hausser les frais et tarifs des services publics, mais surtout pas d'abolir le financement aux écoles privées, ici ils ne veulent plus imiter l'Ontario, pourquoi donc? Les abris fiscaux et la sous-imposition des gains de capitaux retiennent aussi son attention. Les brillants chroniqueurs de *La Presse* (Claude Picher et Alain Dubuc) soutiennent qu'il ne se crée pas

assez de richesse au Québec, qu'il ne faut pas décourager l'effort et pressurer les trop peu nombreux mais riches contribuables qui paient toujours pour les autres. Vu d'un autre angle, on constate que le centième de 1 % des contribuables, soit 33 800 riches pas assez nombreux accaparent 43 % de tous les gains en capitaux du pays. Cette concentration se fait au détriment du plus grand nombre. Certains PDG sont principalement payés en option d'achat d'actions de leur compagnie. En plus d'un maigre salaire de quelque millions (imposé à 100 % comme tout le monde) ils exercent à rabais un droit d'achat d'actions pouvant être revendues le même jour au prix du marché (ce gain en capital est imposé à 50 %). François Mitterrand disait que certains faisaient de l'argent en dormant, Lauzon démontre que pour d'autres c'est en prenant leur café et en composant sur leur téléphone!

Vieux clichés

En économie, un vieux cliché dit que les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain. Or Lauzon ironise à plusieurs reprises sur les

liens entre l'annonce d'une fermeture d'usine, d'une délocalisation, d'une sous-traitance et la hausse du cours de l'action en bourse. L'État, c'est bien connu, ne peut pas tout faire, d'ailleurs quand c'est public, c'est mauvais! Il faut donc dégraisser, créer des partenariats public-privé, mais comment se fait-il que l'État devient incapable, incompétent en s'éparpillant dans des missions qui, paraît-il, ne devraient plus être de son ressort alors que, par exemple, SNC-Lavalin gère ou veut gérer l'eau, les transports en communs, l'électricité, le gaz, les hôpitaux, les prisons, les autoroutes, les aéroports, les ponts, la Voie Maritime et même les camps militaires? L'éparpillement devient rentable quand l'État assure un marché captif tout en devenant un client unique ; on nous l'a tellement dit, le capitalisme c'est le goût du

risque. Un autre vieux cliché!

C'est pendant 400 pages que Lauzon dénonce, avec rigueur et humour, les incohérences des politiques néolibérales. Ce qui devrait au moins nous allumer, sinon nous mettre le feu quelque part! Il lance donc un autre brûlot qui ne sera pas sans suite. Le président Mao disait qu'une étincelle peut mettre le feu à toute la plaine. De mon côté, je n'en peux plus d'attendre le volume IV!

Léo-Paul Lauzon, *Contes et comptes du prof Lauzon*, lecture de chevet pour ceux qui veulent rester allumés, Éditions Michel Brûlé

L'Humain dans un monde inhumain, la bonne âme de New Delhi

«Qu'un seul te dise, s'il l'ose : je fus meilleur que cet homme-là !»

Jean-Jacques Rousseau,
Les Confessions



près sa biographie sur Marx, il y a deux ans, Jacques Attali s'est attaqué à une autre grande figure de l'Histoire. *Gandhi ou l'éveil des humiliés* suit le destin de Gandhi dans la marche de l'Inde vers l'indépendance. Très jeune Gandhi manifeste un rejet de l'Occident dans certains de ces aspects (médecine, nourriture, accumulation des biens) tout en venant étudier le droit à Londres. Ce rejet n'était pas seulement provoqué par le refus du colonialisme anglais en Inde, mais parce qu'il croyait que les Occidentaux avaient trahi l'essence de leurs religions.

Vivant en Afrique du Sud — là où la défense des droits des immigrés indiens l'amènera à la politique — au moment de la Guerre des Boers, il crée un corps d'ambulanciers; sa réponse personnelle face aux cruautés mutuelles que s'infligent les Boers protestants et les Britanniques anglicans.

Ses mentors

Il y a bien cependant, quelques occidentaux qui l'inspirent. Léon Tolstoï,

pour qui le Christ n'est pas le fils de Dieu, mais un homme comme les autres, quoique doté d'une grande moralité; Henry David Thoreau, théoricien de *La Désobéissance civile*, qui lui apprendra qu'il est impossible de changer la société sans, d'abord, changer l'homme.

Pour Thoreau, le devoir du citoyen devant un gouvernement injuste est de se révolter car «sous un gouvernement qui emprisonne injustement, la place de l'homme juste est en prison». Tout comme lui — qui avait renoncé à son poste de professeur pour cultiver son jardin, vivre seul dans les bois au bord de Walden Pound — Gandhi renonce à sa profession d'avocat, au costume veston-cravate pour cultiver ses légumes dans son ashram, filer le coton dont il confectionne sa célèbre tunique — ce qui fera dire

à Winston Churchill, un méprisant «ce fakir à moitié nu» — pour mieux miner la domination anglaise sur l'Inde.

Personne n'est parfait

Parfois Gandhi déconcerte par son absolue exigence de perfection envers lui-même et les autres et par certaines contradictions.

Ainsi, alors qu'un ami voulait offrir une bourse à un jeune homme pour qu'il

poursuive des études de droit à Londres, Gandhi lui proposa un neveu au lieu de choisir son propre fils. Ou encore, il décide de prolonger un jeûne, après avoir jeûné pour protester contre un emprisonnement arbitraire en Afrique du Sud, malgré la libération obtenue.

Gandhi combat toutes les formes de racisme ou d'intolérance. Pourtant, il interdit à son fils d'épouser une musulmane à cause des implications politiques d'une telle union (qui serait rejetée par les deux communautés). Parfois la foi mène à la mauvaise foi, même chez lui. Ou pire, au délire. Considérant que le faible doit opposer sa supériorité morale sur le brutal, il conseille aux Anglais de déposer les armes face à Hitler et de le laisser envahir la Grande-Bretagne; non pas par lâcheté mais pour renforcer leur fermeté intérieure et renoncer à tout ce qui n'est pas essentiel afin de ne pas se vendre aux nazis.

Autre bizarrerie de vieillesse, alors que jeune homme Gandhi avait une vie sexuelle plutôt intense, il choisit de dormir avec ses jeunes et séduisantes nièces pour mieux s'éprouver en résistant à la tentation.

Tout cela reposait sur un système de pensée et d'action par lequel il voulait mettre en symbiose vie personnelle et objectifs politiques. Pour Gandhi, l'Inde serait autarcique, rurale, débarrassée des machines, coupée de l'Occident, de l'alcool et les tissus étrangers seraient interdits. Tout cela pour mieux faire apparaître un homme nouveau (passablement passéiste!), sans révolution culturelle ni auto-génocide. Évidemment, il ne pouvait pas être suivi avec un tel programme!

S'il a réussi, contrairement à presque tous les révolutionnaires du siècle, à ne pas transformer une libération en despotisme, il a toutefois échoué dans son désir de maintenir l'unité de l'Inde. Les forces centrifuges étaient beaucoup trop fortes. Lors de la partition, Nehru disait que les Indiens se sont coupés la tête pour se débarrasser de leur migraine. Résultat? Quinze millions de personnes ont traversé les frontières pour rejoindre leurs coreligionnaires et près de deux millions d'entre eux mourront lors d'affrontements.

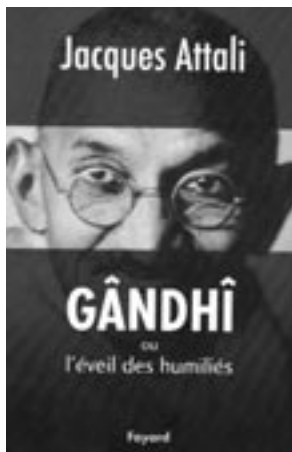
Churchill ne put s'empêcher de déclarer que ces boucheries, ces férociétés de cannibales auraient été impensables sous le régime tolérant et impartial de la couronne britannique. C'était faire fi que le 13 avril 1919, le général Dyer a ordonné à la troupe britannique d'ouvrir le feu sur une foule pacifique causant ainsi la mort de 379 personnes et blessant des milliers d'autres en seulement 10 minutes. Tout colonisateur se croit, pour se justifier, un civilisateur.

Gandhi laisse quand même un certain héritage. Aujourd'hui, le président de l'Inde est l'un des 140 millions de musulmans qui y vivent encore; le premier ministre est un sikh alors qu'Indira Gandhi a été assassinée par ses gardes du corps sikhs et que le terrorisme sikh a fait exploser un Boeing de Air India.

C'est davantage par la non-violence, le combat pour la vérité envers les autres et surtout envers soi-même que par la lutte armée, que certaines juntes ou dictatures ont été ou seront chassées du pouvoir.

Jacques Attali, *Gandhi ou l'éveil des humiliés*. Éditions Fayard

— André Synnott



Syndiqués et cadres

Ensemble pour la cause !



Michel Arsenault, directeur syndical à la Direction des technologies de l'information au SFMM(SCFP)



inq employés de la ville de Montréal — dont moi-même — ont récolté le fruit de trois mois de travail bénévole, soit la somme de 3000 \$ qu'ils ont remis à l'Ancre des Jeunes, un organisme de lutte au décrochage scolaire situé dans le sud-ouest de Montréal.

Par le biais d'un spectacle bénéfice qui s'est tenu, samedi le 10 mai dernier, à l'Église Notre-Dame-de-Lourdes, Daniel Bissonette et Jean Desjardin, guitaristes et amis de longue date ont eu pour complice, en arrière scène, Daniel Odder qui a enregistré la bande sonore du spectacle. Tous les trois travaillent à Brenan. Denis Sauvé, batteur et moi-même, mandoliniste, travaillons au 303, rue Notre-Dame. La preuve que l'on peut, si la cause est noble, faire travailler des cadres et des syndiqués main dans la main est maintenant faite!

À tous ceux qui nous ont appuyés ou qui ont assisté au spectacle, merci de votre générosité. **L'Équipe du SFMM félicite cette belle et importante initiative**, d'autant plus qu'il s'agit du septième spectacle bénéfice offert par ce tandem qui fait équipe depuis quatre années déjà et qui en était à la quatrième édition du spectacle pour venir en aide à l'Ancre des Jeunes!



Une alternative contre la rue et l'oisiveté

Dans le sud-ouest de Montréal, il n'existe pas d'autres ressources communautaires pour des raccrocheurs d'âge scolaire évoluant à l'extérieur du milieu scolaire. Les jeunes qui ne fréquentent plus l'école demeurent à la maison, deviennent oisifs et de plus en plus isolés. D'autres traînent dans la rue où le risque d'influences négatives et d'adopter des comportements délinquants est élevé. L'Ancre des Jeunes veut donc répondre à ce besoin d'une alternative pour des jeunes qui présentent des problèmes d'abandon précoce des études. L'organisme constitue également une alternative pour certains jeunes vulnérables, vivant des difficultés d'adaptation sociale.

Pour en savoir plus : www.ancresdesjeunes.org.

Source : texte tiré du site internet de l'organisme.

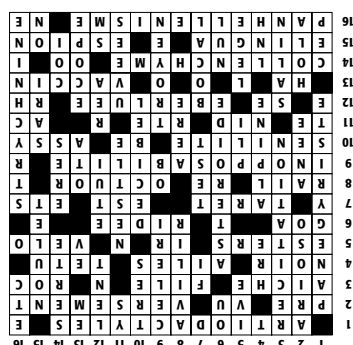
Les petites annonces du ColBlanc

Le COL BLANC offre aux membres actifs et retraités du Syndicat des fonctionnaires municipaux un service de petites annonces gratuites.

- Courrier électronique : colblanc@sfmm429.qc.ca
- Courrier régulier : Petites annonces du COL BLANC, 429, rue de La Gauchetière Est, Montréal, Québec, H2L 2M7
- Télécopieur : 514 842-3683

À vendre : motocyclette Yamaha Road Star Warrior 2002, 1700cc, 29 500 km, excellente condition, couleurs «charcoal», noir et chrome, beaucoup d'extras inclus comme tuyau d'échappement 50/50, ram air, miroirs, poignées, straight bar, raiser, petit pare brise sport et carénage inférieur (valeur de plus de 4000 \$) et tuyau d'échappement d'origine n'ayant servi qu'une semaine aussi inclus. Un Vrai bijou. À qui la chance? Prix : 12 995 \$ négociable pour acheteur sérieux. Demander Benoît Guimond au 514 624-1483.

À vendre : déshumidificateur (5 1/2 pièces) de marque Woods, 25 litres, blanc, comme neuf (il aurait servi trois fois) d'une valeur de 400 \$. Prix demandé : 200 \$. Contacter Lorraine Trudel, après 17 heures au 514 255-8463.



Fine cuisine vietnamienne
5136, Ave du Parc
(Entre Fairmount et Laurier)

Nos spécialités comportent :

Poisson à l'aneth authentique
Fruits de mer sautés servis dans un ananas ou une noix de coco
Saumon caramélisé servi dans un pot en terre cuite
Nos plats teriyaki sur plaques chauffantes
et encore plus à découvrir !
APPORTEZ VOTRE VIN
Pour toutes réservations : **514 272-1477**

DT PERFORMANCE

Claude Dufresne
représentant
514 704-6865

Pneus de toutes marques et roues de toutes sortes à tarifs corporatifs

À titre de fonctionnaire, obtenez un rabais supplémentaire de 5 % sur tout achat.
Contactez-moi afin d'obtenir votre carte privilège DT.

LA NATURE VOUS INTÉRESSE ?

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

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

Accès au lac

Terrains boisés

Terrains au
bord de l'eau

FINANCEMENT
100% SANS INTÉRÊT

40 MIN. DE LAVAL
10 MIN. DE MORIN-HEIGHT
15 MIN. DE MIRABEL
POUR INFORMATION : 514 214-6557
514 721-1529

NOUS OFFRONS DES PRIX IMBATTABLES À TOUS LES MEMBRES
DU **CSFMM** DE MEME QU'À LEURS PARENTS ET AMIS.

MATELAS

Un concept de vente
tellement différent !

Économiser
jusqu'à **60 %**

Sur rendez-vous seulement
514 721-1529 514 214-6557



Toute une gamme de matelas disponible



clinique solution Sante.com



À tous les Cols blancs membres du CSFMM

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

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

514 723-2424

www.cliniquesolutionsante.com

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



STATION DE
METRO
JARRY



**ARTICLES DE PEINTURE
COULEURS PAR ORDINATEUR**

Stores en bois
Planchers flottants

Distribution Bélair
8530, boul. Pie IX
Montréal (Québec)
514 593-5347

Rabais de 25%
sur la peinture
pour tous les
membres
du CSFMM

club voyages
Pointe-aux-Trembles

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

Johanne René de Cotret

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

Service personnalisé et
livraison gratuite de documents

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

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

Vacances Soleil (formule tout inclus)

Circuits du Club Aventure

Voyages d'affaires

Croisières

Circuits européens et autres

Spéciaux de dernière minute

Assurance-voyage



VOYAGES LEGARDEUR

Nancy Boivin
conseillère en voyages et
responsable des groupes

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

*Informez-vous sur nos
promotions GROUPES*

