

JOURNAL

# SFPQ

JOURNAL DU SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC  
48<sup>e</sup> année, N°4 Décembre 2010



**Dossier**  
**Mouvements  
de personnel  
imposés**

3 Éditorial

4 Nouvelles en vrac

6 Dossier : **Mouvements de personnel imposés**

8 Agence du revenu du Québec

10 Changement technologique à la RBQ

12 Les années noires des « clubs MED »

14 Le service antitabac dans les limbes

15 La sécurité d'emploi combien ça vaut ?

16 La civilité au travail



20 Assurance collective

22 Négociation dans la fonction publique

23 Colloque en Abitibi-Témiscamingue

24 22 ans et président

26 Santé et sécurité du travail

27 Rencontre nationale des jeunes



28 Échos des unités hors fonction publique

29 Sabotage hormonal

30 Mot des régions



**JOURNAL SFPQ**

48<sup>e</sup> ANNÉE, N<sup>o</sup>4  
DÉCEMBRE 2010

Le *Journal SFPQ* est l'organe officiel du Syndicat de la fonction publique du Québec. Il est publié quatre fois par année par le Service des communications et posté gratuitement à tous les membres du Syndicat. Il est disponible sur le site Internet du SFPQ.



Syndicat de la fonction publique du Québec  
5100, boulevard des Gradins  
Québec (Québec) G2J 1N4

Poste publication, enregistrement No 40027720

(418) 623.2424

(418) 623.6109

communication@sfpq.qc.ca

<http://www.sfpq.qc.ca>

Responsable de la publication  
**Nathalie Labonté**

Révision des textes et correction des épreuves  
**Geneviève Trudel, Nathalie Labonté, France Marcoux et Paul Pelletier**

Conception graphique, design, infographie et version Internet  
**Caron, Paré ass.**

Impression  
**Transcontinental**

Ce numéro est tiré à 38 000 exemplaires.

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale du Québec  
4<sup>e</sup> trimestre 2010

Note : Dans la mesure du possible, les textes sont féminisés. L'usage occasionnel du masculin comme neutre ne vise pas à exclure le féminin, mais plutôt à alléger les textes.

Couverture imprimée sur papier recyclé Chorus gloss

Intérieur imprimé sur papier recyclé Enviro 100



# LE SFPQ SE JOINT À L'ALLIANCE SOCIALE

Cet automne, ceux qui prônent depuis des années le démantèlement de l'État, la privatisation des services publics et autres dogmes de la droite ont poussé plus loin leur idéologie sur la place publique. C'est pour contrer ce discours de plus en plus dominant que le SFPQ s'est joint à l'Alliance sociale. Cette nouvelle coalition progressiste est constituée des principaux syndicats du Québec, FTQ, CSN, APTS, SPGQ, CSD, et d'associations étudiantes, FECQ et FEUQ.

Selon nous, un autre Québec est possible. C'est pourquoi comme organisation syndicale nous voulons contribuer à bâtir une société plus juste dotée de systèmes de santé et d'éducation forts et d'une fonction publique forte. Ces services publics de qualité doivent demeurer équitables et accessibles à tous les citoyens, et ce, peu importe leur lieu de domicile ou leur revenu.

À cet égard, ensemble, nous avons dégagé des objectifs en vue d'infléchir la trajectoire du prochain budget du Québec. Nous voulons soumettre des solutions aux pro-

blèmes économiques de l'État et proposer une fiscalité plus juste et équitable. Il est grand temps de cesser de refile la facture aux citoyennes et aux citoyens par des hausses de tarifs de toutes sortes.

L'État doit pouvoir compter sur des revenus récurrents pour être en mesure de livrer ses services publics. Ainsi, nous tenterons d'expliquer à la population que le panier de programmes sociaux dont dispose le Québec représente une mesure d'attraction pour les entreprises étrangères et que les services publics que nous léguons à nos enfants sont aussi importants que le montant de la dette du Québec. Nous expliquerons également aux citoyens qu'en sabrant la fonction publique, l'État choisit délibérément de diminuer leurs protections.

Au sein de l'Alliance sociale, nous allons combattre le discours des partisans de la réduction de la taille de l'État qui veulent à tout prix faire plus de place au laisser-faire économique. Cette façon de voir les choses a conduit plusieurs

pays dans l'une des pires crises financières et économiques mondiales des soixante dernières années. Cette crise ne peut qu'engendrer plus d'inégalités et de privations pour les gens moins fortunés, alors que des droits sociaux et économiques fondamentaux sont en cause.

Le SFPQ se doit d'occuper le terrain politique et social au sens large et de manière non partisane. Si nous souhaitons triompher de la droite et obtenir les résultats escomptés, il faudra, en tant qu'employés de l'État, devenir une source d'inspiration pour la population. Comment? En promouvant les services publics et en tentant de renverser cette pensée magique selon laquelle un État réduit signifie plus de liberté.

Pour ce faire, nous devons mobiliser le plus grand nombre possible de personnes afin de démontrer une fois pour toutes que les Québécoises et les Québécois ont à cœur leurs services publics et qu'un autre Québec est possible! Dans les prochains mois, il sera important de transmettre un autre message à nos élus et ainsi faire changer le cours de l'histoire.

En terminant, c'est avec plaisir que je vous offre mes meilleurs vœux à l'occasion de la nouvelle année. Que 2011 soit l'occasion de renforcer les liens de solidarité qui nous unissent au sein de l'action syndicale et militante afin de voir se réaliser nos désirs d'une société plus juste et équitable.

**Lucie Martineau**  
Présidente générale



Photo : Clément Allard

# Équité salariale

## VICTOIRE POUR LES TRAVAILLEUSES DE COMPASS

**E**n septembre dernier, les employées de Compass au Mont-Sainte-Anne ont reçu une très bonne nouvelle de la Cour d'appel de Québec. Celle-ci a rejeté l'appel de leur ancien employeur concernant les travaux d'équité salariale. Cet employeur devra par conséquent réaliser son programme d'équité salariale auprès des personnes salariées de la station de ski et de celles de la restauration. Depuis 1998, les parties impliquées dans ces travaux d'équité salariale se sont retrouvées, à plusieurs reprises, devant un commissaire ou un juge.

Cette saga juridique a débuté en 1998 lorsque l'employeur a refusé de verser les sommes supplémentaires nécessaires à l'application des résultats des travaux du comité d'équité salariale. Puis, en novembre 2001, l'employeur a procédé à l'impartition du secteur de la restauration, privant ainsi une cinquantaine de salariées du service de la restauration d'un salaire équitable.

Une entente a finalement été signée entre le SFPQ et la station du Mont-Sainte-Anne, plus précisément Compass, le nouvel employeur du secteur de la restauration. Cette entente votée par le personnel permettait notamment de régler de nombreux points en

litige et d'assurer le versement des sommes dues depuis plusieurs années aux employées de la station de ski du Mont-Sainte-Anne. Toutefois, il était clair pour le Syndicat que les termes de l'entente ne constituaient pas une renonciation à faire respecter les droits des salariées à l'équité salariale.

Le 21 janvier 2002, les salariées visées ont déposé une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale contre la station de ski du Mont-Sainte-Anne et Compass. Elles estimaient que leur employeur avait agi de mauvaise foi et de façon discriminatoire à leur endroit. En effet, en cédant en sous-traitance les emplois de la restauration dans le but de ne pas verser les ajustements salariaux, l'employeur les privait du plein bénéfice de la Loi.

La Commission d'équité salariale (CES) leur a donné raison en octobre 2002, sommant l'employeur de refaire ses devoirs. Celui-ci a par la suite contesté la décision de la CES auprès de la Cour du Québec. Toutefois, le 30 octobre 2007, la Cour du Québec a maintenu la décision de la CES. En février 2008, l'employeur a présenté une requête en révision judiciaire, mais cette requête a été rejetée quelques mois plus tard par la Cour supérieure. Finalement, l'employeur s'est aussi fait rabrouer par la Cour d'appel. Bref, les employées de Compass auront enfin droit à leurs correctifs salariaux après plus de dix ans de lutte.

*Carmelle Giguère*

# INVESTISSEMENT QUÉBEC et la SGF OUI À UNE FUSION MAIS PAS SUR LE DOS DU PER

**D**e passage en commission parlementaire le 11 novembre dernier, le SFPQ s'est montré plutôt favorable à la fusion de la Société générale de financement du Québec (SGF) et d'Investissement Québec, si celle-ci est cohérente avec le modèle québécois de développement économique et social. La présidente générale du SFPQ a par contre mis en garde les parlementaires de ne pas réaliser des économies sur le dos des employés. « Nous préférons croire que cette fusion vise à donner plus de cohérence aux structures responsables de la prospection et de la promotion des investissements au Québec, plutôt que de la voir comme un simple processus de rationalisation des effectifs et des ressources des deux sociétés », a indiqué Lucie Martineau.

# SION, SONNEL

Dans son mémoire, le Syndicat tient à rappeler au gouvernement que ce dernier est un acteur important en matière économique et sociale et qu'il doit continuer à intervenir pour éviter d'éventuels dérapages. En ce qui a trait aux mesures d'économies qui pourraient résulter de cette fusion, le gouvernement doit se montrer respectueux des personnes en favorisant des mesures d'attrition naturelle du personnel, recommande le SFPQ.

Le SFPQ représente le personnel technique et de bureau chez Investissement Québec. Ces personnes travaillent principalement dans les grands centres urbains, au siège social de Québec et à Montréal. Mais plusieurs autres employés sont assignés dans les centres régionaux des villes suivantes : Brosard, Chandler, Drummondville, Gatineau, Laval, Rimouski, Rouyn-Noranda, Saguenay, Sherbrooke, Saint-Laurent, Trois-Rivières, Saint-Georges, Laval et Sept-Îles.

Éric Lévesque

## Société des établissements de plein air du Québec ÉLECTIONS DES COMITÉS DE NÉGOCIATION

Photo : Robert Lespérance



Le comité de négociation des parcs : Patrick Lefebvre, Suzanne Joncas, Michel Tanguay et Thomas Richard.

**V**oici les noms des personnes qui représenteront les employés des différentes accréditations détenues par le SFPQ avec la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq).

À l'Auberge Port-Menier, Shawna Doucet a été élue pour siéger au comité de négociation. À l'Aquarium du Québec ont été élus Patrice Corriveau et François

Gouge. Pour les Pourvoires-Activités fauniques-Service des ventes et réservations, il s'agit de Gilles Forgues, René Thériault, Michel Rivard et Renaud Beaupré; à la Station touristique Duchesnay : Marie-Claude Nadeau et Claude Vallières. Au Manoir Montmorency : René Giroux et David Tremblay.

Pour l'accréditation Siège social – Auberge Fort-Prével – Camping Centres touristiques – Parc de la Chute-Montmorency, le comité de négociation sera composé de Marlène Martin et de Laurent Moreau. Finalement, dans le cas des parc nationaux, Suzanne Joncas, Patrick Lefebvre, Thomas Richard et Michel Tanguay ont été élus par leurs pairs lors d'une rencontre à Québec le 24 novembre dernier. Le SFPQ accompagnera les membres de tous ces comités, afin qu'ils puissent accomplir pleinement leur mandat.

Robert Lespérance

## Un oubli de taille

Dans l'article sur la fin des travaux d'équité salariale dans les centres d'aide juridique du Québec (*Journal SFPQ* de septembre 2010, p. 21), on a oublié de souligner l'importante contribution d'Hélène Marois. Celle-ci a œuvré au SFPQ notamment comme coordonnatrice du Service de la classification, des mouvements de personnel et de l'équité salariale, avant de prendre sa retraite l'an dernier.





Claude Tremblay  
Conseiller  
Service de la classification,  
des mouvements de personnel  
et de l'équité salariale

## JEU DE CHAISES SOUS SURVEILLANCE

**C**haque gouvernement, chaque conjoncture et chaque année amènent son lot de mouvements de personnel dans la fonction publique québécoise. C'est pourquoi la sécurité d'emploi constitue un élément clé des conditions de travail des employés de l'État. Ainsi, tous les salariés permanents obtiennent une garantie qu'ils ne seront pas mis à pied pour la seule raison d'un manque de travail. Cependant, que se passe-t-il lorsqu'un employé est mis en disponibilité?

Dans la dernière année, le SFPQ est intervenu à plusieurs reprises pour défendre les droits des travailleuses et des travailleurs touchés par des décisions gouvernementales. À titre d'exemple, citons la fermeture du Centre de détention de Valleyfield, la transformation organisationnelle de la Sureté du Québec, l'annonce que le service de lutte contre le tabagisme pourrait quitter bientôt le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), de même que la création de l'Agence du revenu.

Toutes ces décisions politiques ont engendré des sentiments d'inquiétude et d'insécurité chez le personnel concerné. Plusieurs syndiqués se sont posés des questions. Qu'advient-il de mon poste? Vais-je pouvoir le conserver? En s'adressant à leurs représentants syndi-

caux, les employés ont pris connaissance de l'importance du régime de la sécurité d'emploi, correspondant au chapitre 6 de la convention collective des fonctionnaires et de celle des ouvriers.

Dans tous ces cas de mouvements de personnel, le Syndicat s'est imposé comme intermédiaire afin d'amoindrir les conséquences pour ses membres et de veiller au respect de leurs conditions de travail.

### Centre de détention de Valleyfield

En vertu de la convention collective, lors de la fermeture d'une unité administrative, les employés permanents doivent être replacés dans un poste vacant, dans le même corps d'emploi, à l'intérieur d'une limite de 50 km de distance, soit de leur port d'attache, soit de leur domicile. Si cela est impossible à réaliser, l'employé permanent est mis en disponibilité. Or, dans le cas de la fermeture du centre de détention de Valleyfield, le ministère de la Sécurité publique tente de déjouer la notion du 50 kilomètres notamment en assignant de façon temporaire un cuisinier dans un centre de détention à Montréal. Par le fait même, les gestionnaires dépassent la limite de kilométrage permise et, conséquemment, bafouent les droits de ce travailleur.

Pourtant, dans ce dernier cas, d'autres choix s'offraient aux gestionnaires. Selon la convention collec-

tive, un employeur peut prêter un employé en surplus, toujours à l'intérieur du 50 km, à d'autres ministères et organismes, de même qu'aux réseaux de l'éducation ou de la santé et des services sociaux. Il peut aussi le prêter à des tiers, c'est-à-dire à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés en vertu des dispositions de la Loi sur la fonction publique. Bref, un arbitre aura à trancher ce grief.

## La transformation de la Sûreté du Québec

Parallèlement, un autre jeu de chaise musicale est en cours à la Sûreté du Québec. Une transformation organisationnelle y implique le déplacement de plus d'une cinquantaine d'employés représentés par le SFPQ. Jusqu'à présent, la Direction des ressources humaines fait assez bien les choses. Même si constater que l'on sera déplacé d'une trentaine de kilomètres ne fait pas l'affaire de tous les employés, surtout quand on travaille dans un grand centre urbain, que l'on ne possède pas de voiture et que le nouveau port d'attache se trouve en banlieue, cela ne change rien au fait que, fondamentalement, les droits des employés sont respectés. Parmi les membres qui seront déplacés d'ici quelques mois, ou plus tard selon la vitesse d'implantation de cette transformation, une seule personne a jusqu'à maintenant été identifiée comme pouvant éventuellement être mise en disponibilité.

De plus, aux dernières nouvelles, des emplois seraient offerts à tous les employés occasionnels touchés. Si tel est le cas, ce ne serait que faire preuve d'efficacité et de

logique, car quelle organisation saurait se départir de cette expertise acquise par les occasionnels? Cela revêt une importance encore plus grande une fois conjuguée aux dispositions de la lettre d'entente n° 10 de la convention collective des fonctionnaires.

## Le service antitabac

En principe, la transparence est de rigueur dans les cas de mouvements de personnel, puisque les ministères et organismes ont une responsabilité d'accompagnement et d'information face aux employés touchés. Pourtant, ce n'est pas le cas au MSSS, où le mystère le plus complet règne sur le sort des inspecteurs du tabac.

En octobre dernier, la Direction des ressources humaines annonçait aux employés du service de lutte au tabagisme la cession prochaine des activités à une agence régionale. Toutefois, la DRH n'a pas précisé la nature des tâches du personnel une fois la cession réalisée. Il s'agit ici d'un problème de classification qui s'ajoute à la problématique de la cession des activités. Le titre d'emploi d'inspecteur du tabac n'existe pas. On confie ces tâches à des techniciens en administration. Le ministère laisse entendre, à mots couverts, que les inspecteurs du tabac, une fois cédés, accompliront peu de tâches d'inspection et que le gros du travail correspondra bel et bien à des tâches de technicien en administration. On ne peut s'insurger devant le fait qu'un employeur assigne à ses employés des tâches conformes à leur corps d'emploi, mais ce qui est troublant, c'est que ces employés accomplissent, souvent depuis plusieurs années, des tâches d'ins-

## LES INTERVENTIONS DU SYNDICAT

Afin de favoriser le maintien et le développement des services publics, le SFPQ oriente ses actions dans l'administration gouvernementale en vue d'éviter des mises en disponibilité de fonctionnaires et d'ouvriers. Toutefois, si des mises en disponibilité surviennent, le Syndicat intervient de diverses façons. Tout d'abord, un comité est créé avec l'employeur. Ainsi, les représentants syndicaux veillent au respect des dispositions du régime de sécurité d'emploi. Par exemple, ils se penchent sur la nature des éléments déclencheurs de la mise en disponibilité, l'identification des employés visés, le respect des dispositions applicables à la stabilité d'emploi et au placement des employés en disponibilité.

pecteur, qu'ils adorent leur travail et qu'ils y sont dévoués (voir le texte « Le service antitabac dans les limbes » p.14).

Prétextant des transformations administratives et plusieurs autres raisons donnant droit à la mise en disponibilité, des ministères et organismes coupent des postes ici et là. Alors que certains font preuve de diligence en prenant au sérieux leur rôle d'accompagnement, d'autres relèguent le principe d'humanité aux oubliettes. Depuis un certain temps, le Syndicat constate que le nombre de mises en disponibilité est en nette augmentation et que les obligations de récupérations financières fixées par le Conseil du trésor ne peuvent que stimuler ce mouvement à la hausse. Dans un tel contexte, le chapitre 6 de la convention collective revêt une importance cruciale. Il serait bon de le parcourir d'un œil avisé.



Maryse Rousseau  
Coordonnatrice  
Service de la défense des  
services publics et des rela-  
tions de travail

## Agence du revenu du Québec ACCEPTER OU REFUSER D'ÊTRE CÉDÉ, LÀ EST LA QUESTION!

**D**epuis l'annonce de la création de l'Agence du revenu, le SFPQ a tenté non seulement de combattre cette sortie de la fonction publique, mais aussi, devant l'impossibilité de freiner les ardeurs du gouvernement, de faire inclure dans la future loi des valeurs propres à la fonction publique. Finalement, le Syndicat a réussi à faire intégrer dans cette loi tant ces valeurs que des droits pour ses membres qui vont au-delà du chapitre 6 des conditions de travail. Le projet de loi du ministre Raymond Bachand constitue une cession totale. Par conséquent, tout le personnel permanent aura prochainement à accepter ou à refuser d'être cédé.

Lorsqu'un organisme ou un ministère sort du giron de la fonction publique, les règles qui le gouvernement ne sont plus les règles propres à la fonction publique. Bien souvent, ces règles s'apparentent à celles du secteur privé. Comment alors s'assurer que les employés de la future Agence, représentés par le SFPQ, ne sont pas lésés ou victimes de favoritisme? Rappelons que le ministre Bachand a choisi de créer l'Agence pour, entre autres, avoir plus de latitude dans l'embauche et les processus de dotation.

À la suite des différentes représentations du SFPQ, le ministre a décidé d'inclure dans sa loi quelques articles sur l'organisation des ressources humaines. Citons, entre

autres, le principe d'égalité d'accès pour tous les citoyens à un emploi au sein de l'Agence, la préséance des compétences des personnes en matière de recrutement, de promotion et d'évaluation, l'utilisation et le développement des ressources humaines d'une façon optimale, de même qu'une reddition de compte en matière de gestion des ressources humaines. Ces ajouts au projet de loi n°107 visent à inclure les valeurs qui gouvernent l'attribution des emplois dans la fonction publique et la neutralité de ceux qui les occupent.

### Sécurité d'emploi

Tous les employés permanents de Revenu Québec recevront un avis de leur employeur concernant la cession. Ils auront le choix de refuser d'être cédés à la nouvelle Agence. À partir de la réception de cet avis, les employés concernés auront soixante jours pour informer par courrier recommandé le sous-ministre du Revenu de leur refus d'être cédés. Si un employé



accepte d'être transféré au sein de l'Agence, il n'aura pas à répondre à cet avis. S'il refuse, il sera mis en disponibilité.

En vertu du régime de sécurité d'emploi, tout employé bénéficie, à compter de sa date de mise en disponibilité, de la stabilité d'emploi. Celle-ci lui est garantie pour une période de 18 mois. Ainsi, il ne pourra pas être muté à plus de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Cependant, un employé mis en disponibilité qui n'a pas été muté dans un nouvel emploi pourra être utilisé provisoirement. Dans le cas de Revenu Québec, l'employé qui a refusé d'être cédé sera tout de même en situation de prêt de service auprès de la nouvelle Agence du revenu, comme l'indique la Loi.

## Employés temporaires ou occasionnels

À la suite des représentations et des pressions exercées par le SFPQ, le ministre Bachand a introduit

dans son projet de loi n° 107 les principes de la lettre d'entente numéro 10 intervenue dans le cadre de la dernière négociation. Cette lettre d'entente permettra à certains employés occasionnels d'acquérir une permanence. Par conséquent, tous les employés occasionnels qui se qualifient auront la possibilité d'un droit de retour dans la fonction publique. Cette lettre d'entente s'appliquera aux employés occasionnels et saisonniers qui auront travaillé 44 mois sur 48 dans la période précédent immédiatement la date de signature de la convention collective. Quant aux employés détenant un statut de temporaire au 31 décembre 2010, le ministère du Revenu a annoncé qu'ils auraient un droit de retour dans la fonction publique illimité dans le temps, selon les dispositions prévues au projet de loi créant l'Agence du revenu du Québec.

Le SFPQ est fier du travail accompli jusqu'à présent et des gains obtenus grâce à la collaboration de tous

les paliers de l'organisation. Du 19 janvier au 3 février prochains, les membres de l'Exécutif national rencontreront les employés de la nouvelle agence afin de répondre à toutes leurs questions relatives aux conditions de travail lors d'une cession. Entre-temps, le Syndicat encourage ses membres à transmettre leurs interrogations par courriel à [revenu-info@sfpq.qc.ca](mailto:revenu-info@sfpq.qc.ca).

Pour plus de renseignements, consulter le [www.sfpq.qc.ca/revenu](http://www.sfpq.qc.ca/revenu).



Régie du bâtiment du Québec

## LIMITER LES CONSÉQUENCES D'UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE



Maryse Rousseau  
Coordonnatrice  
Service de la défense des  
services publics et des rela-  
tions de travail

**E**n 2003, la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) annonce la modernisation de son processus d'affaires et de ses systèmes informatiques. Ce projet nommé Vision 2005 implique une grande réorganisation administrative, dont l'abolition des services de soutien dans les bureaux régionaux. Ce changement technologique a des répercussions importantes sur le personnel. Par exemple, on prévoit des modifications majeures dans les tâches des employés, l'abolition de certains postes et finalement des mises en disponibilité. La classe d'emplois la plus touchée est celle des agentes et agents de bureau.



Afin de discuter des impacts du projet Vision 2005, la RBQ met en place, en décembre 2004, un comité sur les changements technologiques, auquel siège le SFPQ. Selon la convention collective, un employeur peut mettre en disponibilité un employé lorsque survient un changement d'ordre technologique et qui a pour effet de modifier sa description de tâches. Dans ce cas-ci, la RBQ interviendra avant l'introduction du changement, afin d'en minimiser les impacts auprès de son personnel.

Peu importe comment les mises en disponibilité sont gérées, il demeure toujours un sentiment d'insécurité, de stress, de déception et de deuil chez les employés aux prises avec de si grands changements. C'est pourquoi l'adaptation à de nouveaux outils de travail ou une réorientation de carrière imposée ne doivent pas être prises à la légère par les acteurs concernés.

## Une panoplie de mesures

C'est dans cet esprit que le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) est associé très tôt au projet. D'une

part, le SCT et la RBQ tentent de connaître toutes les possibilités d'emploi dans les autres ministères et organismes, particulièrement en région, et ce, dans un but de faciliter le redéploiement de certaines personnes. D'autre part, plusieurs discussions ont lieu pour faciliter l'arrimage entre le profil et les compétences des employés et les besoins des ministères. Certains emplois nécessitent un reclassement.

De plus, la RBQ met sur pied un programme de requalification pour les préposés aux renseignements touchés. Cette mesure permet d'éviter la mise en disponibilité d'un trop grand nombre d'employés. La formation est directement liée aux nouvelles tâches du personnel et inclut un stage pratique en emploi. À la fin de ce programme, les employés sont nommés à de nouveaux postes. Pour certains, cela constitue une promotion.

Le SCT, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, organise aussi des ateliers d'aide à la carrière. Les salariés qui le désirent peuvent dresser un bilan de carrière et vivre un nouveau départ conforme à leurs aspi-

rations. Par ailleurs, la RBQ autorise des prêts de service de son personnel, afin qu'il puisse expérimenter un autre emploi sans mettre en péril son lien d'emploi avec la Régie. Finalement, à la demande d'un salarié, la RBQ peut procéder à sa mise en disponibilité et ainsi lui permettre d'accéder prioritairement à un nouvel emploi.

Le projet Vision 2005 est toujours d'actualité. Alors qu'en 2005 l'organisme compte une centaine d'agents de bureau, cinq ans plus tard, il en dénombre environ une trentaine. Plusieurs œuvrent encore dans les bureaux régionaux, car la RBQ doit y offrir les examens pour les licences d'entrepreneurs. Cependant, quand une personne quitte ses fonctions, elle n'est pas remplacée.

Si jamais on discute de changement technologique et de mises en disponibilité dans un comité de relations professionnelles, sachez qu'il est possible pour un employeur d'agir avant le déclenchement de l'événement, et ce, dans le but d'en limiter les conséquences directes sur le personnel, comme cela s'est fait à la Régie du bâtiment.



Carmelle Giguère  
Coordonnatrice  
Service de la classification, des mouvements  
de personnel et de l'équité salariale

**A**lors que le gouvernement du Québec dirigé par Robert Bourassa prévoit un déficit de 6,4 milliards de dollars en 1993-1994 et doit faire face à une récession, celui-ci entreprend un important redressement des finances publiques. En juin 1993, il adopte notamment la loi 198 sur la réduction d'effectifs, obligeant les ministères et organismes à diminuer de 12 % le nombre d'employés, et ce, sur une période de cinq ans. Voici l'histoire de l'Opération réalignement, une des périodes les plus sombres de la fonction publique, où près de 9 000 employés occasionnels ont perdu leur emploi et quelque 600 employés permanents ont été mis en disponibilité en une année seulement.

À cette époque, le gouvernement libéral vise des compressions budgétaires de quatre milliards échelonnées sur trois ans. Ses cibles sont les conditions de travail, la privatisation de certains secteurs, la hausse de la productivité, la décentralisation, la tarification des services publics et la réévaluation du caractère universel des programmes gouvernementaux. Les ministères et les organismes se font imposer des compressions budgétaires de près de 20 % ainsi que des réorganisations administratives. Bref, les réductions de personnel sont draconiennes et rapides.

## LES ANNÉES NOIRES DES « CLUBS MED »

### Carrefour Transit

À l'automne 1993, tous les syndiqués mis en disponibilité sont rassemblés dans le Carrefour Transit, en attendant un transfert dans l'appareil gouvernemental. Ces lieux communément appelés « clubs MED » pour mise en disponibilité peuvent réunir des centaines de fonctionnaires. Jamais auparavant le gouvernement n'a procédé à autant de mises en disponibilité à la fois. À Québec, le Carrefour Transit occupe le premier étage de l'édifice Marie-Guyart, soit le complexe G. L'ambiance qui y règne est aux antipodes des vrais clubs MED. C'est la déprime générale. Plusieurs personnes s'y pointent le matin, s'installent et attendent. Leur objectif : se trouver un poste ailleurs au sein de l'administration publique. On parle même d'un « mouvoir ».

Être en disponibilité signifie être en surplus ou excédentaire. Grâce à la sécurité d'emploi, le personnel permanent conserve son lien d'emploi, son salaire et ses avantages sociaux. Malheureusement pour les fonctionnaires autant que pour les professionnels ou les cadres, la mise en disponibilité comporte souvent une forme de rejet. « Aussitôt que mon

supérieur m'a annoncé ma mise en disponibilité, je suis devenue une personne contaminée dans mon milieu de travail », raconte une « survivante ». « Certains de mes confrères ne me parlaient plus. Tout d'un coup, je me suis aperçue que je ne servais plus à rien. Mon orgueil en a pris un coup », raconte cette autre employée « abandonnée » par son ministère.

Ce qui blesse surtout le personnel en surplus, c'est l'étiquette d'indésirable, de fauteur de troubles qui leur est accolée. « Une fois en disponibilité, les autres ministères ne veulent rien savoir de toi. Cela transparait quand vient le temps de passer des entrevues. Ils ne veulent surtout pas qu'une personne rejetée vienne supplanter des occasionnels ou des temporaires qu'ils ont formés au fil des ans », témoigne une employée en informatique.

### Gel des salaires

Parallèlement à son opération réalignement, le gouvernement adopte, en juin 1993, la loi 102 sur le gel des salaires. Il affirme ne pas pouvoir négocier les conventions collectives et demande encore une prolongation. Cette année là, le SFPQ propose de faciliter les départs à la retraite sur une base



volontaire et l'introduction du travail à temps partagé, permettant ainsi de récupérer dans la masse salariale plus que les 171 millions dollars exigés par le Conseil du trésor dans le cadre de la loi 102.

En avril 1994, l'État procède à 2397 compressions de postes. Près de 40 employés sont en recyclage ou en attente d'affectation au « club MED ». L'élection d'un gouvernement péquiste en septembre 1994 ne ralentit pas l'Opération réalignement. Vers la fin de l'année 1994, le SFPQ obtient une entente sur l'organisation du travail afin de dégager des économies, permettant ainsi la sauvegarde des emplois. La nouvelle ministre au Secrétariat du Conseil du trésor, Pauline Marois, signe cette entente.

Toutefois, le ministre des Finances demande des réductions additionnelles l'année suivante. Les ministères et organismes éliminent 1 600 postes. En 1995-1996, environ 600 fonctionnaires, professionnels et cadres sont mis en disponibilité. En avril 1996, le gouvernement annonce que 2 000 autres postes dans le secteur public québécois seront abolis. Compte tenu du taux d'attrition qui varie entre 2,5 % et 3 %, les « clubs MED » accueillent encore tout près de 600 personnes l'année suivante.

Ce grand mouvement de personnel imposé se vit difficilement au SFPQ aussi. « Ce sont généralement les employés les plus vulnérables qui ont été mis en disponibilité, des personnes qui n'avaient pas passé de concours depuis plusieurs années, se remémore Richard Thibaudeau, alors représentant régional au bureau de Québec – Chaudière-Appalaches. Il a fallu faire pression sur l'employeur pour qu'il offre de la formation, donne de nouveaux outils et finalement maintienne les employés dans leur nouvel emploi. »

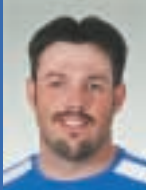
Le niveau de détresse psychologique atteint alors des sommets inégalés. « La meilleure façon de tuer un homme, c'est de le payer à ne rien faire, chantait Félix Leclerc. C'est exactement ce qui se produit dans les Clubs MED », constate l'ancien représentant syndical qui travaillait quasi à temps plein, de concert avec son vis-à-vis patronal, à replacer les agents de bureau et les techniciens. Il accompagnait ces personnes dans leurs démarches, en faisant preuve d'humanité et d'empathie.

Par ailleurs, les confrontations entre les permanents mis en disponibilité et les occasionnels sont fréquentes. « J'ai dû accompagner des membres dans leur

nouveau ministère afin d'éviter toutes représailles de la part du personnel en place, poursuit Richard Thibaudeau. Le transfert d'expertise était difficile. Il fallait des intermédiaires, des « Casques bleus », pour calmer la grogne. »

Accablé par la critique médiatique, le gouvernement péquiste met finalement la clé dans la porte des « clubs MED » en 1998. Il laisse les personnes en disponibilité dans leur ministère ou organisme, en attendant de les assigner ailleurs.

Depuis ces temps difficiles, la directive de non-remplacement d'une personne sur deux partant pour la retraite a remplacé les mises en disponibilité massives, beaucoup trop contre-productives. Alors que dans les années 1990, les objectifs de la réduction de la taille de l'État étaient purement économiques, le SFPQ constate que de nos jours, ils sont plus idéologiques. Le gouvernement libéral maintient le cap pour limiter le nombre de fonctionnaires; cependant, ses motivations ne concernent pas la bonne gestion des deniers publics. Cette fois, toutes les occasions sont bonnes pour recourir à la sous-traitance, la plus part du temps plus onéreuse, ainsi que pour faire plaisir aux amis du parti.



Jean-François Sylvestre  
Représentant régional politique  
Montréal – Laval

## LE SERVICE ANTITABAC DANS LES LIMBES

**A**u Québec, une vingtaine d'inspectrices et d'inspecteurs oeuvrent contre le tabagisme. Basés à Montréal et à Québec, ils sont employés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Au quotidien, ces salariés font un travail d'inspection, même si leur corps d'emploi est technicien en administration. Ce service de lutte contre le tabac relativement récent se retrouve aujourd'hui dans la mire de plusieurs ministères et à l'aube d'une grande réorganisation.

Au printemps 2008, ces inspectrices et inspecteurs majoritairement occasionnels apprenaient qu'ils seraient transférés dans une agence de la santé, et ce, dès le 1<sup>er</sup> avril 2010. Le 7 octobre dernier, la Direction des ressources humaines rencontrait ces mêmes employés pour leur annoncer finalement un transfert en juin 2011 dans la capitale nationale. De plus, ceux-ci apprenaient que 90 % des plaintes liées au tabac seraient désormais prises en charge par les différents corps de police québécois.

### Une permanence en jeu

Notons également que les exigences d'embauche dans le réseau de la santé sont différentes de celles de la fonction publique. Un technicien en administration dans le réseau de la santé doit être détenteur d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en administration. Sur cette base, on pourrait refuser l'embauche des inspecteurs de lutte contre le tabagisme du fait qu'ils détiennent un autre DEC. Bref, pour ce personnel occasionnel, le risque d'un non-renouvellement de contrat est bel et bien réel.

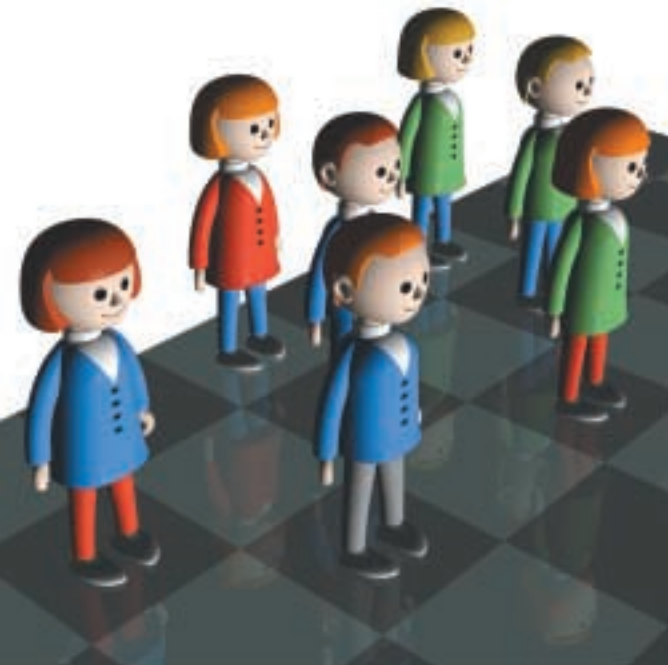
Également, à la suite de la signature de la nouvelle convention collective et de la lettre d'entente n° 10, 15 inspecteurs occasionnels pourraient obtenir leur permanence dans la fonction publique si les activités antitabac ne sont pas transférées. Il est tout à fait compréhensible que ces salariés ne veuillent pas être cédés à une agence de la santé. Pour la plupart, c'est leur droit de devenir « permanent » dans la fonction publique qui est en jeu.

### Révision de la Loi sur le tabac

La lutte contre le tabagisme est importante pour notre société. À cet égard, une révision de la Loi sur le tabac serait en cours au gouvernement. Selon *Le Soleil*, « c'est avec une très grande discrétion que le ministère de la Santé jongle avec l'idée de traiter directement avec les policiers pour s'attaquer aux cigarettes de contrebande ». Cette refonte de la Loi confierait de nouveaux pouvoirs aux policiers, créerait un registre des produits légaux et augmenterait les peines aux contrevenants, nous apprend le journaliste Michel Corbeil. Une question se pose : les corps policiers sont-ils vraiment interpellés par la lutte au tabagisme ou par les pouvoirs supplémentaires que leur octroierait une révision de la Loi?

En attendant, les inspectrices et inspecteurs du tabac vivent dans l'incertitude, le stress et l'insécurité. Ils trouvent la situation très démotivante et lourde de conséquences sur leur avenir. Dans ces circonstances, le Ministère doit faire preuve de transparence et bien accompagner ses employés dans le cadre de cette réorganisation. Il doit également répondre aux questions du Syndicat, qui malgré l'envoi d'une correspondance demandant une rencontre, n'a toujours pas obtenu de réponse.

1. Voir les articles de Michel Corbeil des 8 et 9 novembre 2010 sur le sujet.





Nathalie Labonté  
Agente d'information  
Service des communications

# La sécurité d'emploi, COMBIEN ÇA VAUT?

**D**ans sa chronique « Les blindés et les autres » publiée dans Le Journal de Québec du 1<sup>er</sup> décembre dernier, David Descôteaux tente de donner une valeur à la sécurité d'emploi et d'analyser les conclusions de l'étude sur la rémunération globale des employés de l'État de Québec (ISQ).

« Pour obtenir un ordre de grandeur : de source sûre, on a offert aux employés de la défunte Agence des partenariats public-privé du Québec de renoncer à leur sécurité d'emploi... contre une hausse salariale de 17 %. Et ils ont refusé! », écrit-il, tentant lui-même d'accorder une valeur intrinsèque à la sécurité d'emploi, alors que l'ISQ en est incapable.

Si la sécurité d'emploi vaut cher pour les individus, cela ne signifie pas qu'elle coûte cher.

Instaurée au milieu des années 1960 pour arrêter le phénomène du *patronage*, la sécurité d'emploi a fait l'objet d'une étude approfondie en 1994 par l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR), intégré de nos jours à l'ISQ. À l'époque, non seulement la sécurité d'emploi était difficile à évaluer, mais les recherches sur les relations entre la sécurité d'emploi et les salaires se sont avérées non concluantes pour l'IRIR.

« Pour ce qui est de la fonction publique, la question [du coût de la sécurité d'emploi] se pose vérita-

blement quand on diminue radicalement le rôle de l'État, constatait l'IRIR. Si le niveau des services demeure relativement stable, proportionnellement, peu de personnes seront mises en disponibilité, et ces dernières seront mutées ou réaffectées assez facilement. Les coûts engagés par le secteur public seront vraisemblablement faibles. » Ainsi, quand les effectifs liés aux services publics sont stables et qu'il y a peu de mouvements de personnel, les coûts relatifs au régime de la sécurité d'emploi s'avèrent infimes.

Rappelons que les mécanismes de sécurité d'emploi servent à identifier et à replacer des fonctionnaires permanents mis en disponibilité. Par ailleurs, plus de 30 % des fonctionnaires représentés par le SFPQ possèdent le statut d'occasional et n'ont pas droit à cette assurance. La sécurité d'emploi n'a donc pas pour but de maintenir un employé dans son même poste toute sa vie ou de le payer à ne rien faire.

## Valeur relative

Si la sécurité d'emploi vaut cher pour les individus, cela ne signifie pas qu'elle coûte cher. Le gouvernement en est bien conscient et c'est pourquoi il peut se servir de l'argument de la sécurité d'emploi pour faire pression à la baisse sur les salaires des fonctionnaires. De plus, dans les cas de pénurie de main-d'œuvre, pour attirer du personnel ou pour en retenir, le Secrétariat du Conseil du trésor de même que les ministères et les organismes peuvent faire valoir cet argument.

Sur le marché du travail, en l'absence de sécurité d'emploi, d'autres mesures compensatoires existent et comportent aussi un coût. Par exemple, les grandes entreprises octroient souvent des primes de départ substantielles. De plus, tant dans le privé que dans le public, un haut taux de roulement du personnel s'avère coûteux pour une organisation. En ce sens, la sécurité d'emploi constitue une mesure de rétention efficace en contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Contrairement à l'avis de M. Descôteaux, la société ne se divise pas entre ceux qui bénéficient d'une sécurité d'emploi et ceux qui n'en bénéficient pas. La sécurité d'emploi doit plutôt former un continuum de divers niveaux de protection où la distinction entre le secteur privé et le secteur public n'est pas pertinente. Certaines entreprises privées offrent une excellente sécurité d'emploi : c'était le cas de la compagnie Alcan à la fin des années 1990. Toutefois, la sécurité d'emploi dans la fonction publique du Québec sera toujours plus grande, car une entreprise privée peut fusionner ou fermer, ce qui n'est pas le cas d'un gouvernement.

Ce n'est pas la sécurité d'emploi des uns qui entraîne la précarité des autres, mais plutôt notre système économique qui carbure à la compétition des entreprises et des travailleurs. Non, décidément, il serait regrettable de revenir au temps de Duplessis et des nominations partisans.



Nathalie Labonté  
Agente d'information  
Service des communications

## Conférence de Gilles Demers LA CIVILITÉ AU TRAVAIL

**L**e 19 octobre dernier, Gilles Demers était de passage au siège social du SFPQ pour prononcer une conférence sur la civilité au travail dans le cadre de la rencontre du Réseau des femmes. Son discours incitait à aborder le harcèlement psychologique d'une manière plus positive et préventive. Le Journal SFPQ vous résume les propos de ce conférencier qui a captivé son assistance.

Pour Gilles Demers, consultant associé chez Dolmen Capital Humain, le terme *harcèlement psychologique* s'emploie souvent à mauvais escient. « Tant les recherches que nos expériences auprès de milliers de travailleuses et travailleurs nous ont démontré que les inconforts vécus au travail sont plus souvent causés par des comportements impolis et irrespectueux que par de vraies situations de harcèlement psychologique », constate-t-il.

« Quand on est victime d'incivilité dans la rue, on ne revoit généralement plus la personne à la source du problème, raconte cet ancien ombudsman de Bell Canada. Cependant, quand l'incident survient au travail, c'est différent. On croise la personne chaque jour et il devient difficile de l'éviter. Ce type de situation constitue un terreau fertile au harcèlement psychologique et c'est pourquoi il faut s'occuper du problème avant qu'il ne dégénère. »



Photo : Nathalie Labonté

Sandra McKeown et  
Gilles Demers de  
Dolmen Capital Humain,  
le 19 octobre dernier au  
siège social du SFPQ.



## Et les plaintes rejetées?

Cinq ans après l'instauration des amendements en matière de harcèlement par la Commission des normes du travail, seulement 9 % des plaintes ont été transférées à la Commission des relations de travail pour audition et décision. De l'avis de Gilles Demers, qui a participé à la formation des enquêteurs de la Commission des normes du travail, « il était anormal que le grand nombre de plaintes rejetées tombent dans l'oubli. Parce que dans de tels cas, il se passe presque toujours quelque chose dans le milieu de travail ».

« Au moment où l'on assiste à un essoufflement des politiques relatives au harcèlement psychologique, ajoute-t-il, la notion de civilité au travail gagne en popularité. » La civilité est un cadre de référence établi par un groupe de personnes et visant le bien-être de la majorité. Bref, c'est l'ensemble des petits gestes que chacun doit poser pour rendre la vie en groupe supportable, où le respect vient en tête de liste. Par exemple, utiliser un langage tempéré et adapté, collaborer adéquatement avec les collègues, faire preuve d'attention et d'écoute face aux autres, respecter la confidentialité...

## L'importance de s'épanouir

« Depuis une quinzaine d'années, les gens ne travaillent plus uniquement pour la paie. Ils vont prendre en considération également leurs relations interpersonnelles, la façon dont on les traite, la possibilité de s'épanouir et de se réaliser dans le cadre de leurs fonctions, dénote Gilles Demers. Chez les 20-25 ans, c'est encore plus frappant. Les jeunes veulent avoir du plaisir au travail et faire ce qu'ils aiment. » C'est dans ce contexte que la civilité prend son importance, car malheureusement il suffit de quelques personnes et de petits incidents pour détériorer un climat de travail.

## Les responsabilités de chacun

En plus des articles de la Loi sur les normes du travail qui interdisent spécifiquement le harcèlement psychologique, au moins trois autres lois obligent l'employeur à prendre des moyens raisonnables pour fournir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité, l'intégrité physique et la dignité des employés. Il s'agit notamment de l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne, de l'article 9 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de l'article 2087 du Code civil du Québec. Sans compter les clauses comprises dans les conventions collectives.



## LA THÉORIE DE LA GRENOUILLE

Comment expliquer le fait que certains comportements inadéquats en milieu de travail deviennent la norme? Pour illustrer cette situation, le conférencier a utilisé la théorie de la grenouille. « Dans un chaudron d'eau froide, une grenouille va demeurer, et ce, même si on en augmente doucement la chaleur. Toutefois, si on la met dans un chaudron d'eau bouillante, elle va tenter d'en sortir très rapidement. Ainsi, un employé qui est immergé dans un climat de travail malsain voudra en sortir après quelques mois seulement. Toutefois, un autre employé qui a vu la situation dégénérer aura peut-être choisi de s'y adapter en consultant un psychologue et en se développant une carapace ».

Par ailleurs, les employeurs ont davantage à conserver un climat de travail sain, car la productivité et le roulement du personnel peuvent s'en trouver affectés. « En effet, 28 % des victimes ont perdu du temps à éviter la personne incivile alors que 53 % ont perdu du temps à s'inquiéter et à repasser le fil des événements dans leur tête, informe

M. Demers. Fait assez surprenant, près de la moitié des victimes ont pensé changer d'emploi. » Ainsi, un gestionnaire a intérêt à encourager les bons comportements et à circonscrire les mauvais.

Quant à l'employé, il doit poser un regard critique sur ses propres comportements et se situer lui-même au premier niveau d'inter-

vention de ses inconforts. « Lorsqu'une personne est victime d'incivilité, la première chose à faire est de demander à l'instigateur de cesser son manège, soutient le consultant. Par exemple, elle peut l'avertir qu'elle préfère recevoir ses commentaires en privé et non devant tout le groupe. Si le comportement ne cesse pas, elle



doit se plaindre à son supérieur. Ce dernier doit agir en exposant clairement les limites et les conséquences à la personne concernée. »

## Pistes d'intervention

Afin de promouvoir la civilité au travail, Gilles Demers et ses collègues ont développé, entre autres, un code de civilité qu'ils proposent

d'adapter en fonction des milieux de travail. Ce code comporte cinq

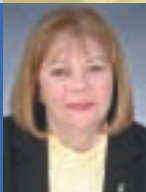
critères : respect, collaboration, politesse, courtoisie et savoir-vivre. Toutefois, selon les valeurs de l'organisation, il pourrait être différent. « Quand il n'y a pas de règle dans un milieu donné, ce sont généralement les règles du plus fort qui l'emportent, constate-t-il. C'est pourquoi il faut prévenir, intervenir et parfois provoquer des changements de culture. »

Selon Gilles Demers, il faut faire de la civilité au travail une obligation, et non une option. « Toutefois, il ne faut pas s'affoler, nuance ce dernier. Il nous arrive parfois de commettre des maladresses, c'est tout à fait humain. Enfin, il faut être conscient que nous avons des affinités avec environ 15 % de nos collègues et que, pour un autre 15 %, le courant ne passe tout simplement pas. Alors, revenons à l'essentiel, à l'objectif du travail et rappelons-nous que les relations interpersonnelles prennent, de nos jours, une place très importante dans tout milieu de travail. »

Avec la collaboration de  
*France Lévesque*

## UN EXEMPLE DE CODE DE CIVILITÉ AU TRAVAIL

1. **Le respect : signifier aux autres qu'ils comptent pour nous.** Quand on arrive et quand on quitte le travail, ce n'est pas nécessaire de saluer tout le personnel du bureau, mais on le fait au moins pour nos proches collaborateurs. Et bien sûr, on répond à ceux qui nous saluent.
2. **La collaboration : faciliter le travail d'autrui.** Un collègue attend un retour de courriel de votre part depuis 48 heures? Pourquoi le faire patienter? Si on est débordé, on l'informe de la situation et on lui dit à quel moment on sera disponible.
3. **La politesse : communiquer avec courtoisie.** Cela peut se traduire par le fait de vouvoyer nos supérieurs jusqu'à ce qu'ils nous demandent d'en faire autrement ou par l'emploi systématique du « s'il vous plaît » et du « merci ».
4. **Le savoir-vivre : revêtir nos bonnes manières au travail.** Par exemple, on regarde les gens dans les yeux quand ils nous parlent et on tend la main quand on rencontre une nouvelle personne. (Source : *magazine Jobboom*).



Lucie Grandmont  
Vice-présidente responsable  
des avantages sociaux

**A**près de longs échanges, les membres du conseil syndical ont finalement adopté, en novembre dernier, l'entente négociée entre le comité des assurances du SFPQ et l'assureur Desjardins Sécurité financière (DSF) concernant le renouvellement de l'assurance collective pour 2011. La hausse globale négociée se chiffre à 7,8 %. Elle est justifiée par la hausse du taux de consommation des médicaments et des soins paramédicaux, de même que par l'inflation prévue des différents médicaments couverts.

# RENOUVELLEMENT DE L'ASSURANCE COLLECTIVE

Afin de conserver un certain niveau de mutualisation dans le cadre d'un contrat collectif, la hausse globale de 7,8 % est ventilée comme suit entre les modules : Santé 1 (0,0 %); Santé 2 (+ 6,5%); Santé 3 (+ 9,5 %). Les nouveaux tarifs seront applicables dès le 13 janvier 2011.

## Résultat de la consultation

Rappelons qu'une consultation s'est tenue sur le régime d'assurance collective du 8 mars au 8 avril dernier. Elle avait pour objectif de recueillir les commentaires des membres afin de faciliter la prise de décision lors du renouvellement des assurances<sup>1</sup>. À cet égard, une seule proposition a finalement été adoptée; elle visait à ce que les soins dentaires deviennent une option à la carte.

Par ailleurs, à la suite de cette consultation, le Syndicat a constaté chez ses membres un manque de compréhension du régime et de son fonctionnement. Par conséquent, il a mis sur pied une formation portant sur seize points à démystifier en lien avec les assurances collectives. Cette formation destinée aux responsables aux avantages sociaux de toutes les sections locales a eu lieu le 2 novembre dernier à Montréal et le 10 novembre à Québec. Le plan de cours de la formation se trouve d'ailleurs dans le dossier des « Avantages sociaux » sur le site Internet [www.sfpq.qc.ca](http://www.sfpq.qc.ca).

De plus, afin de mieux répondre aux attentes des dirigeantes et dirigeants syndicaux, le résultat de la négociation du comité des assurances pour le renouvellement de 2011 a été présenté dans les assemblées régionales précédant le conseil syndical. Différents tableaux de retrait de soins médicaux ou paramédicaux ont également fait l'objet de discussions, mais n'ont pas été retenus, compte tenu de l'impact financier minime sur les primes.

D'autres recommandations ont été adoptées par le conseil syndical. Par exemple, le SFPQ appuiera une réglementation du prix des médicaments et toute politique progressiste rendant plus accessibles les médicaments et pouvant baisser le coût des assurances « Santé ». Le SFPQ s'engagera publiquement sur le sujet et appuiera ponctuellement les projets de loi et les actions des partis politiques proposant des mesures en ce sens. Enfin, le SFPQ produira rapidement un document destiné aux membres afin de vulgariser le mode de fonctionnement de la tarification de l'assurance collective, principalement en mettant l'accent sur la contribution infime de l'employeur.

1. Voir l'article « Consultation sur l'assurance collective », *Journal SFPQ*, septembre 2010, p.4.

## Assurance maladie

Pour 2011, la hausse globale demandée par Desjardins pour l'ensemble des modules était de 14 %. Finalement, la hausse globale négociée par le comité des assurances se chiffre à 7,8 %. Cette hausse est ventilée comme suit entre les modules : Santé 1 (0,0 %); Santé 2 (+ 6,5%); Santé 3 (+ 9,5 %).

**Rappelons ici un résumé des différentes protections incluses dans chacun des modules :**

Santé 1 :

Protection minimale portant uniquement sur les médicaments, de « type RAMQ » (mais offrant un peu plus que le régime RAMQ)

Santé 2 :

Protection plus généreuse que Santé 1 en ce qui a trait aux médicaments et protection pour de nombreux autres types de frais (par exemple : chiropractie, chaussures orthopédiques, physiothérapie, etc.)

Santé 3 :

Même protection que Santé 2, plus couverture de nombreux autres types de frais, par exemple les soins dentaires, la massothérapie, les frais hospitaliers, etc.

Taux de prime par 14 jours <sup>2</sup>			
	Incluant la part de l'employeur <sup>3</sup>		Sans la part de l'employeur
	2010	2011	
<b>Santé 1</b>			
Individuel	23,93 \$	23,93 \$	24,85 \$
Monoparental	29,50 \$	29,50 \$	31,81 \$
Familial	52,67 \$	52,67 \$	54,98 \$
<b>Santé 2</b>			
Individuel	41,55 \$	44,25 \$	45,17 \$
Monoparental	51,79 \$	55,16 \$	57,47 \$
Familial	92,07 \$	98,05 \$	100,36 \$
<b>Santé 3</b>			
Individuel	59,22 \$	64,85 \$	65,77 \$
Monoparental	77,89 \$	85,29 \$	87,60 \$
Familial	135,75 \$	148,65 \$	150,96 \$

2. Sans la taxe de vente de 9 %.

3. 0,92 \$ pour le plan individuel et 2,31 \$ pour le plan familial.

## Assurance vie

Puisque le comité des assurances avait négocié une entente sur deux ans (2010 et 2011) avec une hausse de 9 % chaque année en assurance vie de base et de 8 % chaque année en assurance vie optionnelle, c'est donc ce qui s'appliquera en 2011. S'il y avait malgré tout un déficit lors de la production des états financiers de 2011, les ristournes en dépôt permettraient d'éponger ce déficit jusqu'à concurrence de 17 % des primes en assurance vie de base et de 15 % des primes en assurance vie optionnelle.

## Assurance traitement en cas d'invalidité

Quant à l'assurance traitement en cas d'invalidité prolongée, les taux étaient anormalement bas depuis 2008, à la suite des rabais consentis par l'assureur. La négociation avec ce dernier a tout de même permis de freiner la hausse anticipée. Le renouvellement pour 2011 est finalement inférieur au coût du régime de 2007. Ainsi, les taux seront de 1,100 % pour le régime enrichi et de 0,692 % pour le régime d'assurance de base.

Années	Taux en % du salaire	
	Régime enrichi	Régime de base
2005 - 2006	0,990 %	s. o.
2007	1,160 %	s. o.
2008	0,485 %	0,485 %
2009	0,501 %	0,485 %
2010	0,771 %	0,485 %
<b>Renouvellement 2011</b>		
Proposition initiale de Desjardins		
	1,315 %	0,827 %
Taux négociés		
	1,100 %	0,692 %

Bien qu'il ne soit jamais agréable de subir des hausses de primes d'assurance d'une année à l'autre, l'assurance collective demeure, pour le moment, une protection essentielle aux travailleuses et travailleurs représentés par le SFPQ. Par ailleurs, le Syndicat sera de toutes les batailles réclamant des politiques, des lois et des actions concrètes des gouvernements afin de rendre plus accessibles les médicaments et de faire baisser les coûts de l'assurance santé du Québec.

Pour plus de renseignements, consulter le [www.sfpq.qc.ca](http://www.sfpq.qc.ca).





Christian Daigle  
Vice-président responsable  
de la négociation

# Négociation dans la fonction publique

## BILAN DE LA TOURNÉE DE VOTE

**L**es membres du SFPQ ont accepté la proposition globale et finale pour le renouvellement des conventions collectives « Fonctionnaires » et « Ouvriers ». Lors d'une tournée de vote dans toutes les régions du Québec, les membres fonctionnaires se sont prononcés à 80 % pour l'entente de principe, alors que 71 % des membres ouvriers ont appuyé l'entente.

Parmi les avancées, notons la régularisation de milliers de postes permanents pour des membres occasionnels, le maintien des acquis quant aux avantages sociaux, les bonifications du régime de retraite et les gains au chapitre des droits parentaux. Toutefois, selon le SFPQ, les hausses salariales consenties aux employés du gouvernement du Québec ne permettent pas de rattraper l'écart de 7,7 % qui les sépare des autres travailleurs d'entreprises comparables. Il faut se souvenir que les employés de l'État avaient également subi, lors du décret de 2005, des gels salariaux durant plus de deux ans. Au début de la négociation, le Conseil du trésor offrait 5 % d'augmentation. La négociation aura finalement permis de bonifier cette offre et d'espérer des

augmentations plus substantielles si la croissance économique est au rendez-vous.

### Salaires

Malgré tout, les hausses de salaire dans la fonction publique demeureront inférieures à la hausse du coût de la vie, du moins pour les deux premières années de la convention collective. Considérant qu'ils participent aussi à l'essor économique, c'est cette insatisfaction par rapport au salaire que les membres ont surtout exprimée lors des assemblées générales. De plus, le premier dépôt patronal était truffé de récupérations importantes sur différents aspects des conventions et menaçait des acquis chèrement disputés au cours des négociations précédentes. Grâce au rapport de force mis de l'avant par le Front commun, il a été possible de renverser la vapeur et de faire comprendre au gouvernement qu'il devait retirer ses demandes de récupération s'il voulait obtenir un règlement. Le SFPQ compte bien s'inspirer de cette mobilisation pour soutenir la défense des services publics au cours des prochains mois.

Quant aux ouvriers, le SFPQ suivra de près la mise en place et l'évolution des travaux des comités de travail. Ces comités se pencheront sur des dossiers tels que l'attrac-

tion et la rétention du personnel ouvrier ainsi que l'application de la lettre d'entente concernant la diminution du recours à la sous-traitance. Cette situation est particulièrement préoccupante pour les ouvriers du ministère des Transports.

### Signatures et versements

Au moment de mettre sous presse, quelques éléments litigieux restaient toujours à régler entre le comité de négociation du SFPQ et les représentants du Conseil du trésor. Cela a eu pour effet de retarder la signature officielle des conventions collectives « Fonctionnaires » et « Ouvriers ».

L'augmentation salariale et le versement de la rétroactivité devraient tout de même se faire au début de l'année 2011. C'est à ce moment que le montant correspondant à la hausse de salaire en date du 1<sup>er</sup> avril 2010 apparaîtra sur le relevé de paie.

En ce qui concerne la cotisation spéciale, le prélèvement cessera dans les trente jours suivant la date de la signature de la convention collective. Quant au remboursement, il s'effectuera dans les soixante jours de cette même signature; tous les membres concernés recevront par la poste un chèque du Syndicat.

Réal Fortier,  
Président régional  
par intérim



## Abitibi – Témiscamingue – Nord-du-Québec

# UN COLLOQUE SUR LES SERVICES PUBLICS

**L**e 23 septembre dernier, la région de l'Abitibi – Témiscamingue – Nord-du-Québec tenait son deuxième colloque sous le thème de la défense des services publics. Pour l'occasion, l'équipe régionale avait invité quatre conférenciers ainsi que les présidente générale et vice-présidente du SFPQ, Lucie Martineau et Denise Boileau.



L'objectif consistait à permettre aux personnes dirigeantes, déléguées et répondantes jeunes de la région d'échanger et de développer des arguments afin de mieux sensibiliser les membres à l'importance des services publics. Les conférenciers sont intervenus dans le but de dénoncer la réduction et la privatisation des services publics dans la région ainsi que la sous-traitance.

Lors de l'ouverture du colloque, Lucie Martineau a souligné l'importance de toujours promouvoir

les services publics : « Il faut être fiers d'être des travailleuses et des travailleurs de la fonction publique, car l'État, par ses services publics, accompagne les citoyens de la naissance à la mort ». La présidente a aussi rappelé aux membres la pertinence d'exercer leur leadership en militant pour l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel de la fonction publique.

Jacques Beaumier, conseiller à la recherche au SFPQ, a tracé l'historique de l'Abitibi-Témiscamingue en soulignant l'arrivée des premières infrastructures gouvernementales. Il a également présenté la conjoncture économique du Québec en tenant compte du dernier budget provincial et des diverses politiques d'austérité du gouvernement libéral qui freinent la reprise économique au Québec et nuit au maintien des services publics.

Nadia Lévesque, conseillère à la recherche au Service de la défense des services publics et chargée de projet à l'Observatoire, a présenté la nouvelle vidéo produite par le SFPQ « Pourquoi les services publics? ». Elle a souligné les impacts négatifs liés à la diminution des services en région éloignée et a défini tous les objectifs entourant la création de l'Observatoire ainsi que le rôle des responsables locaux.

Jean-Noël Grenier, professeur en relations industrielles à l'Université Laval, a de nouveau conquis l'assistance par son enthousiasme et la pertinence de ses propos. Il a démontré que les services publics sont essentiels au développement des communautés et au maintien

de la cohésion sociale. Il a rappelé également que les organisations syndicales sont les mieux placées pour en assurer la promotion et la défense.

Pour sa part, Mélanie Déziel du Comité national des jeunes a parlé de la vision des jeunes au sein de la fonction publique et de la nouvelle réalité de la conciliation travail-famille. De plus, relatant son cheminement personnel dans la structure au SFPQ, elle a su démontrer aux jeunes qu'ils doivent prendre leur place et militer activement afin de faire valoir leurs idées. Elle a également mentionné l'importance d'assurer la relève syndicale au cours des prochaines années et de pouvoir ainsi bénéficier du transfert d'expertise.

Denise Boileau a rappelé qu'il faut toujours être fiers des services publics, car ils représentent une richesse collective accessible partout au Québec. De plus, a-t-elle ajouté, il faut se battre pour conserver cette richesse collective et surtout ne pas baisser les bras. Elle a salué l'initiative de la tenue de ce colloque, un modèle pour les autres régions, et félicité les organisateurs, Gabriel Bédard, Réal Fortier et Alain Pomerleau. « Il s'agit d'une belle façon d'initier la relève syndicale », a-t-elle conclu.

Pour clore ce colloque, l'équipe régionale a invité le président régional Gabriel Bédard, en congé d'invalidité, à prendre la parole. Ce dernier a profité de l'occasion pour remercier tous les conférenciers et souligner l'excellente participation des personnes déléguées, dirigeantes et directrices de la région.



Nathalie Labonté  
Agente d'information  
Service des  
communications

## 22 ANS ET PRÉSIDENT

**L**e 7 octobre dernier, lors de la rencontre nationale des répondants jeunes, le Journal SFPQ a rencontré Michael Hamel. La veille, ce technicien en informatique de 22 ans venait de se faire élire président de la section 107 – Revenu – Direction des contribuables, à Québec. Portrait d'un très jeune fonctionnaire syndicaliste qui prend sa place et fonce.

Michael Hamel n'a pas l'air d'un gars qui perd son temps et se cherche une vocation. Aussitôt terminé son diplôme d'études collégiales, il se présente aux concours de la fonction publique à l'intention des finissants. Dans le processus d'embauche, il reçoit quatre offres d'emploi dont trois contrats à titre d'occasionnel et un poste permanent à Revenu Québec. Il fait donc son entrée à l'édifice Marly à Québec. Deux ans plus tard, son stage probatoire réussi, le voilà permanent à la Direction des contribuables, plus particulièrement au remboursement de la taxe sur le carburant dans le secteur du camionnage canado-américain.

Comment ce jeune employé n'ayant aucun antécédent syndical et progressif dans sa famille a-t-il été recruté dans les rangs militants? « Je me suis présenté à mon assemblée de secteur et il y avait des élections, explique-t-il. On m'a proposé comme délégué et j'ai accepté le poste en mars 2009, tout simplement. Curieux, j'ai voulu comprendre ce qui se passe avec ma cotisation syndicale. »

À titre de délégué, les membres lui posent beaucoup de questions de nature syndicale. Heureusement, il peut compter sur l'aide de deux collègues délégués pour le guider. Tranquillement, il gravit les échelons, prend des responsabilités et ne brûle pas d'étapes. En février 2010, il est élu secrétaire de sa section, ce qui l'amène à participer à son premier conseil syndical et à siéger à différents comités consultatifs entourant la création de l'Agence du revenu.



Photo : Nathalie Labonté



## Ras-le-bol du négatif

Comme plusieurs, Michael constate que le syndicalisme a perdu des plumes depuis ses années fortes et que même des syndiqués remettent en cause sa pertinence. « Il est de plus en plus difficile de mobiliser notre monde sur des enjeux syndicaux, déplore-t-il. Les sujets de l'heure sont constamment empreints de scepticisme et de pessimisme. » Malgré tout, il est fier de s'afficher fonctionnaire et syndicaliste, peu importe ce qu'en disent les autres. « Les rumeurs sont légion, mais il faut y être pour comprendre ».

Fatigué d'entendre des propos négatifs, désireux d'aller de l'avant et d'apporter des changements, ce technicien en informatique sollicite, en octobre dernier, un mandat de président auprès de ses pairs. « Il est anormal d'avoir autant de difficulté à élire un délégué dans un secteur de travail et à recruter une personne pour représenter la section aux paliers régional et national », déplore-t-il dans son discours. « De plus, il est anormal de n'obtenir que le minimum de membres requis (10 %) à une assemblée générale. »

Michael veut relancer la réflexion dans les instances sur des voies nouvelles afin d'atteindre les objectifs communs. Selon lui, le SFPQ s'est éloigné de ses membres au fil des ans et il est temps de s'en rapprocher. « La seule façon d'y arriver est d'innover. Avant de regarder ailleurs, il faut se questionner soi-même pour voir ce que l'on peut accomplir. Bien souvent, on reste surpris de ses capacités! »

Devant ses électeurs, Michael en profite pour rappeler la mission du syndicat. « Qui peut être contre de telles vertus? lance-t-il à son assistance. Personne! En tant que représentant syndical, je vais me consacrer à cette mission. »

## Des promesses de changement

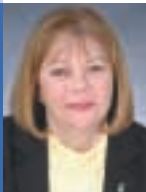
Depuis l'hiver dernier, non seulement les membres de l'Exécutif local de la section 107 sont passés de trois à cinq, mais le nouveau

président a plusieurs petites réformes dans son sac. Tout d'abord, à la demande des membres, il compte bien organiser les assemblées générales sur les lieux de travail. Il souhaite également améliorer la communication entre les différents paliers afin que les membres soient informés, et ce, plus rapidement. Michael a d'ailleurs lancé un blogue intitulé « Flash syndical ». Il a aussi promis des élections de délégués pour tous les secteurs de travail afin de favoriser l'implication des membres.

Avec la création de l'Agence du revenu, les défis en matière de relations professionnelles ne manqueront pas pour le jeune syndicaliste. Bref, la vigilance sera de mise pour la défense des droits de ces travailleuses et travailleurs.



Le nouveau blogue de Michael :  
<http://flashsyndical.blogspot.com/>.



Lucie Grandmont  
Vice-présidente  
Responsable de la santé  
et de la sécurité du travail

## Santé et sécurité du travail VOUS N'ÊTES PAS SEUL

**L**orsqu'il est question de santé et de sécurité au travail, plusieurs personnes peuvent intervenir et vous aider. Voici brièvement les rôles des principaux intervenants au sein du SFPQ, mais également de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « Administration provinciale ».

Tout d'abord, il existe un comité de santé et de sécurité du travail dans la plupart des établissements, et ce sont des employés qui y siègent. Ces collègues peuvent vous soutenir et faire enquête lors d'un accident de travail. Il se peut toutefois que ce comité n'existe pas dans votre établissement. Dans ce cas, en plus d'en parler à votre supérieur immédiat, vous pourrez vous adresser à votre délégué

syndical ou à la personne responsable des avantages sociaux et de la santé et de la sécurité du travail de votre section syndicale. Cette dernière est élue à titre de membre de l'exécutif local. Pour connaître son nom, consultez la

liste de vos représentants syndicaux sur le site du SFPQ, dans la section Régions.

Ces personnes peuvent signaler les accidents ou les incidents tant à l'employeur qu'au Syndicat. À cet égard, l'employeur se doit de déclarer tout accident ou incident qui aurait pu être grave et a l'obligation d'inscrire l'événement au registre des accidents de son établissement.<sup>1</sup> De plus, dans les huit bureaux régionaux du Syndicat, des représentantes et représentants syndicaux sont là pour répondre à vos questions et faire le lien avec les conseillères syndicales spécialisées en la matière. En effet, au siège social du SFPQ, deux conseillères, Mireille Girard et Hélène Rochefort et une vice-présidence nationale forment une équipe dédiée à la santé et à la sécurité du travail. Celles-ci interviennent auprès de la partie patronale dans des dossiers plus sensibles ou litigieux comme ceux touchant la mauvaise qualité de l'air dans un établissement ou des recours comme le droit de retrait des travailleurs ou le refus de travail.

### L'association sectorielle

En plus de ces services syndicaux, les employés peuvent compter sur une association sectorielle. Rappelons que la Loi sur la santé et la sécurité du travail a permis la création de plusieurs associations, afin d'offrir des services aux comités de santé et de sécurité. Pour la fonction publique, il s'agit de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « Administration provinciale » (APSSAP). Toutefois, il en existe d'autres en fonction des secteurs d'activités.

Depuis 1983, cet organisme paritaire fournit aux employeurs et aux employés de la fonction publique québécoise des services de formation, d'information, de conseil et de recherche en matière de santé et de sécurité du travail, et ce, généralement sans frais. Avec ses 15 employés, l'APSSAP, située à Québec, supporte la prise en charge paritaire de la prévention. Par exemple, elle fournit des services relatifs à l'ergonomie des postes de travail et à la sécurité sur les chantiers de construction. Elle offre aussi des formations pour les nouveaux membres d'un comité et pour les groupes d'intervention en situation d'urgence en lien notamment avec les clientèles agressives.

Par ailleurs, les conseillers de l'APSSAP animent des ateliers sur la santé psychologique au travail et des formations spécifiques sur l'utilisation sécuritaire de chariots élévateurs et de scies à chaîne. Ils peuvent également aider au démarrage de comités et à l'organisation d'activités de prévention dans les milieux de travail.

Le conseil d'administration de l'APSSAP est formé de huit représentants patronaux et de huit représentants syndicaux. En y siégeant, le SFPQ a donc son mot à dire sur les orientations stratégiques et sur les sessions de formation.

1. À cet égard, voir l'article « L'importance d'effectuer une déclaration » paru dans le *Journal SFPQ* de juin 2009, p.27.

Pour en savoir  
davantage  
sur l'APSSAP :  
[www.apssap.qc.ca](http://www.apssap.qc.ca).





Marie-Ève Quirion  
Conseillère  
Service de la recherche

# Rencontre annuelle des répondants jeunes LE CNJ FÊTE SES 10 ANS

**L**e Comité national des jeunes célèbre cette année son dixième anniversaire. La rencontre annuelle des répondants locaux jeunes, qui s'est tenue à Québec les 7 et 8 octobre 2010, a donc été l'occasion de célébrations, de bilans, mais aussi de projections.

Rappelons d'abord qu'à la fin des années 1990, très peu de salariés de 35 ans et moins sont en poste dans la fonction publique québécoise. Les dernières années ont amené leur lot de gels d'embauche et de compressions chez les employés de l'État. Ce n'est qu'une fois acculé au pied du mur, en raison des départs massifs à la retraite, que le gouvernement s'est mis à ré-engager au compte-gouttes du personnel. Ces embauches ont favorisé progressivement le rajeunissement de la fonction publique.

Dans ce contexte de pénurie, le SFPQ se devait de s'ajuster et d'assurer à ces jeunes employés de l'État une place dans la structure syndicale. C'est pourquoi le CNJ a été mis sur pied et s'est vu confier des missions d'importance. Les défis étaient grands : contrer le désintérêt des jeunes face au syndicalisme, préparer la relève et

trouver des façons de faire pour motiver ces personnes à s'impliquer au SFPQ. Depuis sa création, le CNJ joue donc en rôle clé pour consolider le réseau des répondants jeunes. À tous les niveaux, c'est un réel défi de canaliser la motivation des jeunes pour qu'ils s'impliquent syndicalement!

Au cours des années, ce comité a su implanter des outils pour faciliter l'intégration des jeunes dans les structures du Syndicat et ainsi assurer la relève. D'ailleurs, le pourcentage de jeunes engagés est plus grand que le pourcentage de jeunes que l'on retrouve dans la fonction publique, ce qui est toute une réussite! Sans dire que tous les défis sont maintenant relevés, force est de constater que le CNJ en est à une période de maintien. Voilà pourquoi sa mission actuelle consiste à promouvoir le militantisme syndical chez les jeunes.

Le SFPQ est et sera toujours à l'image des personnes qui s'y impliquent! D'où l'importance de prendre en considération les besoins et désirs des jeunes. Les personnes ayant participé à la dernière rencontre annuelle ont ciblé certains défis à relever, dont la nécessité de contrer le désintérêt des jeunes et l'individualisme si présent dans une société marquée par le néolibéralisme. La précarité vécue par un nombre important et

croissant des membres jeunes du SFPQ s'avère également un obstacle incontournable. Par ailleurs, il faut prendre en compte que le rapport au travail a changé et que le sentiment d'appartenance au milieu de travail est souvent moins grand pour les jeunes d'aujourd'hui.

Parmi les éléments de solutions apportés, les jeunes souhaitent que l'on valorise l'implication syndicale en démontrant les aspects positifs. Militer, c'est exigeant, mais c'est aussi valorisant et intéressant. Les jeunes du SFPQ ont envie que leur engagement syndical soit également une occasion de rencontres, de discussions et d'échanges agréables. Pour l'avenir, ils désirent donc en finir avec l'image négative accolée au syndicalisme et montrer que l'action collective a d'abord des impacts positifs.

## Une vidéo

Réunis à l'Aquarium du Québec, les répondants jeunes ont pu visionner une vidéo soulignant les 10 ans d'existence du CNJ. En somme, ce petit comité de trois membres élus par le Congrès a réussi à obtenir une meilleure représentation des jeunes au sein des structures du SFPQ. Que peut-on lui souhaiter pour les années à venir? Espérons que le militantisme sera alors au goût du jour et que les jeunes seront d'emblée convaincus de l'importance de s'impliquer au SFPQ.

Avec la collaboration de  
**Mélanie Déziel**  
et  
**Sébastien Gélinas**



Pour visionner cette vidéo :  
[http://www.sfpq.qc.ca/Videos/10\\_ans\\_CNJ/](http://www.sfpq.qc.ca/Videos/10_ans_CNJ/)

Photo : Nathalie Labonté





Lise Isabelle  
Conseillère  
Service de l'accréditation et de la négociation

# LE PARLEMENTAIRE



Emilie St-Jean, déléguée

Photo : Nathalie Labonnie

commis-barman, préposés à la cafétéria et aides à la cuisine.

Inauguré en 1917, le Parlementaire n'est pas seulement reconnu pour l'excellence de sa table, mais également pour son service hors pair. Préparer les repas de hauts dignitaires de tous les pays et respecter le protocole, voilà le défi du personnel. Comme en politique, la cuisine est régie de façon hiérarchique : le chef gère la cuisine et chaque cuisinier est le député de son propre poste.

Contrairement à ce qui se passe dans le domaine de la restauration en général, les employés du Parlementaire bénéficient d'un horaire de travail du lundi au vendredi. Cependant, cet horaire pourra être modifié lors d'une session parlementaire intensive. « Dans le cas d'un bâillon, nous travaillons jusqu'aux petites heures du matin, car les députés et leur personnel politique ont besoin de se ravitailler », explique la préposée à la cafétéria, Emilie St-Jean.

Pour tous les employés, travailler au cœur de la vie politique et côtoyer les élus est un privilège. « Cela nous permet de connaître le côté humain de personnes médiatisées et non pas seulement l'image qu'elles projettent, ajoute Emilie. Ce qui surprend le plus tout nouvel employé, c'est la proximité que nous avons avec ceux et celles qui nous gouvernent. »

## La vie syndicale

Un peu à l'image de la restauration, la vie syndicale au sein du Parlementaire est discrète. Le personnel syndiqué parle ouvertement de conditions de travail avec les gestionnaires. Toutefois, il arrive qu'au besoin, on sorte un exemplaire de la convention collective du garde-manger. Les délégués syndicaux récemment élus, Martin Ouellet et Emilie St-Jean, ont décidé de s'im-

plier à leur tour afin de mieux comprendre le rôle et le fonctionnement de leur syndicat. Ils participent aux formations qui leur sont pertinentes et aux différentes rencontres. Ils peuvent ainsi mieux s'approprier leurs responsabilités syndicales.

Le 28 octobre dernier, les employés du Parlementaire ont entériné de façon majoritaire l'entente de principe présentée par leur comité de négociation. La nouvelle convention collective, qui s'appliquera jusqu'en 2015, compte plusieurs gains dont notamment des augmentations salariales, de meilleures clauses pour les heures supplémentaires et les congés sans solde.

## Virage vert

« Depuis le virage vert, tous les produits jetables sont biodégradables, rapportent les délégués. Le Parlementaire compte aussi un projet pour la récupération des matières résiduelles biodégradables. La cuisine est axée sur les produits du terroir à saveur internationale. Au menu, on retrouve le traditionnel "deux œufs tournés bacon", le carré de porc à l'érable, en passant par les canapés de homard. De plus, les entreprises et les citoyens peuvent faire appel aux services du Parlementaire pour organiser un banquet ou une réception. »

Malheureusement, le code d'éthique relatif au personnel nous empêche de raconter de savoureuses petites anecdotes concernant les ministres et les députés. Par contre, les membres du Parlementaire vous invitent tous à venir les rencontrer afin d'en savoir plus et pour déguster un bon repas dans la salle historique ou au petit café branché situé au rez-de-chaussée.

Avec la collaboration de  
**Martin Ouellet**  
et  
**d'Emilie St-Jean**

**L**e SFPQ représente les employés de la fonction publique du Québec, mais aussi les salariés d'une trentaine d'organisations autonomes. Le Journal SFPQ vous présente ici les travailleuses et travailleurs du restaurant Le Parlementaire.

Situé dans la cour intérieure de l'hôtel du Parlement, le restaurant Le Parlementaire demeure un lieu privilégié de rencontres et de discussions d'abord réservé aux députés, au personnel de l'Assemblée nationale et aux journalistes de la Tribune de la presse. Toutefois, depuis 1969, ce restaurant au magnifique décor de style beaux-arts ouvre ses portes au public en visite dans l'enceinte du Parlement. Une vingtaine de personnes y œuvrent au quotidien comme cuisiniers, serveurs,

Photo : Nathalie Labonnie



Martin Ouellet,  
délégué



Marie-Claire Baigner  
Membre  
Comité national des femmes

# LE SABOTAGE HORMONAL

**L**ors de l'assemblée du Réseau des femmes du SFPQ tenue les 18 et 19 octobre dernier, Barbara Vogt, coordonnatrice écosanté du Réseau des femmes en environnement, a présenté les dangers liés aux produits qu'utilisent les femmes dans leur quotidien. En bref, Santé Canada ne protège pas vraiment les citoyennes et les citoyens contre les composés chimiques contenus dans des produits tels que les cosmétiques ou les produits d'entretien ménager.

Plusieurs raisons expliquent les faiblesses de la législation canadienne en la matière. Lorsqu'un produit contient un élément présent dans la liste des produits dits « pharma », les compagnies ne sont pas tenues de les identifier. Santé Canada ne teste pas tous les produits qui sortent sur le marché, mais uniquement ceux qui ont été l'objet de plaintes de la part des consommateurs.

Chaque jour, les Canadiennes et les Canadiens sont en contact avec de nombreux agents perturbateurs endocriniens contenus notamment dans le shampoing, le dentifrice, le savon, la crème à raser et l'antisudorifique. Même si ces agents

sont en quantité infime dans le sang, ensemble ils composent un cocktail cancérigène. La durée et la fréquence de l'utilisation d'un produit ont des conséquences graves sur le système reproducteur des femmes et des hommes.

À cela ajoutez les polluants retrouvés dans les aliments ou dans leur contenant. Les conserves, le plastique des bouteilles d'eau, les plats de cuisson pour le four à micro-ondes et les casseroles antiadhésives sont aussi néfastes pour la santé. Ces agents perturbateurs se retrouvent également dans les composantes électroniques des objets que nous utilisons aussi bien au travail qu'à la maison. Pour le Réseau des femmes en environnement, l'accumulation de substances toxiques dans la chaîne alimentaire provoque ce qu'il appelle le sabotage hormonal.

## Des conséquences tangibles

Depuis plusieurs années, les scientifiques constatent un nombre accru de fausses couches chez les jeunes femmes, tandis que les jeunes hommes produisent moins de spermatozoïdes. Par ailleurs, les toxines entraînent l'hyperactivité, le diabète, l'asthme, les allergies, l'obésité, le cancer, la déficience du système immunitaire et toutes sortes de désordres comportementaux.

Ces toxines sont tétragènes (agissant sur le fœtus) mutagènes (agissant sur les gènes) et cancérigènes. Heureusement, les nouveaux outils scientifiques peuvent maintenant détecter plus facilement d'infimes quantités de perturbateurs endo-

criniens. Les citoyennes et citoyens peuvent ainsi dénoncer, mettre en garde et faire retirer des produits au besoin.

Selon Barbara Vogt, quelque 100 000 nouveaux composés chimiques ont été créés depuis la Seconde Guerre mondiale. Environ 35 000 se retrouvent au Canada. Ils sont partout.

## Mises en garde

Évitez les matières plastiques numéro 3, 6, 7. Débarrassez-vous des contenants de plastique endommagés, car plus ils le sont, plus ils libèrent, entre autres, le bisphénol A. Choisissez des aliments frais plutôt qu'en conserve. Évitez les casseroles de type Téflon et surtout ne les utilisez plus si elles sont abîmées. Utilisez des contenants en verre ou en céramique pour la cuisson au micro-ondes.

Évitez les tissus inflammables, les parfums d'ambiance, les répulsifs, les fongicides, les pesticides, les désherbants, les antibactériens et les désinfectants. Les composantes de ces produits aboutissent dans le lait maternel et dans l'eau des rivières et contaminent la faune ainsi que la flore aquatique. Comme les usines d'épuration d'eau n'arrivent pas à les éliminer complètement, ils se retrouvent alors dans l'eau potable du robinet.

Aérez la maison, époussetez à l'aide d'un chiffon humide, utilisez des produits simples et naturels pour nettoyer, prenez des huiles essentielles plutôt que des fragrances industrielles. Achetez des produits écologiques.

Pour en savoir plus, [www.sabotage-hormonal.org](http://www.sabotage-hormonal.org).

Pour en apprendre davantage sur vos produits d'hygiène et de beauté, consultez [www.cosmeticsdatabase.com](http://www.cosmeticsdatabase.com).



Québec – Chaudière-Appalaches

VAGUE DE DÉPARTS

Le 11 novembre dernier, une activité reconnaissance s'est tenue pour souligner l'engagement de six personnes dirigeantes : Christiane Fortin, présidente de la section 127 — Éducation; Christiane Gaudreau, trésorière de la section 118 — Affaires municipales et Habitation; Jean-Guy Munger, président de la section 104 — Ressources naturelles; Pierre Gamache, président de la section 101 — Transports — Région de la capitale; Pierre Langlois, trésorier de la section 121 — Services Québec — CSPQ; Richard Labbé, président de la section 110 — RAMQ — Traitement et service; et Jacques Cau-

vier, trésorier de la section 126 — Revenu — Vérification, enquêtes, législation et services en région. Ces militantes et militants de longue date ont quitté leur poste pour relever de nouveaux défis ou pour prendre une retraite bien méritée.

L'activité sous forme de « 5 à 7 » s'est déroulée après l'assemblée régionale. La présidente générale, Lucie Martineau, ainsi que l'équipe régionale ont profité de l'occasion pour souligner l'implication hors pair de ces membres au sein de l'organisation et leur souhaiter bonne chance dans leurs projets.

**Steve Dorval**  
Président régional



Montréal – Laval

ÉLECTIONS À LA CONDITION FÉMININE

Lors de l'assemblée régionale des 10 et 11 novembre dernier, les délégations officielles participantes ont procédé à la nomination d'une nouvelle responsable régionale ainsi que d'une adjointe à la condition féminine.

Marie Bouillon de la section 205 — Revenu Laval et Ghislaine Laforest de la section 215 — Multi-centres ont été respectivement élues responsable régionale et adjointe. L'équipe est complétée par Colombe Leblanc, également

nommée adjointe. Nous tenons à souligner le travail de cette dernière, qui a assumé l'intérim en attendant la relève.

À la suite de ces nouvelles nominations, l'équipe régionale ne peut passer sous silence les efforts et le dévouement continus de Linda Dumouchel et de Jocelyne Dubé. L'équipe remercie sincèrement ces deux anciennes responsables à la condition féminine pour leur engagement, leur disponibilité et leur travail accompli.

**Pierre Gravel**  
Président régional



Marie Bouillon et Ghislaine Laforest

Centre-du-Québec – Estrie – Mauricie



L'assemblée régionale a accueilli les notaires Audrey Chevalier et Joëlle Elliot-Tousignant afin d'en apprendre davantage sur les incidences légales de la vie en couple, d'un décès et de l'inaptitude physique ou psychologique.



À cette même assemblée, le président de la section 410 — Laviolette, Éric Fournier, a souligné le départ à la retraite de Jean-Pierre Milot. Ce dernier a été vice-président, secrétaire et président de la section 403 — Trois-Rivières, avant de participer à la création de la section 410 — Laviolette comme secrétaire. Jean-Pierre a aussi siégé au Comité national des statuts pour le Congrès 2008.



Les régions 3, 4 et 5 ont organisé une rencontre interrégionale des représentants syndicaux de la Sépa à Châteauguay, en bordure du Lac Saint-Louis en Montérégie. Le but était de discuter, mais aussi de compléter la formation et la réflexion concernant la santé et la sécurité du travail.

**Luc Légaré**  
Président régional

## CONFÉRENCE DE CLAUDE VAILLANCOURT D'ATTAC-QUÉBEC

Lors de l'assemblée régionale de novembre dernier, le secrétaire général du SFPQ, Jacques Bouchard, a fait un retour sur la dernière négociation dans le secteur public. De plus, le coprésident d'ATTAC-Québec, Claude Vaillancourt, a livré une conférence sur la négociation de l'accord économique qui se déroule depuis deux ans entre le Canada et l'Union européenne. Cet accord économique et commercial va plus loin que tous les accords négociés à ce jour, car il inclut les provinces et les municipalités.

Cette négociation, qui passe inaperçue dans les médias et se fait à l'insu de la population, vise à réduire le rôle de l'État à un simple spectateur. Les négociateurs gouvernementaux n'ont pas daigné consulter la société civile. Ils se sont plutôt attardés aux représentants des grandes entreprises transnationales.

Cet accord constitue une menace pour la souveraineté alimentaire, l'environnement, les services publics et les monopoles d'État comme Hydro-Québec et Postes Canada. Il place les droits des entreprises avant ceux des citoyens et des institutions démocratiques. Ce sont nos richesses collectives qui sont en danger. Pour en savoir davantage : [www.commercejuste.ca](http://www.commercejuste.ca).

*Sylvain Gendron*  
Président régional



Sylvain Gendron, président régional; Louise Bélanger, représentante régionale à la condition féminine; Claude Vaillancourt, conférencier; Jacques Bouchard, secrétaire général; Berthold Landry, représentant régional technique.

## Bas-St-Laurent - Côte-Nord - Gaspésie et les îles

## DÉPART À LA RETRAITE

L'assemblée régionale a souligné les vingt ans d'implication d'Onil Loisel. Ce chef d'équipe au ministère des Transports a notamment occupé le poste de secrétaire de la section 606 - Baie-des-Chaleurs. L'équipe régionale lui a remis une plaque souvenir. Ce dernier prendra sa retraite d'ici quelques mois.

*Richard Caron*  
Président régional



Nelson Carrier, Patrice Bélanger, Onil Loisel, Richard Caron et Marius Boudreault.

## Montérégie

## BONNE RETRAITE!

Lors de l'assemblée régionale du 11 novembre dernier, l'équipe régionale a souligné le départ à la retraite de trois de ses membres : Francine Bernard, agente d'aide socio-économique au CLE de Saint-Hyacinthe et secrétaire de la section 305, Louise Hébert, préposée aux permis à la SAAQ à Granby de même que trésorière de la section 307, ainsi que Martine Langevin, agente de bureau au MRNF de Longueuil et présidente de la section 309.

De nouveaux défis s'offrent maintenant à elles. Merci de votre engagement. Nos chemins se croiseront sûrement dans le futur. Bonne retraite à vous!

*France Grégoire*  
Présidente régionale



Francine Bernard, Louise Hébert, Martine Langevin et France Grégoire, présidente régionale.



MARCHE MONDIALE DES FEMMES

# La délégation du SFPQ à Rimouski

LE 17 OCTOBRE 2010

