



JOURNAL & SFPOQ

JOURNAL DU SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC
48^e année, N°1 Mars 2010

Poste publication enregistré N° 40027720



**En 2010,
ça va marcher sur tous les fronts!**

3 Éditorial

4 Nouvelles en vrac

6 Dossier sur la laïcité

16 Négociation

17 La mobilisation, rempart contre le mépris

18 Entretien avec Alexa Conradi

23 Sous-traitance au MTQ

24 Service aérien gouvernemental

25 Gain de cause à Revenu Québec

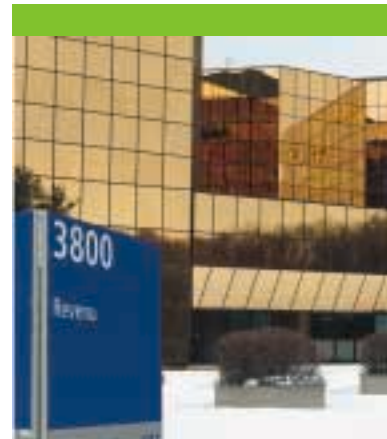


12 Entrevue avec Lynda Thalie



21 Marche mondiale des femmes

22 Les dérives de l'ITA



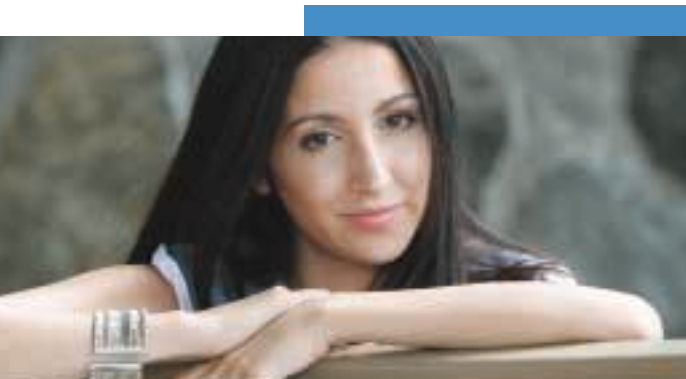
26 Maintien de l'équité salariale

27 L'exercice de moyens de pression, un droit reconnu

28 Comité national des jeunes

29 Les syndicats, qu'ossa donne?

30 Un mot des régions



JOURNAL SFPQ

48^e ANNÉE, N^o1
MARS 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, Paul Pelletier et Éric Lévesque

Page couverture
Illustration : **Geneviève Guénette**

Infographie : **Michèle Lapointe**
Production : **Huguette Latulippe/Promotion inc.**
Photo : **Clément Allard**

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

Impression
Transcontinental

Ce numéro est tiré à 39 000 exemplaires.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
1^{er} 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.



L'ART DE SE TIRER DANS LE PIED

À l'heure où la fonction publique québécoise vit un important problème d'attraction et de rétention de son personnel, les agissements du Conseil du trésor ne font qu'aggraver la problématique. Comme nous l'avons constaté dans le *Journal SFPQ* de décembre, le gouvernement du Québec devra composer avec le départ à la retraite, et donc le remplacement, de nombreux employés dans les prochaines années. Une réalité dont le gouvernement est bien au fait. En tant que gestionnaire responsable de la pérennité des services publics, il devrait logiquement trouver des solutions pour attirer de la nouvelle main-d'œuvre et conserver celle déjà en place.

Trois des quatre priorités déposées par le SFPQ à la table de négociation concernent directement l'attraction et la rétention du personnel : une meilleure rémunération, de réelles possibilités de cheminement de carrière, ainsi que le maintien des emplois et de l'expertise au sein de la fonction publique. En tête de liste des demandes du Front commun, on retrouve des hausses salariales pour conserver le pouvoir d'achat des salariés et récupérer une partie du retard salarial accumulé au fil

des ans. Nous demandons aussi le maintien du taux de traitement lors d'un changement d'emploi ou de classification, ainsi que la reconnaissance de l'expérience à l'embauche.

Pour ce qui est des possibilités de carrière, le SFPQ propose un réel continuum, et ce, dès l'entrée en fonction. Actuellement, des employés conservent un statut occasionnel pendant plus de dix ans et ne voient pas le jour où ils pourront détenir un emploi plus stable. À cela s'ajoute l'obtention automatique du statut de temporaire après trois ans d'ancienneté dans la même classification, et ensuite, le statut de permanent après deux ans à titre d'employé temporaire.

L'artisan de son propre malheur

À la fin janvier, le dépôt patronal a causé toute une commotion auprès des employés de la fonction publique. À ce sujet, le *Journal de Québec* rendait public que des milliers de fonctionnaires avaient signifié à la Direction des ressources humaines leur désir de prendre leur retraite. En laissant entendre qu'il souhaite mettre en place des me-

sures de « détention » et non de rétention du personnel, ou encore qu'il entend rompre avec son engagement de permettre l'utilisation de la banque de congés de maladie pour faire le pont avec la retraite, le gouvernement se tire littéralement dans le pied. Sa demande démontre à quel point il peut faire preuve d'insouciance quant à la rétention de son personnel, à la perte d'expertise engendrée par les départs à la retraite, aux coûts supplémentaires liés à la réembauche et à la formation, ainsi qu'aux dysfonctions provoquées par un roulement de personnel excessif.

Les conséquences d'un tel laxisme et d'un manque de vision à long terme seront catastrophiques pour le personnel de l'État. Au lieu de vouloir autofinancer les coûts de main-d'œuvre en sabrant dans nos conditions de travail, le gouvernement devrait plutôt mettre un frein à la sous-traitance qui occasionne une montée fulgurante des dépenses et une perte d'expertise inestimable. Bref, des solutions existent.

Ce projet insensé déposé par l'employeur doit être refusé en bloc par les membres. Heureusement, vous avez été des milliers à participer aux assemblées d'information dans vos milieux de travail en collaboration avec nos conseillers et nos confrères du SPGQ. Vous avez été nombreuses et nombreux à démontrer votre engagement et votre soutien à la table de négociation. Cette solidarité qui se met en place devra se poursuivre. Je vous invite à être présente et présent à toutes les assemblées auxquelles vous conviera votre syndicat. Parce que s'informer et s'impliquer dans la négociation, c'est s'occuper de ses affaires!

Syndicalement vôtre,

Lucie Martineau
Présidente générale



SEMAINE DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL À L'HEURE DES BILANS



Devant l'horizon, pas si lointain, d'un départ massif de ses militantes et militants vers la retraite, le SFPQ a voulu souligner et encourager la participation de ses membres à la vie syndicale active. C'est ainsi qu'il lançait du 2 au 6 novembre dernier un nouvel événement : la Semaine de l'engagement syndical.

D'entrée de jeu, rappelons que la Semaine de l'engagement syndical a été pensée et élaborée par les membres du comité sur la relève du SFPQ, en collaboration avec le Service de l'action politique, de la formation et de la mobilisation. Une affiche, un dépliant et des capsules vidéo ont été produits à l'intention des sections et des membres. À la fin du mois de janvier, un bilan des activités a été réalisé pour évaluer les retombées de cette initiative. Quelque 23 sections ont tenu 70 rencontres dans différents secteurs de travail, permettant ainsi de rejoindre environ 1000 travailleuses et travailleurs.

Dans l'ensemble, les activités telles que les discussions relatives à la vie syndicale et la projection des capsules « Pourquoi je m'implique » ont été très appréciées. De surcroît, ces activités ont permis aux membres de se rapprocher des personnes qui composent leur exécutif local. En plus de faire état de la situation réelle vécue dans la section, on a aussi profité de l'occasion pour faire signer des cartes de membre, recruter de nouvelles personnes déléguées, tâter le pouls de la mobilisation et, enfin, donner de l'information sur les présentes négociations.

Constatant ces résultats positifs, les dirigeantes et dirigeants locaux ont souligné au SFPQ, dans leur rapport d'évaluation, l'importance de répéter un tel événement. Ils sont d'avis que ce type d'initiative contribue réellement à rapprocher les membres du Syndicat et suscite un plus grand intérêt envers le syndicalisme.

Pour une première fois, la Semaine de l'engagement syndical a engendré plusieurs retombées positives. Toutefois, le défi consistera à rendre l'événement plus populaire puisque seulement 2,4 % des membres y ont participé. La négociation en cours y est peut-être pour quelque chose. Malgré tout, les efforts des militantes et des militants méritent d'être soulignés. Félicitations aux sections et aux membres qui ont pris part à la Semaine de l'engagement syndical, et surtout, qui ont su y donner vie!

Michel Gauthier
Conseiller
Service de l'action politique, de la formation et de la mobilisation

Pour visionner les capsules « Pourquoi je m'implique » : <http://www.sfpq.qc.ca/jemimplique/mosaique1.html>



CONSULTATION SUR LE RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE MALADIE

À la suite du Conseil syndical de novembre 2009, le SFPQ a décidé de consulter ses membres sur le contenu du régime collectif d'assurance maladie, et ce, avant le renouvellement prévu en novembre 2010. Du 8 mars au 8 avril 2010, avec la collaboration des responsables aux avantages sociaux des sections locales, les membres pourront faire valoir leurs préférences sur les garanties de leur régime d'assurance collective.

Pour des raisons d'efficacité dans la compilation des données, cette consultation se fera via le site Internet du SFPQ. Pour les personnes qui n'auraient pas accès à un ordinateur, le document d'information de même que le questionnaire seront distribués par les officiers syndicaux. Les résultats de cette consultation seront étudiés lors du Conseil syndical de juin 2010. Voici une bonne occasion de donner votre point de vue!

Pour participer : www.sfpq.qc.ca/consultation



CONCOURS « Faites le plein d'assurances »

Le 7 janvier dernier, dans le cadre de son concours « Faites le plein d'assurances », SSQ Assurances générales procédait à son grand tirage d'une valeur de 20 000 \$ en épicerie. M. Donald Beaudin, menuisier à la Sépaq et membre du SFPQ s'est mérité ce prix. Le 19 février dernier, lui, sa conjointe et sa fille sont venus de Port-Daniel en Gaspésie pour recevoir en main propre leur prix des représentants de SSQ et du SFPQ à Québec.



Photo : Stéphanie Caron

Jean Routhier, directeur Marketing SSQ Assurances générales, Lucie Martineau, présidente générale du SFPQ, Donald Beaudin, le grand gagnant, Lucie Grandmont, vice-présidente du SFPQ et David Fortier, directeur Développement et qualité, SSQ Assurances générales

NOUVELLE ACCRÉDITATION

Bienvenue aux membres du CRSAD

Les 22 employés du Centre de recherche en santé animale de Deschambault (CRSAD) ont joint les rangs du SFPQ le 27 novembre dernier. Cette station de recherche en banlieue de Québec a longtemps été rattachée au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Les salariés permanents du MAPAQ qui étaient en prêt de service au CRSAD ont conclu des ententes personnelles jusqu'en 2012-2013, alors que l'employeur a mis fin au renouvellement de contrat des employés occasionnels et saisonniers.

Lors de la première assemblée générale, les membres ont élu Véronique Trottier, Éric Bellemare et Paul Montembeault à titre de délégués syndicaux. Le comité de négociation, composé de Véronique Trottier et de Paul Montembeault, est déjà à pied d'oeuvre. Le SFPQ espère déposer le plus tôt possible ses demandes auprès de la partie patronale et ainsi obtenir une première convention collective.

En 1918, le gouvernement du Québec s'est porté acquéreur d'une partie des terres de l'ancien domaine seigneurial de Deschambault afin d'y installer une pépinière. Les vocations se sont succédé au fil des

décennies et, en 2008, le modeste verger est devenu un centre de recherche moderne en productions animales doté d'une réputation enviable au Canada.



Photo : France Marcoux

À l'avant, à partir de la gauche : Lise Isabelle et Madeleine Comeau, toutes deux conseillères à la négociation, et Véronique Trottier, déléguée. À l'arrière : Paul Montembeault, délégué, Christian Daigle, vice-président du SFPQ, Michel Jadot, représentant régional technique et Steve Dorval, président régional, Québec-Chaudière-Appalaches

Assurances collectives

ERRATUM CONCERNANT LA BROCHURE

Desjardins Sécurité financière désire informer les membres du SFPQ qu'une correction sera apportée, à la page 3, au tableau sommaire de la brochure concernant le régime d'assurance collective. En effet, les appareils thérapeutiques n'auraient pas dû être marqués d'un astérisque étant donné qu'ils ne font pas partie des frais regroupés avec ceux des médicaments. Comme vous pourrez le constater à la page 10 de la brochure, les frais regroupés avec ceux des médicaments sont identifiés aux paragraphes a) à h). Les appareils thérapeutiques sont identifiés au paragraphe n).



Pour consulter cette brochure :
http://www.sfpq.qc.ca/Le_Syndicat/Services/Avantages_sociaux/pdf/archives/30000_brochure%202008.pdf



UN DEVOIR DE COHÉRENCE

La laïcité est un sujet controversé et émotif, car elle concerne la vision que nous avons de la vie, nos croyances et nos incroyances. Pour mieux débattre de la question dans ses rangs, le SFPQ a décidé de produire un dossier intitulé *La laïcité, un devoir de cohérence*, faisant appel à la rationalité.



Jacques Beaumier
Conseiller
Service de la recherche

DE HÉROUXVILLE À LA COMMIS

Le samedi 27 janvier 2007, en Mauricie, une petite municipalité de 1 300 habitants se retrouve sur la sellette. La raison : son conseil municipal a présenté un code de conduite à l'intention des immigrants qui désiraient s'établir chez eux, à Hérouxville. On y précise que la lapidation, l'immolation par le feu et l'excision des femmes sont interdites et on souligne que l'Halloween est le seul moment de l'année où l'on peut se voiler le visage. La nouvelle fait le tour de la planète. Certains y voient une preuve du caractère arriéré des mentalités du Québec rural.



ILLE SSION BOUCHARD-TAYLOR

Déjà la question des accommodements raisonnables est brûlante d'actualité. En juillet 2006, la Cour suprême reconnaît à un jeune écolier le droit de porter le kirpan, un poignard symbolique dans la religion sikhe, pour aller à l'école. Une décision qui n'est pas bien reçue au Québec. Puis, en novembre 2006, les médias révèlent que le YMCA de l'avenue du Parc à Montréal aurait accepté d'installer des vitres givrées dans une salle d'exercice à la demande de la communauté juive hassidique.

Le chef de l'Action démocratique, Mario Dumont, amplifie la controverse, déclarant à un journaliste de Radio-Canada que les accommodements consentis pour des motifs religieux sont de « l'à-plat-ventrisme ». Dumont saisit vite le potentiel politique de la question en se présentant comme le défenseur des Québécois de souche. La montée de son parti dans les sondages est immédiate.

Le 7 février 2007, quelques jours après la divulgation du code de conduite de Hérouxville, *La Presse* révèle que la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) donne aux membres de la communauté juive hassidique la possibilité de choisir un évaluateur masculin plutôt que féminin, et aux femmes musulmanes, la pos-

sibilité d'exiger une évaluatrice féminine.

JEAN CHAREST RÉAGIT

C'en est trop pour le premier ministre Jean Charest qui, dès le lendemain, à deux semaines du déclenchement des élections générales, met sur pied la commission Bouchard-Taylor. Cette commission doit dresser le bilan de toutes les facettes du modèle québécois d'intégration des nouveaux arrivants et formuler des recommandations au gouvernement. À cette occasion, le premier ministre rappelle les valeurs québécoises qui ne peuvent faire l'objet d'aucun accommodement : l'égalité entre les hommes et les femmes, la primauté du français et la séparation de l'Église et de l'État. Il n'a pas l'intention de permettre à Mario Dumont de continuer sur sa lancée; il l'accuse « d'avoir soufflé sur les braises de l'intolérance ».

Tout l'automne, la commission Bouchard-Taylor siège dans dix-sept villes québécoises, tient des forums citoyens et des audiences publiques. Le SFPQ y comparait le 10 décembre 2007 à Montréal, et son passage ne passe pas inaperçu. *Le Soleil* titre « Les syndicats demandent une stricte laïcité. Le SFPQ craint que le port de signes religieux ne compromette la neu-

tralité des institutions publiques ». Pour sa part, *La Presse* coiffe son article du titre « Un devoir de réserve élargi. Le Syndicat de la fonction publique suggère d'interdire aux employés de l'État d'afficher leur appartenance religieuse. »

Dans son mémoire, le SFPQ recommande « que le devoir de réserve, tel que défini par la Loi sur la fonction publique, qui impose au personnel de la fonction publique de ne pas afficher leurs allégeances politiques, s'étende à l'appartenance religieuse ». De plus, le Syndicat fait valoir que l'intervention du gouvernement s'avère désormais nécessaire, afin que la fonction publique ne soit plus laissée à elle-même dans l'aménagement des accommodements raisonnables et il conclut que le temps est venu d'adopter une charte de la laïcité. À l'automne 2009, le SFPQ réitère cette position à l'occasion de la commission parlementaire sur le projet de loi n° 16 visant à accroître la diversité dans la fonction publique : il ne faut pas laisser à chaque ministère et organisme la responsabilité d'aménager eux-mêmes des accommodements raisonnables.

Bref, en juin prochain, le Conseil syndical aura à se prononcer sur une proposition de l'Exécutif national à ce sujet.

Pour lire l'intégralité des textes du dossier : <http://www.sfpq.qc.ca/laicite>





Jacques Beaumier
Conseiller
Service de la recherche

LE VOILE ISLAMIQUE

Une « p'tite affaire sur la tête » ou

En février 2007, un arbitre excluait une jeune musulmane d'un match de soccer à Laval parce qu'elle s'était présentée avec un hijab sur la tête. L'anecdote est racontée par le professeur de philosophie Daniel Weinstock, lors du colloque sur la laïcité organisé par la revue **À Babord** et tenu à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), le 22 janvier dernier. « Si l'interdiction du port du voile est le prix à payer pour la participation d'une jeune musulmane à cause "d'une petite affaire sur la tête", s'est-il indigné, cela ne vaut pas la peine de payer ce prix. »

Selon la sociologue Micheline Milot, il ne faut pas dramatiser de telles situations. « L'interprétation des femmes qui portent le voile dans les sociétés occidentales nous apprend qu'il ne s'agit pas nécessairement d'un symbole d'inégalité entre les hommes et les femmes, écrit-elle dans son ouvrage *La laïcité*. [...] Les femmes voilées ne souscrivent pas forcément à l'ensemble des dogmes religieux et aux prescriptions du Coran ou élaborés par la tradition musulmane. »¹

Mais l'auteure de *Ma vie à contre-Coran*, Djemila Benhabib, s'insurge contre cette façon de voir la question : « En acceptant le voile, nous participons inconsciemment à renforcer et à façonner "l'identité collective musulmane" telle que circonscrite par les intégristes, car il n'y a rien dans le Coran qui en fasse une obligation explicite comme le prétendent les intégristes. »² Malgré cela, souligne-t-elle, « pour les intégristes, être musulmane, c'est porter le voile islamique ».

« Le voile est lié à la position d'infériorité des femmes dans l'islam, rappelle l'anthropologue Michèle Sirois. Il ne s'agit donc pas d'un simple bout de tissu, comme l'affirment tant de personnes qui banalisent ce symbole religieux. »³ Pour le professeur Abdeljalil Akkari, la situation est sans équivoque : « Une jeune fille qui porte le

voile à Montréal envoie un message clair à la société d'accueil : mon droit à la différence religieuse l'emporte sur l'impératif de mon intégration à la société québécoise telle qu'elle a été historiquement construite avec le français comme langue principale, la démocratie et la laïcité comme piliers »⁴.

FAVORISER L'INTÉGRATION

Mais interdire le voile islamique dans l'espace public comme le réclament les défenseurs de la laïcité n'empêcherait-il pas l'intégration? Il faut préciser qu'au Québec on parle d'espaces publics alors qu'en France, dans le récent débat sur le port de la burka, on a parlé de lieux publics. L'espace public comprend les institutions de l'État alors que les lieux publics sont tous les lieux physiques : rues, métros, centres commerciaux, etc.

Selon les défenseurs d'une laïcité « ouverte », on doit permettre le port de signes religieux, même très visibles, dans les secteurs public et parapublic. « Ce n'est pas une position qui passe bien auprès de la majorité de gens, de l'aveu même de la présidente de Québec solidaire, Françoise David, mais le but consiste à n'exclure personne, pas même les femmes qui portent un foulard ou un voile, des 500 000 emplois que comptent les services publics. »⁵

1. MILOT, Micheline. *La laïcité*, Montréal, Éditions Novalis, 2008.
 2. BENHABIB, Djemila. *Ma vie à contre-Coran*, Montréal, VLB éditeur, 2009.
 3. SIROIS, Michèle. « Québec solidaire fait fausse route », *Le Devoir*, 30 décembre 2009.
 4. AKKARI, Abdeljalil. « Une lettre à mes amis québécois », *Le Devoir*, 2 février 2010.
 5. CÔTÉ, Roch. « La laïcité à toutes les sauces », *L'Actualité*, 1^{er} décembre 2009, p. 31.

un symbole de l'islamisme politique?

Pour Micheline Milot, c'est l'intégration de ces femmes qui est en cause : « Si une société se veut inclusive et que l'on conçoit la diversité comme une richesse, il paraît normal que la fonction publique reflète cette diversité, à la fois culturelle et religieuse. Avec l'immigration croissante, l'interdiction du port de signes religieux dans les institutions publiques affecterait certainement le processus d'intégration et de reconnaissance de l'autre. »

L'enjeu est effectivement de taille si le plus gros employeur du Québec ferme ses portes à certaines immigrantes. Toutefois, même s'il reconnaît la situation, le sociologue Jacques B. Gélinas précise qu'il ne faut pas confondre laïcité et intégration des immigrants : « L'interdiction de porter le voile dans les services publics devrait faire partie d'une politique d'intégration sociale, économique et culturelle »⁶, écrit-il, et cette tâche, selon lui, est celle d'un gouvernement progressiste.

« Il est actuellement interdit aux agents de l'État d'afficher leurs opinions politiques dans le cadre de leurs fonctions, constate Michèle Sirois, en rupture avec la position de son parti, Québec solidaire. Cette interdiction devrait aussi s'appliquer aux croyances religieuses. Tous les agents de l'État – pas seulement les juges, les poli-

ciers ou les gardiens de prison – devraient être tenus à un devoir de réserve. »

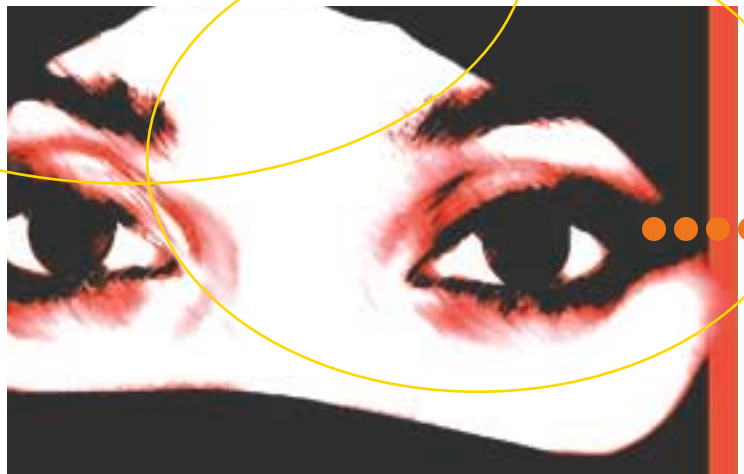
UN SENS POLITIQUE?

La raison fondamentale invoquée pour expliquer ce débat est qu'un vêtement religieux représente d'abord un symbole et que les « symboles ont un sens non seulement pour les personnes qui les portent, mais aussi pour les personnes qui interagissent avec elles »⁷. De plus, on associe le foulard à l'intégrisme islamique, aussi appelé l'islamisme politique. Dans ce cas, il faudrait donc tenir compte du contexte international pour comprendre le sens de ce symbole.

« L'islamisme politique n'est pas un club de *boys scouts*, met en garde la professeure de philosophie Louise Mailloux. C'est un mouvement intégriste politico-religieux qui s'attaque au fondement même de la démocratie en faisant la promotion d'une idéologie violente, sexiste, raciste et homophobe. Parmi "l'autre", il y a, au Québec, des femmes et des hommes qui sont des militants isla-

mistes et qui défendent des valeurs rétrogrades contraires à celles que nous estimons. »

« S'il y a une chose que je retiens de mon expérience algérienne, c'est qu'il ne faut pas sous-estimer l'islamisme politique et surtout, ne jamais banaliser ses revendications, renchérit Djemala Benhabib. En Occident, c'est à travers des manifestations "culturelles ou identitaires", comme le port du voile ou l'exigence de salles de prière dans les universités, que se camoufle sournoisement une vision du monde archaïque qui vise à embrigader les communautés immigrantes pour s'imposer comme acteur politique et peser sur les enjeux de société. »



6. GÉLINAS, Jacques B. *Pourquoi le voile islamique n'a pas sa place dans les services publics*, [En ligne], 20 octobre 2009. [<http://www.pressegauche.org/spip.php?article3926>].

7. GEADAH, Yolande. *Accommodements raisonnables. Droit à la différence et non différence des droits*, Montréal, VLB éditeur, 2007.



Jacques Beaumier
Conseiller
Service de la recherche

UNE CHARTE POUR BALISER LES CHARTES?

À l'instar du SFPQ, plusieurs groupes de la société civile ont réclamé auprès du gouvernement québécois l'adoption d'une charte de la laïcité afin de baliser la place du religieux dans l'espace public. Dans ce débat s'opposent les partisans de la défense des droits individuels et les tenants des droits collectifs et de la volonté générale.

Du côté des partisans de l'adoption d'une charte de la laïcité, on trouve d'abord le Mouvement laïque québécois.¹ « Dans la pratique, la société québécoise actuelle répond à beaucoup de critères d'une société laïque, explique la présidente du mouvement, Marie-Michèle Poisson. Mais, officiellement, il n'y a à peu près rien de statué là-dessus. Nous avons une laïcité dans les faits, mais nous ne l'avons pas du tout codifiée. De plus, le concept de laïcité ouverte n'a jamais été adopté. »² Selon elle, une charte servirait de référence claire lorsque des responsables doivent trancher des débats sur des accommodements ou des revendications provenant de groupes religieux.

D'autres militantes voient l'adoption d'une charte de la laïcité comme un outil qui permettrait d'établir un consensus social sur cette question complexe. « Sur la base de valeurs communes devant y être consignées, cette charte définirait clairement en quoi consiste la neutralité de l'État, des institutions publiques et des lois à l'égard des religions, et les moyens de la réaliser. Elle serait un outil adapté à la société québécoise contemporaine, qui est diversifiée, ouverte à

l'immigration et attachée à son histoire et à ses valeurs. »³

Selon le sociologue Jacques B. Gélinas, une charte de la laïcité viendrait harmoniser nos droits collectifs avec les droits individuels que défendent les chartes des droits et libertés du Québec et du gouvernement fédéral.

LES OPPOSANTS

La sociologue Micheline Milot s'oppose à une telle charte : « Ce serait contraire au droit, mais aussi au respect de la dignité d'autrui que de lui dire comment croire, au nom de principes laïques. Dans une société démocratique, on n'a pas à croire à la manière dont les autres veulent que l'on croie. »⁴ « On voit surgir au Québec l'idée que l'appartenance religieuse exprimée publiquement serait préjudiciable à l'identité nationale, d'où la nécessité d'adopter une charte de la laïcité. Mais, dans les faits, une telle charte constituerait avant tout un instrument juridique interdisant la manifestation de l'adhésion religieuse dans la sphère publique ainsi que les demandes d'accommodements pour motif religieux. »⁵

1. Deux modèles de chartes peuvent être consultés : celui du Mouvement laïque québécois, <http://www.mlq.qc.ca/interventions-militantes/republique-laique/> et celui du Collectif citoyen pour l'égalité et la laïcité : <http://www.cciel.ca/charte-de-la-laicite/>.
2. CÔTÉ, Roch. « La laïcité à toutes les sauces », *L'Actualité*, 1er décembre 2009.
3. AUDET, Éline Micheline CARRIER, Diane GUILBAULT. *Pour une charte de la laïcité au Québec*. [En ligne], 9 octobre 2009. [<http://www.sisyphe.org/spip.php?article3310>].
4. MILOT, Micheline. *La laïcité*, Montréal, Éditions Novalis, 2008.
5. BOSSET, Pierre et autres. « Manifeste pour un Québec pluraliste », *Le Devoir*, 3 février 2010.



Interdire la manifestation de l'adhésion religieuse et la possibilité d'accommodements pour motif religieux signifie la proscription de signes comme le voile et donc la hiérarchisation des droits où, selon les opposants, l'égalité des hommes et des femmes primerait sur la liberté de religion. À ce titre, la position de Québec solidaire a récemment évolué. Alors que Françoise David déclarait à *L'Actualité* en décembre 2009 que son parti réclamait également une charte de la laïcité, le mois suivant, dans une lettre publiée dans *Le Devoir*, elle parlait plutôt d'un « texte », ce dernier n'ayant évidemment pas la même valeur juridique qu'une charte.⁶

De l'avis des opposants, l'adoption d'une charte de la laïcité au Québec risque d'être contestée par la Cour suprême du Canada. L'avocate et ancienne bâtonnière du Barreau de Montréal, Me Julie Latour, rejette cet argument : « À la lumière de l'évolution jurisprudentielle de la Cour suprême, telle qu'elle est reflétée dans l'arrêt *Bruker* et *Colonie Huttérite*, il apparaît qu'une législation présentant l'objectif gouvernemental réel de préserver la laïcité des institutions publiques pourrait très vraisemblablement, selon son contenu, être validée par la Cour »⁷. Sa conviction repose sur

UNE LAÏCITÉ INACHEVÉE

Selon l'éminent sociologue Guy Rocher, « le Québec n'a jamais achevé sa laïcisation. La déconfessionnalisation du système scolaire s'est étalée sur 40 ans, jusqu'en 2008. C'est une évolution encore en cours. » En 1997, grâce à un amendement constitutionnel, les commissions scolaires catholiques et anglo-protestantes sont disparues au profit des commissions scolaires linguistiques. « Il reste encore à clarifier la laïcité de l'État et de beaucoup d'institutions publiques, ajoute-t-il. Il reste aussi à corriger des anomalies dans nos institutions, des prières dans certains conseils municipaux par exemple. Ce n'est pas fini. »

LA DIVERSITÉ ISLAMIQUE

« Contrairement à ce que l'on croit trop souvent, les musulmans ne forment pas un bloc monolithique. Ils appartiennent à des classes sociales, des cultures, des nations différentes. L'islam se décline au pluriel et regroupe plusieurs visions antagoniques. Reconnaître cette diversité, c'est permettre l'expression de voix jusque-là inaudibles parmi les musulmans, notamment celle des laïcs. »

Djemala Benhabib dans *Ma vie à contre-Coran*.

le fait que la Cour suprême y a déjà reconnu l'incompatibilité de certaines pratiques religieuses avec les lois du pays. « Étant donné les multiples facettes de la vie quotidienne qui sont touchées par la religion et la coexistence dans notre société de nombreuses reli-

gions différentes auxquelles se rattache toute une variété de rituels et de pratiques, il est inévitable que certaines pratiques religieuses soient incompatibles avec les lois et la réglementation d'application générale », écrivent les juges.



6. DAVID, Françoise, Amir KHADIR. « Pour un débat large, ouvert et démocratique », *Le Devoir*, 18 janvier 2010.

7. LATOUR, Julie, *Aspects juridiques de la laïcité*, [En ligne], 1^{er} novembre 2009. [<http://sisyphe.org/spip.php?article3393>].



Nathalie Labonté
Agente d'information
Service des communications

ENTRETIEN AVEC L'AUTEURE-COMPOSITRICE-INTERPRÈTE

Le 12 novembre dernier, l'auteure-compositrice-interprète Lynda Thalie était invitée à livrer une conférence devant les dirigeantes et dirigeants syndicaux de la région Centre-du-Québec – Estrie – Mauricie. Cette femme d'origine algérienne a raconté son parcours d'immigrante et son intégration au Québec, sous l'œil intéressé du cinéaste Jean-Claude Lord, qui avait demandé à filmer l'événement. L'artiste de 31 ans a aussi partagé sa vision quant aux accommodements raisonnables et au port du voile. Le *Journal SFPQ* y était.

À l'âge de 16 ans, Lynda Thalie quittait l'Algérie en compagnie de son frère et de sa mère, enseignante à l'Université d'Alger. Fuyant la montée de l'intégrisme et le Front islamique du salut, elle débarquait en Amérique comme réfugiée politique. « On voulait vivre librement et non dans la peur, se rappelle-t-elle. Ma famille menait déjà une vie à l'Occidentale. J'allais à la plage et je sortais dans les discothèques, même si je n'avais pas l'âge. »

À cette époque, le Canada jouit d'une excellente réputation à l'étranger. C'est une terre d'accueil où l'on peut bénéficier d'une deuxième chance. De plus, au Québec, on parle le français. Pour la

famille de Lynda Thalie, tant qu'à faire table rase, mieux vaut aller le plus loin possible des souffrances de l'Algérie : ce sera donc à Montréal et dans la neige qu'elle décide de s'établir.

La chanteuse raconte avec beaucoup d'émotion son arrivée au Québec en 1994. Rapidement, les membres du SFPQ rassemblés à Drummondville sont captivés par son récit et charmés par sa personnalité. « La première fois que je suis sortie à la station de métro Parc pour rencontrer les agents d'immigration, je suis tombée face à face avec un groupe d'hommes barbus en soutane qui s'en allait à la mosquée, comme j'en avais souvent



LYNDA THALIE

aperçu en Algérie, se remémore-t-elle. J'ai eu très peur, car c'est justement ça que j'avais fui en venant au Canada. »

À l'école, inscrite en secondaire 4, elle côtoie la diversité culturelle et plonge tête première dans la culture québécoise. « J'ai vraiment l'impression de m'être intégrée de façon instantanée, confie cette mère de deux jeunes enfants. Contrairement à d'autres, je n'ai jamais eu besoin d'un ghetto pour me sentir en sécurité. Mon "algérianité" n'était pas menacée. »

Ayant toujours été attirée par le chant et la musique, c'est tout naturellement qu'elle participe au

concours *Cégep en spectacle*, selon la recommandation de son amoureux. Ce sera sa première percée artistique, mais non la dernière. Lauréate en 2000 du concours *Ma première Place des Arts* dans la catégorie « Interprète », elle remporte également les prix Distinction et Radio-Canada. La jeune femme envisage alors une carrière artistique et se lance dans la production d'un premier album à la sonorité française et arabe. Ensuite viendront une tournée au Québec et des apparitions sur scène à l'étranger. En 2003, on la retrouve dans la comédie musicale *Le Petit Prince*, où elle fait la connaissance du chanteur de Beau Domme,

Michel Rivard. De cette rencontre naîtront une belle complicité et la chanson *De neige ou de sable*.

DE PARIA À VEDETTE

En 2005, la jeune chanteuse accompagne la gouverneure générale du Canada lors de son premier voyage officiel en Algérie. « Madame Michaëlle Jean m'avait demandé de faire le pont entre les deux pays, confie-t-elle. Ainsi, sur la piste d'atterrissage, nous avons été accueillies par le président de la République, au son des canons d'honneur. Pour une fille qui avait fui le pays, c'était assez spécial. "Est-ce que vous connaissez ma Lynda Thalie?", a demandé madame Jean au président algérien. Ce moment fut rempli d'une grande émotion. J'ai chanté ensuite à l'ambassade canadienne devant les diplomates. Ce soir-là, dans la chambre qu'on avait mise à ma disposition, j'ai pleuré. Je me suis alors souvenue que treize ans plus tôt, j'étais à l'extérieur de l'ambassade canadienne à faire la queue dans l'espoir d'obtenir un visa et qu'on nous poussait à l'aide de mitraillettes. À mes yeux, c'était une belle victoire personnelle, mais aussi pour ma mère ainsi que pour les femmes algériennes encore sous la tutelle d'un mari, d'un père ou d'un frère. »

Lynda Thalie est sensible à la cause de l'émancipation des femmes. Jeune, elle a été témoin de violence conjugale et elle a vécu les années noires algériennes, pendant lesquelles les pressions se sont accentuées pour contraindre toutes les filles et les femmes à porter le voile. « Que ce soit en Jordanie, au Liban, en Syrie, à Dubaï, en France, au Rwanda ou en Égypte, je défends le droit des femmes dans mes chansons, lance avec fierté la féministe. Quand je chante " Ils m'ont dit

femme tais-toi " dans des endroits où le crime d'honneur¹ est encore toléré, je suis fière. »

ATTENTION À LA BANALISATION

Après son exposé, la généreuse chanteuse répond aux questions de l'assistance. Est-ce que les femmes québécoises risquent de perdre du terrain quant à leurs droits? « Oui, estime-t-elle. Les crimes d'honneur commencent à être perpétrés ici. » En effet, quatre femmes montréalaises d'origine afghane ont été assassinées par leur famille à Kingston l'an dernier. De plus, Lynda Thalie craint les effets de la banalisation du port du voile chez les jeunes filles. « Quand une femme me dit : "je porte le voile parce que je l'ai décidé", je respecte sa position. Cependant, je vois de plus en plus de petites filles à qui l'on met le voile. Et cela est dangereux, car elles sont plus malléables. » L'artiste et les membres de sa famille ont d'ailleurs été très choqués par la position de la Fédération des femmes du Québec au sujet du port du voile. « Quand on comprend que le voile symbolise l'oppression dans plusieurs pays, pourquoi le valoriser d'une certaine façon? »

ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES

Concernant la question des accommodements raisonnables, la jeune femme préfère lire ses notes, sentant le sujet très délicat. « Que des gens prétextent des motifs religieux pour ne pas interagir avec le sexe opposé est à mes yeux très rétrograde et obtus », poursuit la conférencière. Celle-ci fait référence notamment à l'épisode de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). « Comme immigrante, j'ai choisi le Québec



Photo : Studio Anoré France

parce que c'est une société laïque avec une histoire et une tradition catholique. Par conséquent, je me dois de respecter cette tradition, sans toutefois pratiquer la religion catholique. Je ne crois pas que l'on doive enlever la croix sur le Mont-Royal et le sapin dans le restaurant du coin. J'ai choisi le Québec parce que l'on y parle le français et parce que la femme y est l'égal de l'homme. Quand un homme prend un congé parental pour s'occuper de son enfant et changer les couches, il y a de quoi être fière!»

Selon Lynda Thalie, les bureaux d'immigration canadiens et québécois à l'étranger devraient mieux informer les immigrants. « Avant même que les gens arrivent ici, il faut leur donner l'heure juste. Ils doivent savoir dans quoi ils s'embarquent. » L'artiste propose à cet égard que les nouveaux arrivants puissent prendre connais-

sance d'une charte qui énoncerait les valeurs fondamentales de la société d'accueil et éventuellement la signer.

Aux yeux de la néo-Québécoise, discuter avec les membres de son entourage, aller voter, donner du sang, faire du bénévolat, se renseigner sur la politique constitue un devoir pour tous les citoyens. « C'est bien d'écouter la chaîne télé Aljazeera, mais il faut également comprendre ce qui se passe dans sa ville et son pays d'accueil, ajoute-t-elle. Et ça, ce n'est pas optionnel. Il faut faire des efforts et des compromis. Dans le processus d'immigration, prenons des gens qui possèdent un fort potentiel d'intégration, qui font preuve d'ouverture. »

On a demandé à Lynda Thalie ce que les Québécois et les Québécoises devraient améliorer et, à cette question, elle a répondu sans

1. Les crimes d'honneur sont des actes de violence, le plus souvent des meurtres, commis par des hommes à l'encontre de leurs sœurs, filles ou épouses, lorsque celles-ci sont perçues comme une cause de déshonneur pour la famille tout entière. Le refus d'une femme de participer à un mariage arrangé, sa tentative de divorce — que ce soit dans le cadre de la violence conjugale ou dans un contexte avéré d'adultère — en sont des exemples de motifs selon Human Rights watch.

détour : « Ici, les gens ne veulent pas de trouble, pas de problème. C'est dans leur nature. Ils sont accommodants et pacifiques. D'ailleurs, la seule révolution que le Québec a connue s'est appelée la Révolution tranquille. Toutefois, on peut apprendre à lever les poings, au lieu d'essayer d'accommoder tout le monde avec la Charte des droits et libertés. Quand des choses ne nous conviennent pas, nous heurtent, il faut réagir. »

À ce sujet, la chanteuse populaire cite le président français Nicolas Sarkozy, chez qui elle admire la franchise et le courage. Ce dernier s'entretenait avec l'imam Ramadan en 2004 : « Quand on veut s'intégrer, la communauté nationale doit s'ouvrir, mais celui qui veut être accueilli doit aussi faire un effort. Quand je vais à la mosquée, je retire mes chaussures pour respecter vos coutumes. Dans nos écoles, on est tête nue. Dans nos hôpitaux, on ne choisit pas le sexe de son médecin. Dans nos piscines, on est homme et femme. Dans nos administrations, on n'a ni la kippa, ni le voile, ni la croix sur le ventre. » Lynda Thalie croit, elle aussi, que le voile n'a pas sa place dans la fonction publique. Pour elle, il s'agit d'un sujet non négociable.

LES ACCOMMODEMENTS HUMAINS

Lynda Thalie fait une distinction entre les accommodements raisonnables et humains. Quand une vieille dame hospitalisée préfère être accompagnée aux toilettes par une femme plutôt que par un homme, pour elle, il s'agit d'un accommodement humain. Tout comme les stationnements pour personnes handicapées à proximité de la porte d'un établissement. « C'est logique, précise-t-



Photo : Studio André France

La conférence de Lynda Thalie a suscité de nombreuses questions chez les dirigeantes et dirigeants du SFPQ.

elle. Toutefois, les accommodements effectués sur une base religieuse n'ont pas leur place. Les gens que je connais ne font pas ce type de demande. »

En matière d'accommodement, la chanteuse constate qu'il ne faut pas laisser les gens eux-mêmes juger d'une situation, il doit y avoir des balises claires. Une petite fille qui veut jouer au soccer avec son voile, ça ne marche pas, argue celle qui a visité plusieurs pays musulmans où le voile et la religion font partie de l'État. Je trouve très difficile de voir déambuler des musulmanes presque entièrement voilées au Québec, alors qu'ailleurs dans le monde d'autres femmes mettent en danger leur propre vie pour éviter d'en porter. Ces dernières luttent âprement pour accéder à 5 % de nos libertés, pour ne pas être considérées comme inférieures à une chèvre. »

Selon cette Québécoise, les bases fondamentales de la société québécoise doivent être défendues. « Il y aura toujours des gens pour demander des exceptions. Il faut dire non. On ne se rend pas

compte à quel point les gens qui viennent de l'extérieur sont capables de s'adapter. Il ne faut pas être partisan du moindre effort. Il faut vraiment que les Québécoises et les Québécois mettent leur culotte. »

Nicole Précourt, représentante régionale à la condition féminine, Jean-Claude Lord, cinéaste, Lynda Thalie et Luc Légaré, président régional, le 12 novembre dernier à Drummondville.



Photo : Studio André France



Éric Lévesque
Agent d'information
Service
des communications

Négociation dans la fonction publique

ON DÉCOUVRE ENFIN LE POT AUX ROSES

Le SFPQ sait maintenant à quoi s'en tenir devant les principales récupérations financières que souhaite réaliser l'employeur. Les représentantes et représentants syndicaux ont indiqué à leurs vis-à-vis que le personnel de la fonction publique a suffisamment contribué au cours des dernières années. On n'a qu'à penser à l'imposition de ses conditions de travail, au gel salarial ou encore à la surcharge de travail causée notamment par la politique de non-remplacement du personnel (un sur deux) et à l'augmentation de la précarité. Toutes ces décisions de l'employeur rendent la fonction publique québécoise non compétitive et non attrayante par rapport aux salaires et à la rémunération en place au gouvernement fédéral, au sein des municipalités et dans l'ensemble des entreprises syndiquées québécoises.

Maladie et assurance traitement

Une des principales récupérations de l'employeur concerne les congés de maladie et l'assurance traitement. « En effet, le gouvernement entend mettre la hache notamment dans le nombre de journées de maladie ainsi que dans le régime d'assurance traitement, cons-

« Monsieur le Premier Ministre, tout augmente : mon loyer, Hydro, Bell, l'essence, et cetera, sauf, bien évidemment, mon salaire. En tant que petit salarié du gouvernement, je suis exaspérée que vous ayez toujours la main dans ma poche et que vous alliez y chercher ce qui y reste. Et les primes au rendement? Ça, c'est pour les cadres (les gros salaires) qui me font travailler, et c'est ma performance au travail qui leur procure ces primes. Moi, il me reste quoi au juste? »

Lucy Beaulieu

« Si des employés ont accumulé des journées de maladies, c'est qu'ils étaient au travail! S'ils sont demeurés pendant 35 ans au gouvernement, c'est qu'ils avaient un travail à faire sur la base de règles d'engagements clairs. Ils n'ont volé personne!

Plusieurs fonctionnaires espèrent de leurs élus qu'ils assument la responsabilité de défendre leurs propres employés devant le climat de plus en plus malsain ressenti dans nos communautés, cercles d'amis et environnement familial. »

Marc Blanchet

Lettre intégrale publiée dans la Voix de l'Est du 4 février 2010

tate aussi Christian Daigle, porte-parole du comité de négociation du SFPQ. Les compressions proposées sont draconiennes! L'employeur compte ainsi, sous ce prétexte fallacieux, ramener plus rapidement au travail les employés et employées aux prises avec des problèmes de santé. » La partie syndicale dénonce cette proposition patronale qui vise les personnes et non les problèmes récurrents des ministères et organismes liés à l'absentéisme. C'est pourtant le gouvernement qui a lui-même créé une hausse du taux d'absentéisme chez ses employés en les surchargeant au travail.

Diminution des journées fériées payées

Le gouvernement vise aussi à réduire le nombre de journées fériées payées. Il les fait passer de 13 à 11 et remplace les deux journées perdues par des congés sans traitement. « Nous avons carrément refusé d'aborder cette question avec la partie patronale, souligne Christian Daigle. Nous sommes déjà en retard sur le plan salarial, s'il faut en plus prendre des congés fériés sans être payés, devra-t-on aussi faire du bénévolat? »

Libérations syndicales

L'employeur souhaite aussi récupérer une partie du remboursement des libérations syndicales. Cette somme importante amputerait les coffres du Syndicat de plus d'un million de dollars annuellement, selon nos premières estimations. Il reviendrait donc aux cotisantes et cotisants d'assumer ce supplément par leurs cotisations syndicales. Les membres du comité de négociation ont rappelé à leurs vis-à-vis patronaux que bon nombre de libérations sont nécessaires à cause d'une gestion déficiente.

Le SFPQ n'entend pas demeurer les bras croisés devant des demandes aussi gourmandes du gouvernement. Les membres, par milliers, ont aussi exprimé leur colère, en participant dans les dernières semaines aux assemblées organisées en collaboration avec le SPGQ. D'autres membres nous ont écrit à ce sujet. Le comité de négociation du SFPQ garde toujours le cap sur ses quatre priorités et poursuit ses discussions avec l'employeur, afin de trouver des pistes de solution.



Paul de Bellefeuille
Vice-président
Action politique, formation
et mobilisation

LA MOBILISATION, ULTIME REMPART CONTRE LE MÉPRIS

En tant qu'employeur, le gouvernement n'est jamais allé aussi loin dans la remise en question des droits conquis de haute lutte depuis cinquante ans par les fonctionnaires et ouvriers. L'espoir est toutefois au rendez-vous. En effet, la colère et la révolte des employés de l'État sont palpables. Plusieurs réunions syndicales démontrent que les travailleuses et travailleurs de la fonction publique sont parfaitement conscients des enjeux de l'actuelle négociation. Le 28 janvier dernier, à Québec, plus de mille professionnels et fonctionnaires travaillant à l'édifice Marie-Guyart se sont rassemblés pour entendre les représentants syndicaux leur expliquer et dénoncer les demandes inacceptables de l'employeur. La mobilisation s'organise et le gouvernement doit en prendre acte.

La négociation apparaît souvent comme un dialogue incessant entre les représentants des parties syndicale et patronale; dialogue qui s'étire pendant des jours et quelquefois des nuits entières. Cette image n'est pas fausse, mais elle ne rend pas compte de l'ensemble du processus. La véritable négociation se passe dans la rue. Ainsi, toute négociation à la table formelle ne peut évoluer positivement sans une vaste et constante mobilisation des membres des organisations syndicales. L'histoire des luttes syndicales le prouve éloquemment. L'employeur ne peut ignorer le message collectif porté par les représentants syndicaux dont la force, lors de la négociation, est directement proportionnelle à la mobilisation des travailleuses et des travailleurs.

Plus question de reculer

L'implication de la structure syndicale à tous les niveaux, couplée aux demandes rétrogrades de l'employeur, est intimement liée à la mobilisation observée sur le terrain. Le message passe et suscite l'engagement plus que jamais. La

rencontre du 22 février dernier en est une autre démonstration convaincante. Plus de 3500 représentants syndicaux du Front commun étaient réunis à Québec pour lancer la mobilisation en prévision du grand rassemblement du 20 mars à Montréal. Ils ont profité de l'occasion pour se rendre devant l'Assemblée nationale et signifier au gouvernement que la négociation doit passer à la vitesse « grand V ». Les fonctionnaires et les professionnels de la colline parlementaire ont participé à l'événement en grand nombre : une preuve supplémentaire que les travailleuses et travailleurs de l'État n'entendent pas se laisser marcher sur les pieds.

Le prochain rendez-vous est donc le 20 mars 2010, à Montréal. Le SFPQ a mis en place, dans les huit régions du Québec, la logistique nécessaire pour permettre le déplacement d'un maximum de membres. Ce sera un moment fort de la négociation. Les services publics ne sont pas un luxe que seuls quelques bien nantis peuvent s'offrir. Ils représentent la garantie que toutes et tous ont droit à la santé, à l'éducation et à la sécurité. C'est la traduction concrète de la solidarité en tant que valeur fondatrice d'une société juste.

Il n'y a pas de recette magique. La mobilisation constitue l'ingrédient essentiel du succès de la négociation. Soyons nombreux et nombreuses à la grande marche du 20 mars à Montréal.

Occupons-nous de nos affaires.

L'amphithéâtre du Complexe G à Québec était bondé de fonctionnaires membres du SFPQ et du SPGQ, le 28 janvier dernier.



Photo : Les photographes Rainville



ENTRETIEN PRÉSIDENTE DES FEMMES



Marie-Claire Baigner
Membre
Comité national des femmes

L'équipe technique et moi sommes en avance pour notre rendez-vous avec Alexa Conradi, la nouvelle présidente de la Fédération des femmes du Québec (FFQ). Dans ses bureaux du Vieux-Montréal, des femmes responsables des divers dossiers s'affairent dans un jeu de portes qui convergent vers une salle commune. Tout comme nous, elles attendent Alexa. La voici qui arrive. L'activité redouble tout autour. L'énergie est palpable. Après s'être enquis de nos besoins, Alexa nous laisse installer le matériel de tournage dans son bureau et s'empresse de prendre connaissance de ses courriels. Elle va préparer le café pour ses collègues, nous en offre gentiment et commence sa réunion d'équipe. À l'heure prévue, Alexa est prête à répondre à nos questions.

Photo : Gunther Gämper

AVEC ALEXA CONRADI DE LA FÉDÉRATION DU QUÉBEC

D'entrée de jeu, elle se présente, militante féministe depuis l'âge de 20 ans. Avant cette période, comme plusieurs jeunes femmes, elle ignore tout du féminisme. Née d'un père Norvégien et d'une mère anglophone, elle a vécu en Angleterre, à Toronto puis au Québec. À 18 ans, ses parents quittent la Belle Province pour Calgary. Elle choisit d'y rester. Après avoir évolué dans un environnement anglophone, la jeune femme découvre la culture francophone et tombe littéralement amoureuse de la société québécoise.

À 21 ans, cette mère de deux enfants dont le conjoint est malade fréquente le Centre des femmes de Verdun pour y trouver du réconfort. Non seulement elle y reçoit de l'aide, mais elle se trouve un emploi à la défense des droits des femmes. Elle développe ainsi sa pensée féministe. Elle déménage ensuite et acquiert de l'expérience au Centre des Femmes de Lennoxville, où elle devient une des coordonnatrices ainsi que pour la marche « Du pain et des roses ». C'est son premier contact avec des groupes de femmes syndiquées et d'autres groupes autonomes. Elle marchera durant dix jours.

« C'est parce que je voulais déconstruire le discours selon lequel l'égalité est atteinte et les féministes, périmées que je me suis présentée à la présidence de la FFQ, raconte-t-elle. Bien des femmes travaillent encore dans la précarité, en étant sous-rémunérées. Plusieurs éprouvent des difficultés à gravir les échelons. Elles vivent de la violence. Avec le délestage ou la privatisation des services publics, elles se retrouvent avec encore plus de responsabilités. » Même si Alexa demeure réaliste face à ses objectifs, elle rêve de faire tourner le vent, de changer les choses.

La FFQ représente des femmes de toutes les couches de la société. S'y joignent divers groupes de femmes aux mandats spécifiques et d'autres qui défendent différentes positions sur divers sujets. À cela s'ajoutent des groupes de femmes syndiquées et de femmes religieuses qui désirent entreprendre une démarche féministe au sein de leurs institutions. « L'âge des membres individuelles est autour de la cinquantaine, évalue la présidente, ce qui est assez représentatif de la société. »

DÉBAT SUR LE PORT DU VOILE

Lors de l'assemblée générale de la FFQ en mai 2009, 150 femmes membres individuelles ou représentantes de groupes de femmes ont voté contre l'interdiction du port de signes religieux ostentatoires dans la fonction publique, mais aussi contre l'obligation de les porter. « Même si des femmes voilées féministes membres de la FFQ étaient présentes, aucun mouvement islamique n'a infiltré la Fédération, précise-t-elle. Il y avait à cette rencontre de féroces opposantes à la proposition amenée par le conseil d'administration. Elles ont pu exprimer leur opinion, et ce, même si elles n'étaient pas membres. » À cet égard, la FFQ a un historique de tolérance et d'ouverture.

« En interdisant à ces femmes de porter des signes religieux, on pourrait les empêcher d'accéder à des emplois décents qui contribueraient à leur autonomie économique, croit Alexa Conradi. De plus, la fonction publique est garante de l'intégration de ces femmes puisqu'elles côtoieraient une majorité de femmes québécoises. On ne peut pas demander aux personnes d'être neutres; cependant,

on doit s'attendre à un service neutre. Porter un signe religieux n'empêche pas une femme de donner un service professionnel de qualité. » La présidente de la FFQ craint aussi que si la fonction publique ferme la porte aux femmes qui portent un signe religieux, elle envoie le message aux employeurs qu'ils peuvent aussi les interdire. En conséquence, les femmes qui portent un signe religieux auraient beaucoup de difficultés à obtenir un emploi.

Par ailleurs, Alexa Conradi est consciente de la pression que subissent les femmes relativement au port du voile. « Des femmes musulmanes se voient obligées de porter le voile. Elles sont utilisées pour exprimer une volonté politique ou un contrôle patriarcal de leur corps, qui ne doit pas être montré parce qu'il est source de péchés. Pour cette raison, on doit lutter contre toutes obligations et on doit dénoncer toutes formes d'intégrisme religieux. L'intégrisme est un fondamentalisme religieux sévère et politisé alors qu'un conservatisme n'est pas forcément politisé, mais souvent en contradiction avec des valeurs féministes et réfractaires à la modernité. Il faut lutter contre l'isolement des femmes en quête de leur identité et prenant en charge leur autonomie à l'intérieur de l'espace religieux. On doit donc les accompagner et marcher à côté d'elles. » Voilà le vrai message de la FFQ.

La Fédération a mis sur pied un comité de travail pour réfléchir notamment à la question de la charte canadienne et au financement des écoles confessionnelles privées. Ce comité aura le mandat de voir comment encadrer les accommodements raisonnables de façon à ce que les droits individuels ne viennent pas nuire aux droits des femmes.

UNE ANNÉE CHARGÉE

L'organisation de la Marche mondiale des femmes occupera une grande place dans les activités de la FFQ en 2010. Aux yeux d'Alexa, « ce sera le moyen pour le mouvement féministe de réaffirmer sa volonté et sa détermination à faire des gains. Ce sera une marche combative pour dénoncer l'injustice sociale et le désinvestissement de l'État. Depuis la montée du conservatisme, on ne voit que du délestage des responsabilités gouvernementales. Les seuls gains au niveau du Québec concernent les CPE et l'assurance parentale. Sur le marché du travail, les femmes syndiquées subissent des reculs quand le gouvernement ne remplace pas tous les postes. Dans le domaine de la santé, elles subissent des reculs quand elles voient leur charge de responsabilités augmenter avec l'accroissement des soins à domicile. »

Par ailleurs, cette année, la FFQ va amorcer une tournée auprès des femmes vieillissantes. À travers les tables régionales, elle tentera de rejoindre le plus de femmes possible. Elle invite les femmes syndiquées à s'exprimer sur le sujet et à s'impliquer dans le comité.

Cette femme d'action se réjouit du dynamisme de la relève féministe : « Les jeunes féministes ont une vision large de la société. Elles se préoccupent de l'écologie et se soucient de l'humanité. Il faut faire écho à leurs préoccupations et surtout leur faire confiance. » D'ailleurs, Alexa interprète le fait qu'elle soit parmi les plus jeunes présidentes de la FFQ (elle n'a pas encore 40 ans) comme une marque de confiance envers les jeunes.

DES CONTACTS DE PAR LE MONDE

« Si on veut un monde plus accueillant, il faut travailler avec des femmes de toutes les parties du globe, poursuit-elle. Nous avons beaucoup à apprendre les unes des autres, et les contacts entre nous s'avèrent très importants. Nous en prenons conscience avec la crise que vit Haïti en ce moment. Nous sommes plus proches et plus solidaires. Certaines femmes font des avancées, alors que d'autres accusent des reculs. Ces contacts nous permettent d'être mieux renseignées sur les conditions de

vie des Afghanes, par exemple. Sans filtre médiatique, ces dernières nous ont montré une toute autre réalité : les soldats n'étaient pas toujours là pour protéger les droits des femmes. »

De plus, les services publics gratuits et universels sont importants au Québec, car ils permettent le partage de la richesse et une plus grande justice sociale. « Ils contribuent à donner un travail décent aux femmes, souligne Alexa. C'est en effet une majorité de femmes qui travaillent dans la fonction publique, car, traditionnellement, l'éducation, la santé et la relation d'aide étaient dévolues aux femmes. Conserver les services publics, c'est une garantie d'équité entre les personnes, quel que soit leur niveau de revenus. »

Pour la nouvelle présidente de la FFQ, les enjeux de l'actuelle négociation entre les employés de l'État et le gouvernement dépassent grandement les conditions salariales, ils concernent également la tarification et la privatisation des services publics : « Toute hausse de tarifs contribue aussi à accroître la pauvreté ». Cette battante salue au passage la constitution du Front commun. « Nous devons arrêter d'être sur la défensive et passer à l'attaque, de conclure Alexa Conradi. Ensemble nous réussirons à nous faire entendre, à ébranler nos décideurs et à obtenir des gains ». Bref, en 2010, ça va marcher sur tous les fronts.



Photo : Gunther Gampfer

Photo : Gunther Gampfer





Monique voisine
Conseillère
Service
de la condition
féminine

Marche mondiale des femmes TANT QUE TOUTES LES FEMMES NE SERONT PAS LIBRES, NOUS MARCHERONS!

Le 8 mars 2010, aux quatre coins de la planète, on lancera les activités qui se dérouleront dans le cadre de la 3^e action internationale de la Marche mondiale des femmes. Au Québec, les activités culmineront du 12 au 17 octobre par des marches dans les diverses localités. La grande clôture se fera à Rimouski, le 17 octobre prochain.

La Marche mondiale des femmes en l'an 2000

En octobre 2000, ce sont 6 000 organisations non gouvernementales et groupes de femmes répartis dans 161 pays et territoires qui ont défilé dans leurs villages, dans leurs quartiers, dans leurs villes et devant le siège de leur gouvernement pour appuyer les revendications portées par la Marche mondiale des femmes.

AU QUÉBEC, LA GRANDE MARCHÉ
AURA LIEU À RIMOUSKI,
LE 17 OCTOBRE PROCHAIN.
C'EST UN RENDEZ-VOUS!

La charte mondiale des femmes pour l'humanité

En 2005, des femmes de tous les continents se sont relayées pour faire circuler la Charte mondiale des femmes. Cette charte véhiculait cinq valeurs fondamentales : l'égalité, la liberté, la solidarité, la justice et la paix. Elle proposait un monde où l'exploitation, l'oppression, l'intolérance et les exclusions sont abolies, où l'intégrité, la diversité, les droits et les libertés de toutes les femmes et tous les hommes sont respectés.

En 2010, les femmes poursuivent donc leur lutte pour un monde meilleur, pour elles-mêmes, mais aussi pour toute la population. Répondant à l'appel de la Marche mondiale des femmes, elles marcheront afin de faire entendre leurs revendications qui s'articulent autour de cinq grands champs d'action : l'autonomie économique des femmes et la lutte contre la pauvreté, le respect du bien commun, la lutte contre la privatisation et les coupures dans les services publics, la violence envers les femmes, la paix et les droits des femmes autochtones.

Le SFPQ et son Réseau de femmes invitent l'ensemble de la population, et tout particulièrement les travailleuses et les travailleurs des services publics, à participer aux diverses manifestations qui se dérouleront dans le cadre de la Marche mondiale des femmes partout au Québec. Il est grand temps que l'État québécois sorte de son inertie pour lutter vraiment contre la pauvreté et la violence faite aux femmes! C'est un rendez-vous à Rimouski, le 17 octobre prochain.



Des militantes du SFPQ lors du relais de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité en 2005 à Québec.

La Marche « Du pain et des roses »

Un peu d'histoire. Répondant à l'appel de la Fédération des femmes du Québec, 850 femmes ont chaussé leurs souliers et marché vers Québec du 26 mai au 4 juin 1995. Elles réclamaient du gouvernement du Québec « Du pain et des roses », soit l'amélioration de leurs conditions économiques.

Le 17 octobre 2000, la secrétaire générale adjointe des Nations unies a reçu les représentantes de la Marche mondiale des femmes, pendant que 10 000 femmes venues de tous les continents manifestaient dans les rues de New York. Chez nous, plus de 40 000 personnes, surtout des femmes, ont participé à des marches locales, régionales ou au rassemblement national, à Montréal, le 14 octobre. La plus grosse manifestation féministe jamais tenue au Québec!

Pour en savoir plus, consultez le www.sfpq.qc.ca,
www.ffq.qc.ca et le www.marchemondiale.org





Christian Daigle
Vice-président
responsable
de la négociation
et des accréditations

Institut de technologie alimentaire UN EXEMPLE DE PRATIQUE ILLÉGALE ET INTOLÉRABLE

Comme le mentionnait le *Journal SFPQ* de décembre 2009, l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) a mis fin à des contrats de personnel occasionnel pour ensuite réembaucher ces mêmes personnes à titre de travailleurs autonomes la semaine suivante. L'ITA pensait ainsi avoir trouvé un filon pour l'embauche, et ce, malgré la politique de non-remplacement du personnel et du gel d'embauche décrété par le Secrétariat du Conseil du trésor, le 27 octobre dernier.

Or, le SFPQ avait choisi de contester ces agissements par le dépôt de requêtes en accréditation devant la Commission des relations de travail. Non seulement ces fins de contrat comportaient un caractère illégal pour le Syndicat, mais elles risquaient également de provoquer des répercussions chez les autres employés occasionnels de la fonction publique, qui représentent environ 40 % des effectifs. Entretemps, au début de l'année 2010, l'ITA a finalement fait marche arrière dans ce dossier; tous les travailleuses et travailleurs autonomes ont été réembauchés comme personnel occasionnel.

En effet, il faut comprendre qu'une telle pratique ne saurait être tolérée par le Syndicat et qu'il aurait été impensable de garder le silence, ce que l'employeur souhaitait. Afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise ailleurs, le SFPQ aurait défendu sa cause devant la Commission des relations de travail, ce qu'il n'a pas eu besoin de faire dans le cas présent. Ce n'est pas en diminuant les conditions de travail des membres que les ministères et organismes réussiront à maintenir des services de qualités pour les citoyennes et les citoyens. Les agissements de l'ITA viennent corroborer les propos du Syndicat : les ministères et

organismes ne peuvent subir de compressions supplémentaires sans affecter les services à la population ou devoir sacrifier certains services offerts.

C'est pourquoi il est primordial d'obtenir le retrait de la mesure de non-remplacement du personnel, le fameux « un sur deux », et de continuer à dénoncer la soustraitance dans les ministères et organismes. N'oublions pas que les crédits budgétaires alloués aux contrats de service en soustraitance n'ont pas subi de compressions, bien au contraire. Le gouvernement de Jean Charest adore procéder à l'octroi de contrats de toutes sortes à l'extérieur de la fonction publique, tout en diminuant la taille de ses effectifs. Pendant ce temps, les ministères et les organismes devront se serrer la ceinture et restreindre leurs dépenses de 800 millions de dollars à partir du 1^{er} avril 2010. Que feront les gestionnaires ? Des tours de passe-passe comme on a vus à l'ITA pourraient être tentants.

Soyons vigilants. Si vous constatez de tels agissements de la part de votre employeur, n'hésitez pas à aviser vos représentants syndicaux. Ensemble nous pouvons stopper l'érosion de nos conditions de travail.

PRATIQUE
ILLÉGALE ET
INTOLÉRABLE



Bianca Cordero
Conseillère
Service de la défense
des services publics
et des relations de travail

Sous-traitance au ministère des Transports UNE AUTRE HISTOIRE DE VIADUC

À la demande du ministère des Transports, le viaduc de la montée Fassett sur l'autoroute 55 en Outaouais a été construit en 2007 par l'entrepreneur Neilson inc. Toutefois, ce nouveau viaduc a dû être démolì à l'automne 2008. Du jamais vu! « Je ne me souviens pas qu'on ait détruit des viaducs flambant neufs, affirmait, à l'émission *Enquête*, Jacques Gagnon, sous-ministre adjoint au ministère des Transports du Québec, parce que, souvent, les défauts sont réparables. Mais dans ce cas-là, à cause des intervalles trop longs qui se sont échelonnés durant la nuit, il y a eu trop de défauts ».

Neilson inc. a accordé le contrat de bétonnage du viaduc en sous-traitance à ABC Rive-Nord, compagnie dans laquelle le député libéral David Whissell, ex-ministre du Travail, possède 20 % des actions en fiducie. Quant à la surveillance du chantier, elle a été confiée de gré à gré à l'entreprise de géni-

conseils Genivar pour un million de dollars, car l'entreprise a conçu les plans et devis comme le permet le règlement. Un bris survenu à l'usine d'ABC Rive-Nord a interrompu l'approvisionnement du béton lors du coulage de la dalle, ce qui a généré un joint froid. Un joint froid, c'est une discontinuité ou un point faible qui se forme lorsqu'une surface en béton durcit avant que la coulée suivante de béton soit versée.

D'après vous, qui paiera la facture de la démolition? Qui paiera pour tout ce cafouillage? En décembre 2009, le gouvernement mentionnait n'avoir rien déboursé pour la reconstruction, mais il disait s'attendre à recevoir des réclamations des compagnies impliquées. Dans le fond, le MTQ s'en remet totalement aux firmes, considérant que les services d'inspection sont rendus par des professionnels soumis aux règles de leur profession. D'ailleurs, dans son dernier rapport sur la gestion de contrats présentant des situations à risque au MTQ, le vérificateur général du Québec recommandait l'instauration d'un contrôle plus rigoureux pour démontrer que les exigences techniques ayant trait aux travaux de construction ont été respectées.

DES CONTRATS DE SERVICES PROFESSIONNELS DOUTEUX

En janvier dernier, le SFPQ a analysé les contrats de services professionnels et de déglacage au ministère des Transports, afin d'y dresser un portrait de la sous-traitance.

En ce qui a trait aux contrats de services professionnels, le SFPQ a constaté que pour 76 % des appels d'offres publics, le montant à la signature du contrat est égal au

montant estimé par le MTQ, contrairement à seulement 2 % des contrats de déneigement et déglacage. Doit-on en conclure que le MTQ s'en remet totalement aux entreprises privées? Qu'il ne se donne plus la peine de faire l'estimation des travaux? Ou encore l'omniprésence des consultants dans les bureaux du MTQ fait-elle en sorte que les entreprises soumissionnaires connaissent le montant estimé par le MTQ? Et si c'est le cas, pourquoi aucune d'entre elles ne décide-t-elle de faire une soumission inférieure, ne serait-ce que d'un sou, pour obtenir le contrat? Est-ce un marché sans concurrence ou de collusion? Une enquête publique dans l'industrie de la construction devrait nous éclairer à ce sujet.

Dans le domaine du déneigement et du déglacage, l'absence de concurrence est plus complexe à établir. Le SFPQ a constaté que 12 % des appels d'offres sont repris au moins une fois et que le montant à la signature est supérieur de 10 % au montant de l'évaluation dans 36 % des cas. De plus, ces contrats ont été adjugés en moyenne à un coût de 24 % plus élevé que le prix estimé.

Dans les officines du MTQ, la principale justification pour le recours à la sous-traitance est le manque d'effectif. Cependant, malgré la hausse colossale des investissements, entre 2004 et 2008, les effectifs permanents sont restés à peu près les mêmes chez les techniciens en travaux publics et ont diminué de 23 % chez les ouvriers. Quant aux emplois occasionnels, ils ont augmenté de 32 % chez le personnel de soutien et technique et de 9 % chez les ouvriers. La masse salariale au ministère des Transports représente 320 millions, comparativement à 2 642 millions en contrat de sous-traitance.





Bianca Cordero
Conseillère
Service de la défense
des services publics
et des relations de travail

SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL DES AVIONS CLOUÉS AU SOL À CAUSE D'UN SOUS-TRAITANT



Photo : La presse canadienne/François Vaehon

Le 4 février dernier, le SFPQ apprenait que l'entreprise Exceltech, chargée de veiller à l'entretien de quatre avions-citernes du Service aérien gouvernemental, s'était placée sous la protection de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité. Rappelons qu'en 2007, le gouvernement du Québec avait attribué à ce sous-traitant un contrat exclusif de cinq ans d'une valeur de 7,6 millions de dollars pour l'entretien de quatre appareils CL-215.

Le Service aérien gouvernemental (SAG) basé à l'aéroport Jean-Lesage à Québec compte notamment une flotte de 14 avions-citernes. Toutefois, il ne peut entretenir l'ensemble de sa flotte par manque d'effectifs, ce manque étant lui-même attribuable à la politique de non-remplacement des fonctionnaires édictée par le Conseil du trésor. Le SAG possède la main-d'œuvre et l'expertise pour entretenir seulement 10 de ses 14 appareils. Le contrat d'Exceltech est essentiellement un contrat de main-d'œuvre, alors que le SAG assume le coût des pièces et lui fournit même l'équipement spécialisé.

SAISON COMPROMISE?

Chaque année, l'entraînement des pilotes commence le 15 mars. C'est pourquoi les avions-citernes doivent être prêts à voler progressivement. Ainsi, à la mi-mai, l'ensemble de la flotte est disponible pour la saison des feux de forêts. Dans l'actuelle situation, que va-t-il se passer?

Le SAG est le seul propriétaire d'avions-citernes au Québec. En 1995, le gouvernement du Québec a décidé d'effectuer lui-même l'entretien de ses avions-citernes, à la suite d'une étude qui confirmait que la réalisation de cette activité par des fonctionnaires générerait des économies de 750 000 \$ par an. Cependant, le gouvernement libéral a changé d'avis en 2007.

Cette année, le Service aérien gouvernemental fête sa 50^e année d'existence, en ne sachant pas s'il pourra mettre en circulation tous ses avions-citernes. Le gouvernement du Québec octroie quelque 380 000 \$ par année à Exceltech pour l'entretien d'un CL-215. Cet entretien annuel s'effectue par deux salariés à temps plein. Pourquoi le gouvernement de Jean Charest s'entête-t-il à maintenir sa politique de non-remplacement des effectifs? Pourquoi s'entête-t-il à s'adresser à des sous-traitants pour livrer des services publics, alors qu'il serait plus simple et moins coûteux d'embaucher son propre personnel?



Hélène Bilodeau
Conseillère
Service des recours
et d'application
des conditions de travail

Griefs de tâches non conformes à Revenu Québec DES TECHNICIENS EN ADMINISTRATION OBTIENNENT GAIN DE CAUSE

Le 30 novembre dernier, l'arbitre Diane Sabourin rendait trois décisions concernant les techniciens en administration (T.A.) œuvrant à la Direction principale des pensions alimentaires de Revenu Québec dans autant de secteurs d'activités distincts : le démarrage, le suivi et la comptabilité. Le SFPQ a obtenu gain de cause dans deux de ces trois sentences, soit les griefs de Claude Tremblay (démarrage) et de Mélanie Déziel (suivi).

Ces recours soumis au printemps 2005 ont franchi le processus d'audition échelonné sur sept jours, soit du 15 mai 2008 au 16 juin 2009. L'employeur exigeait du salarié qu'il effectue des tâches supérieures à celles normalement dévolues à un technicien en administration, classe nominale. Aussi, le grief réclamait que soit versée aux plaignants une prime de 5 % jusqu'à ce que l'échelle salariale soit réajustée.

Les parties s'étaient préalablement entendues pour appliquer la décision aux griefs de même nature. Après sept journées d'audience et le double de journées de préparation, après les longs interrogatoires et contre-interrogatoires de six témoins, après le dépôt de trente-huit pièces et d'une centaine de pages de

notes, les trois sentences étaient rendues et non contestées en révision judiciaire par les parties.

Les griefs touchant les secteurs du démarrage et du suivi furent défendus en alléguant que les tâches différaient de celles d'un technicien en administration, notamment depuis le jugement « Halickman ». Ce jugement, rendu à la fin de 2003, opposait une créancière de pension alimentaire au ministère du Revenu. Les tâches dévolues aux techniciens en administration ont radicalement changé puisqu'en présence d'arrérages au dossier, ils doivent maintenant négocier une entente entre les parties. Par conséquent, ils sont appelés à jauger la situation et l'attitude des parties tout en aspirant à une récupération financière des plus rapides. Évidemment, la clientèle visée est externe (alors qu'un T.A. travaille généralement pour une clientèle interne) et difficile d'approche en raison des conflits existants. Toute cette négociation doit également se faire dans le respect de la nécessaire confidentialité des données fiscales.

L'arbitre Diane Sabourin a toutefois rejeté le grief de Thy-Tin Tran (comptabilité). Selon elle, les tâches de M. Tran pouvaient s'apparenter à celles d'un technicien en administration, en raison du caractère administratif du travail et du type de communication à l'interne effectués par ces techniciens. L'arbitre a également rejeté la notion de complexité supérieure que nous avons tenté de

démontrer en preuve, bien que l'employeur exige lui-même deux années d'expérience en suivi pour effectuer les tâches en comptabilité. Il est fort malheureux que l'arbitre n'ait pas retenu nos arguments dans le cas des T.A. du secteur de la comptabilité. Toutefois, dans le cas du démarrage et du suivi, une majorité des T.A. de la Direction de la perception des pensions alimentaires se sont vu reconnaître la non-conformité et une plus grande complexité des tâches qu'ils accomplissent.

PLUSIEURS MILLIONS DE DOLLARS

Les sommes dues seront donc versées au cours des prochaines semaines. Plusieurs questions restent actuellement en suspens et pourraient éventuellement être posées devant l'arbitre. Le SFPQ ne sait pas, pour l'instant, si le ministère versera les sommes à tous les salariés du démarrage et du suivi, quelle que soit la date du dépôt du grief. Il ignore si le ministère réglera la question des chefs d'équipe, des salariés du secteur de faibles activités, des salariés sur majoration d'heures, des heures supplémentaires, etc. Bref, bien des réponses restent à venir.

En ce qui concerne la comptabilité, bien que la sous-ministre se soit avancée devant les salariés en leur promettant de régler le problème (comprendre : leur payer aussi la prime), rien n'a progressé à ce jour.

Ce sont donc de grosses sommes que le gouvernement a dû déboursier dernièrement, tant aux agents de recouvrement fiscal qu'aux techniciens en vérification fiscale et, bientôt, aux techniciens en administration du démarrage et du suivi. De très grosses sommes à verser, toujours en raison de son inaction en classification depuis plus de 30 ans.

*En collaboration avec
Claude Tremblay*





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

Maintien de l'équité salariale DANS LES UNITÉS HORS FONCTION PUBLIQUE

Le 27 mai 2009, l'Assemblée nationale modifiait la Loi sur l'équité salariale par l'adoption du projet de loi n°25. Malgré certains gains, tel un encadrement serré du maintien de l'équité salariale, ces modifications engendrent des impacts négatifs chez les travailleuses du Québec. C'est le cas notamment du retrait de la notion de rétroactivité sur les ajustements salariaux qui découleraient du maintien de l'équité salariale. À la suite de ce constat pour le moins choquant, le SFPQ déposait en Cour supérieure du Québec une requête en nullité concernant certains articles de la Loi sur l'équité salariale.

Cette requête en nullité n'empêche en rien l'application de la loi dans sa forme actuelle, tant et aussi longtemps que le processus judiciaire ne sera pas terminé. L'exercice de maintien de l'équité salariale doit donc se faire selon les paramètres fixés par la loi. Dans la majorité des unités hors fonction publique, l'exercice de maintien devra avoir été complété en 2010.

En effet, l'article 49 des dispositions finales et transitoires du projet de loi n° 25 indique que toute entreprise ayant complété le processus d'équité salariale avant le 12 mars 2009 doit effectuer le maintien en 2010. De même, elle devra appliquer les ajustements salariaux qui en

découlent à compter du 31 décembre de cette même année. Le maintien relève de la responsabilité de l'employeur. Cette démarche est balisée par des délais et des affichages auxquels l'employeur doit se conformer. Le premier affichage doit paraître au plus tard le 1^{er} octobre 2010 et présenter les éléments suivants : l'information sur la démarche retenue pour l'évaluation du maintien, la liste des événements ayant généré des ajustements, la liste des emplois à prédominance féminine ayant droit à un ajustement salarial, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, la date de l'affichage ainsi que les renseignements sur les droits des salariés prévus dans la loi et les délais pour les exercer.

Les événements pouvant générer des ajustements salariaux sont nombreux : augmentations salariales particulières ou utilisation de nouvelles formes de rémunération, création ou disparition de catégories d'emplois, modifications aux tâches pouvant altérer l'évaluation originale d'un emploi, changements organisationnels (augmentation ou réduction des effectifs, fusion, cession ou vente d'une partie de l'entreprise, changement de la mission ou des activités de celle-ci), etc.

Un devoir de vigilance

La loi n'oblige aucunement l'employeur à former un comité d'équité salariale, mais l'employeur doit en comprendre les avantages, notamment la diminution de plaintes possibles à la Commission

de l'équité salariale (CES). L'affichage devant contenir toute l'information sur les droits des salariés, et donc des recours possibles, chacun de ces salariés pourrait ultimement déposer une plainte individuelle à la CES. Toutefois, puisqu'une plainte doit avoir des assises concrètes, les salariés devraient veiller à documenter tout événement susceptible de mener à des ajustements salariaux. Puisque l'obligation du maintien incombe à l'employeur et qu'il représente des coûts pour lui, le devoir de chaque salarié consiste à garder son employeur à l'œil afin de s'assurer que l'exercice de maintien se fasse correctement.

Les salariés doivent également comprendre le but du maintien : assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale aux catégories d'emplois masculines équivalentes. Il ne s'agit donc pas d'un exercice de relativité salariale qui viserait à ce que tous les emplois équivalents, toutes prédominances confondues, reçoivent une rémunération égale.

Résumer une loi au contenu technique si important ne s'avère pas aisé. Toutefois, il faut se rappeler qu'un grand nombre d'événements peuvent se conclure par des ajustements salariaux et que la responsabilité de les répertorier incombe à chacun d'entre nous. Le maintien exige notre vigilance! Évidemment, le Service de la classification, des mouvements de personnel et de l'équité salariale du SFPQ verra à ce qu'il se réalise dans le respect de la loi et des droits des membres.



Denis Bergeron
Conseiller
Service des recours

L'EXERCICE DE MOYENS DE PRESSION : UN DROIT RECONNU ET PROTÉGÉ

Le 28 janvier 2010, la Commission des relations du travail (CRT) rendait une décision à la suite de 41 plaintes déposées par le SFPQ et des employés de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) à l'encontre de leur employeur.

Le 11 décembre 2008, ce dernier avait exigé à ses salariés, participant à des moyens de pression et vêtus de jeans, d'aller se changer sur-le-champ, sous peine de mesures disciplinaires.

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective des employés de l'École nationale de police, le comité de stratégie de la section 451 avait décidé deux actions : le port d'un chandail noir à l'effigie du SFPQ et le port d'un jeans. Bon nombre de membres ont participé à la manifestation du 11 décembre 2008 aux abords et à l'intérieur de l'établissement habillés d'un jeans, allant ainsi à l'encontre de la directive de l'ENPQ concernant la tenue vestimentaire et le port de l'uniforme.

L'employeur, en réaction à ce moyen de pression, exigea de ses employés qu'ils se changent ou retournent chez eux pour le faire. Ce même jour, ils ont reçu une lettre leur enjoignant de se conformer à la directive concernant la tenue vestimentaire et le port de l'uniforme en vigueur à l'école et donc, de modifier leur tenue vestimentaire sans délai. Le temps requis pour ce faire ne serait pas rému-

néré et le non-respect de cette directive pourrait entraîner des mesures disciplinaires.

Suivant la recommandation de leur comité de stratégie, les employés obtempérèrent à l'ordre de l'employeur tout en demandant aux représentants de l'employeur un écrit attestant l'ordre reçu.

Dans cette affaire, les 41 plaintes ont été regroupées pour en faciliter le traitement devant la Commission. Le SFPQ a déposé une première plainte concernant l'article 12 du Code du travail, qui prévoit notamment qu'aucun employeur ne doit entraver les activités d'une association de salariés. De plus, trois salariés ont déposé une plainte en vertu des articles 14 et 15 de ce même Code du travail. L'article 14 stipule notamment qu'aucun employeur ne peut chercher à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit lui résultant du Code du travail. Quant à l'article 15, il prévoit les pouvoirs de réparation de la Commission si un salarié a subi un préjudice à la suite de l'exercice d'un droit prévu au Code du travail.

La Commission donne raison au SFPQ

Dans cette affaire, la Commission a conclu que l'employeur avait cherché à entraver les activités du Syndicat, tel qu'il est prohibé à l'article 12 du Code du travail. De plus, le moyen de pression, soit le port de jeans, constituait effectivement une activité syndicale au sens prévu à l'article 3 du Code du travail et, en exigeant que les salariés cessent de

participer à cette activité, l'employeur contrevenait, tant à l'article 12 du code qu'à l'article 14.

Tout en reconnaissant que l'employeur avait le droit, dans le cadre de ses activités courantes, de se donner une politique sur la tenue vestimentaire, la Commission précise qu'il fallait cependant distinguer le contexte habituel de celui d'une situation de conflit de travail.

Pour la Commission, les mesures imposées aux salariés ce 11 décembre ne s'inscrivaient pas dans une cause juste et suffisante en regard du contexte alors applicable. Pour cette raison, elle a plutôt considéré qu'en exigeant que les employés cessent d'exercer ce moyen de pression et qu'ils se changent, tout en imposant une coupure de traitement, l'employeur a contrevenu aux dispositions de l'article 14 du Code du travail.

Cette décision illustre bien que l'exercice de moyens de pression bénéficie de protection tant en regard de la Charte des droits et libertés de la personne que des dispositions du Code du travail du Québec. L'exercice de moyens de pression doit se faire dans le contexte approprié, être soigneusement préparé, mis en œuvre avec doigté, comme l'ont réussi le comité de stratégie et les militants de la section 451 de l'École nationale de police. L'employeur a porté cette décision en appel.



Sébastien Gélinas
Membre du Comité
national des jeunes

UN EMPLOYEUR DANS LE SENS CONTRAIRE DE LA CIRCULATION

Monsieur le Premier Ministre et Madame la Présidente du Conseil du trésor, il faudrait penser à changer vos orientations en matière de ressources humaines. Même si vous prétendez avoir les deux mains sur le volant, nous avons la conviction que vous faites fausse route, et même, que vous êtes dans le sens contraire de la circulation : une collision est imminente.



Vos demandes déposées le 19 janvier dernier ont été jugées inacceptables par le SFPQ ainsi que par les fonctionnaires et les ouvriers, qui ont réagi fortement en participant à plusieurs rassemblements. Le Comité national des jeunes (CNJ) les a analysées en fonction des impacts possibles sur les jeunes travailleuses et travailleurs. Voici comment nous percevons vos demandes.

Au chapitre des congés de maladie, tant la diminution du nombre de congés que la perte de la possibilité de les cumuler toucheraient égale-

ment les jeunes salariés. Plusieurs parents, surtout les jeunes mères, utilisent ces congés pour prendre soin de leurs enfants malades et doivent parfois s'absenter longtemps du travail. Même si les congés de maladie ne sont plus cumulables, les besoins des familles existeront toujours. Les jeunes employés, tout comme les plus âgés, devront prendre des journées sans solde pour veiller à la santé des membres de leur famille.

Pourtant, dans les dernières années, votre gouvernement a mis sur pied de belles politiques en faveur des familles. Pensons notamment au développement du réseau des garderies à 7 \$ et au fameux Régime québécois d'assurance parentale. Mais que se passe-t-il en matière de conciliation travail-famille? Vous semblez rebrousser chemin à ce chapitre quand il s'agit de vos propres employés. Lorsque tous mes congés de maladie seront épuisés, ce n'est pas mon gestionnaire qui ira chez le médecin avec mon enfant malade. De plus, en me retirant deux jours fériés payés, vous me priveriez de beaux moments en famille.

En matière d'assurance traitement, alors que le régime actuel offre deux ans de congé d'invalidité payé, vous proposez six mois, et ce, dans le but de favoriser la productivité et la présence au travail. Au contraire, nous croyons que l'effet sera d'accroître le stress et les maladies liées au travail. Présentement, si une personne tombe malade, voire gravement malade, elle a au moins le sentiment que l'employeur l'appuie en lui donnant le temps nécessaire pour se rétablir et ainsi revenir au travail en santé. Toutefois, avec vos demandes, vous mettez un terme à cette empathie. Votre message : « Vous êtes ici pour travailler. Pas

question d'être malades, sinon c'est l'exécution ».

Pour ce qui est de la précarité des emplois, contrairement à d'autres négociations antérieures, vous ne proposez aucun mode de titularisation pour contrer la précarité. Plus de 35 % des employés de l'État ont un statut précaire. Comment les jeunes travailleuses et travailleurs peuvent-ils envisager des projets comme l'achat d'une maison et la venue d'un enfant s'ils ne sont pas capables de voir au-delà d'un horizon de six mois?

De plus, cette gestion à courte vue a des conséquences sur l'attraction et la rétention du personnel. Une fois leur expérience acquise, que feront les jeunes salariés de la fonction publique quand on leur offrira un emploi avec de meilleures conditions de travail, un salaire plus élevé ainsi que des possibilités d'avancement? La décision de quitter la fonction publique québécoise pour l'entreprise privée, le gouvernement fédéral ou le secteur municipal sera de plus en plus facile à prendre.

En conclusion, ce que vous demandez aux jeunes c'est : « ne soyez plus malades ou, si vous êtes malades, guérissez vite, car la porte pourrait venir plus vite que vous le pensez! Si vous faites des enfants, occupez-vous en à vos frais. Quant aux postes permanents, vous pouvez toujours rêver! » Sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor, le gouvernement du Québec se vante d'être un employeur de choix. Il espère cependant attirer la relève en mettant de l'avant des conditions de travail non compétitives et peu attrayantes. Monsieur le Premier Ministre et Madame la Présidente du Conseil du trésor, les jeunes ne sont pas dupes!



Daniel Arcand
Conseiller
Service de l'action politique,
la formation et la mobilisation

LES SYNDICATS, QU'OSSA DONNE?

Certains se demandent à quoi servent les syndicats et les sommes prélevées en cotisations syndicales. Pour tous ceux et celles qui, comme M. Pierre-Karl Péladeau, doutent encore de l'utilité des syndicats, sachez que les travailleuses et les travailleurs syndiqués ont réussi à améliorer leurs conditions de travail globalement, à coup d'efforts soutenus et de moyens de pression. En 2008, au Québec, le salaire moyen du salarié syndiqué était supérieur de 24 % à celui du salarié non syndiqué. Oui, il vaut la peine de s'unir pour revendiquer de meilleures conditions. Voici quelques exemples de conditions de travail minimales, fixées par la Loi québécoise sur les normes du travail, pour illustrer le chemin parcouru.

À partir du 1^{er} mai 2010, toutes les travailleuses et tous les travailleurs payés au salaire minimum gagneront 9,50 \$ l'heure. Les salariés à pourboire, quant à eux, recevront 8,25 \$. En ce qui concerne les heures supplémentaires, la Loi sur les normes du travail majore le salaire de 50 %, mais seulement à partir de la 41^e heure de travail hebdomadaire.

De surcroît, la Loi est muette à propos de la pause-café : le salarié pourra s'absenter de son poste quelques minutes, seulement si

son employeur le lui permet. Pour les repas, la Loi lui garantit seulement une pause de 30 minutes, à la condition de travailler au moins cinq heures consécutives. Finalement, à titre de fin de semaine, le salarié bénéficiera seulement de 32 heures consécutives de pause, soit un jour et un tiers (24 + 8 heures). Les personnes avec un horaire atypique réalisent bien la faiblesse de cette loi, ne pouvant pas toujours obtenir deux jours de repos consécutifs.

VACANCES

La Loi accorde deux semaines continues de vacances au salarié cumulant de un à quatre ans d'ancienneté chez le même employeur. Trois semaines continues de vacances sont allouées au salarié ayant cinq ans et plus d'ancienneté chez le même employeur. En comparaison, la majorité des membres du SFPQ possédant un an d'ancienneté bénéficient de quatre semaines de vacances, grâce à leur convention collective. Dans la fonction publique, ces quatre semaines de vacances ont été obtenues en 1978 par des moyens de pression. Rappelons qu'au milieu des années 1970, de grandes entreprises privées sont intervenues auprès du premier ministre Robert Bourassa pour qu'il n'accorde pas cet avantage à des employés de l'État.

CONGÉ DE MALADIE

Selon la Loi, la personne salariée possédant au moins trois mois d'ancienneté a le droit à un total de

26 semaines d'absence non payées par année, dans les cas de maladie ou d'accident. Aucun employeur n'est tenu de payer un salaire en cas d'absence pour maladie. De plus, une travailleuse ou un travailleur non syndiqué n'aura pas la possibilité de cumuler ses congés de maladie pour une utilisation ultérieure et ne pourra prendre un congé de préretraite. À ce chapitre, dans la fonction publique, le dépôt patronal qui propose notamment d'abolir le principe de la banque cumulable nous prouve que rien n'est acquis, qu'il faut continuer la lutte pour conserver ces droits.

Jours fériés

Alors que la majorité des membres du SFPQ travaillant à temps complet à l'année bénéficient de 13 jours fériés, et ce, grâce à leur convention collective, le salarié non syndiqué a seulement huit jours fériés garantis. Plus précisément, la Loi sur les normes du travail lui confère sept jours fériés : le 1^{er} janvier; le Vendredi saint ou le lundi de Pâques; le lundi précédant le 25 mai; le 1^{er} juillet; le premier lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre et le 25 décembre. Un huitième jour férié, le 24 juin, lui est accordé en vertu de la Loi sur la fête nationale.

En 1969, Yvon Deschamps faisait rire et réfléchir avec son monologue ironique *Les unions, qu'ossa donne?* En 2010, le sujet est toujours pertinent. Plus ça change, plus c'est pareil!

Pour en savoir davantage sur la Loi sur les normes du travail :
<http://www.cnt.gouv.qc.ca>



Centre-du-Québec-Estrie-Mauricie



Le nouveau délégué à la Sûreté du Québec de Drummondville, Paul Gagné, et ses consoeurs de la section 406 voient la vie en couleurs. Ils sont mobilisés pour réaliser des gains dans le cadre de l'actuelle négociation.



Au Centre local d'emploi (CLE) de Drummondville, les membres, rattachés à la section 406, sont des plus motivés en ce début d'année 2010. On espère une bonne convention collective négociée.

QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

DES TRAVAUX EN RÉGIE TRÈS RENTABLES

Le 11 août 2009, l'affaissement d'une partie de la route 112 força la fermeture d'un tronçon dans le secteur de Saint-Joseph de Coleraine. À la suite de cet incident, les ouvriers du Centre des services de Thetford Mines ont réclamé que les travaux de surveillance et de réparation leur soient confiés. Pour eux, il était inacceptable de se retrouver en période de chômage et de confier les travaux à des sous-traitants. De plus, ils possédaient l'expertise nécessaire pour effectuer ces travaux.

Le ministère des Transports a finalement décidé de prolonger la période de travail de certains travailleurs saisonniers afin de réaliser lui-même les travaux de « reconstruction » du tronçon de la route, soit un peu plus d'un kilomètre. L'équipe du MTQ, composée des techniciens, des ouvriers et du personnel de soutien, a relevé le défi avec brio.

En effet, les travaux se sont terminés deux semaines avant l'échéance prévue. Les travaux estimés à 1 615 000 \$ ont finalement coûté 115 000 \$ de moins que prévu, ce qui est assez rare aujourd'hui! Bref, les contribuables ont aussi profité de cette décision. Espérons qu'il en aura d'autres.

Steve Dorval
Président régional

SAGUENAY-LAC-ST-JEAN-CHIBOUGAMAU-HAUTE-CÔTE-NORD

OPÉRATION NEZ ROUGE

En décembre dernier, des dirigeantes et dirigeants syndicaux du Saguenay ont participé à l'Opération Nez Rouge. Ils ont pris plaisir à donner de leur temps pour une bonne cause, en portant fièrement les couleurs de la négociation.

Placide Bergeron
Président régional



De gauche à droite : Bertrand Tremblay, Brigitte Claveau et Claude Lauzier de la section 701 – Saguenay.



De gauche à droite : Dany Savard, Chantale Tremblay et Rémy Bolduc de la section 702 – Jonquière, le 4 décembre dernier.

Montérégie

OUVERTURE OFFICIELLE DU NOUVEAU BUREAU RÉGIONAL

Le 12 novembre dernier, l'équipe régionale du SFPQ a organisé un « 5 à 7 » pour inaugurer ses nouveaux bureaux à Greenfield Park. Une trentaine de personnes dirigeantes et délégués y ont participé et ont pu apprécier le goûter préparé pour l'occasion. Le trésorier général Denis Turcotte a pris part à l'activité en tant qu'invité spécial. Cette inauguration a permis aux gens d'échanger dans une atmosphère chaleureuse et festive. Le bureau est désormais situé au 350, boulevard Churchill à Greenfield Park.

France Grégoire
Présidente régionale



LE PONCHON DES ÎLES

Le 15 décembre dernier, dans le cadre de l'activité de mobilisation « carte postale » du Front commun, les syndiqués madelinots ont eu l'idée géniale de recréer un « ponchon » pour acheminer leurs missives à leur député.

Rappelons qu'en janvier 1910, les Îles-de-la-Madeleine se retrouvèrent isolées du reste du pays quand le câble sous-marin qui leur permettait de communiquer par télégraphe se brisa. Décidés à faire connaître leur situation au continent, d'ingénieurs insulaires

fabriquèrent un « ponchon » avec un ancien baril à mélasse qu'ils munirent d'une voile et d'un gouvernail. L'embarcation fut ensuite remplie de courrier scellé dans des boîtes de conserve et mise à l'eau à partir de Havre-Aubert. Le petit « ponchon » fut retrouvé deux semaines plus tard à l'île du Cap-Breton, et la personne qui le récupéra se chargea de mettre les lettres à la poste. Le pays tout entier fut bientôt au courant de l'isolement des Madelinots, et on ne tarda pas à remédier à la situation.

Marcel Comeau
Président régional



Le député des Îles-de-la-Madeleine, Germain Chevarie, recevant le fameux « ponchon » et les cartes postales du Front commun.

DEUX EMPLOYÉS DE VAL-D'OR SAUVENT UNE VIE

Le 30 octobre dernier, deux employés du Centre de services du ministère des Transports de Val-d'Or ont sauvé la vie d'une citoyenne, sur la route 117, dans la réserve faunique La Vérendrye. Ce jour-là, Marco Genesse, conducteur de véhicule et d'équipement mobile classe II, a aperçu un véhicule dans un lac en bordure de la route. Il a immédiatement décidé de faire marche arrière et d'intervenir. Une dame complètement trempée et en état d'hypothermie avait réussi à quitter son véhicule et à éviter la noyade. Un confrère de travail de M. Genesse, Michel Lebuïs, passait par là et s'est arrêté pour lui prêter main-forte. Ils se sont assurés que plus personne ne se trouvait à l'intérieur du véhicule. Ils ont ensuite transporté la dame au chaud, saine et sauve, dans la camionnette du MTQ en attendant l'arrivée des secours.

N'eût été la vigilance de M. Genesse et l'aide de M. Lebuïs, les conséquences de cet accident auraient pu être beaucoup plus graves.



Marco Genesse et Michel Lebuïs, en compagnie de Réal Fortier, président régional par intérim et président de la section 803 - Val-d'Or.

OPÉRATION CARTES POSTALES



Alain Pomerleau et Réal Fortier de l'équipe régionale du SFPQ.

La remise de cartes postales aux députés organisée par le Front commun le 15 décembre dernier a été couronnée de succès. Environ 150 personnes se sont rassemblées devant le bureau du député libéral de Rouyn-Noranda. Plus de 3500 cartes postales ont été remises au député Daniel Bernard et au ministre Pierre Corbeil. Sur les 1400 membres actifs, plus de 750 ont signé une carte postale. Félicitations à l'ensemble de la structure régionale du SFPQ!

Réal Fortier
Président régional par intérim

Concours de photos

« En action dans mon milieu de travail »

Prix de 500\$

À vos caméras et action!

Le SFPQ invite ses membres à lui envoyer des photos prises dans leur milieu de travail et mettant en vedette des travailleuses et des travailleurs des services publics. Ces photos serviront à illustrer la diversité des emplois dans la fonction publique du Québec et dans les organismes hors fonction publique ainsi qu'à alimenter les publications du Syndicat.

Date limite : 15 août 2010



Photo: SFPQ / Jean-Pierre Huard

Pour en savoir davantage sur les modalités, consultez le www.sfpq.qc.ca/concours