



JOURNAL

# SFPQ

JOURNAL DU SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC  
48<sup>e</sup> année, N° 3      Septembre 2010



**Dossier**  
*Personnel  
occasionnel  
et saisonnier*

**3** Éditorial

**4** Nouvelles en vrac

**6** Dossier  
Personnel occasionnel et saisonnier

**19** Régie du bâtiment du Québec

**20** Négociation dans la fonction publique

**21** Maintien de l'équité salariale

**22** Plainte au Conseil de presse

**23** Écho des unités hors fonction publique

**24** École militante de Montréal-Laval

**26** Marche mondiale des femmes

**28** Colloque du CRIMT

**29** L'enfer salarial, pire que l'enfer fiscal

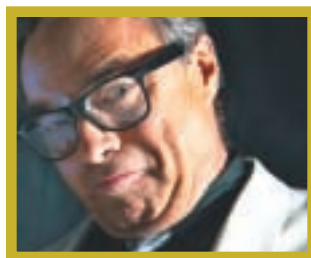
**30** Mot des régions



**16** Nouvelle procédure en cas d'harcèlement psychologique

**17** Congédiement ou accommodement?

**18** Création de l'Agence du revenu



**JOURNAL SFPQ**

48<sup>e</sup> ANNÉE, N<sup>o</sup>3  
SEPTEMBRE 2010

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



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

Poste publication, enregistrement No 40027720

(418) 623.2424

(418) 623.6109

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

Responsable de la publication  
**Nathalie Labonté**

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

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

Impression  
**Transcontinental**  
Photo de la page couverture  
**Jean-Pierre Huard — Sépaq**

Ce numéro est tiré à 39 000 exemplaires.

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

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

Couverture imprimée sur papier recyclé Chorus gloss

Intérieur imprimé sur papier recyclé Enviro 100



# UNE AGENCE DU REVENU POURQUOI, MONSIEUR LE MINISTRE?

**N**otre campagne publicitaire, qui visait à mettre en garde les Québécoises et les Québécois contre la création de l'Agence du revenu du Québec, a fait beaucoup parler d'elle et c'est tant mieux! Le projet de loi n° 107 derrière cette agence a été annoncé dans la plus complète indifférence. Même le gouvernement avait indiqué qu'il n'y aurait pas de consultations parlementaires sur ce projet de loi.

Selon le ministre du Revenu, Raymond Bachand, le processus d'embauche dans la fonction publique empêche le gouvernement d'engager le nombre voulu d'experts spécialisés dans la lutte contre l'évasion fiscale. De plus, certains employés ne cadrent pas dans les classes d'emplois.

C'est faux! Revenu Québec a déjà toute la latitude pour recruter le personnel dont il a besoin. Depuis ce printemps, il n'est plus soumis à la politique de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux quittant son emploi pour la retraite, et 250 employés ont été embauchés.

Quant aux classes d'emplois, plusieurs ont déjà été ajoutées au fil des ans. C'est dans la normalité de l'évolution de l'administration publique. C'est le gouvernement qui met des contraintes pour l'embauche et c'est le gouvernement qui se plaint des contraintes! Il s'agit ici d'une question de volonté politique et de cohérence gouvernementale.

Revenu Québec ne peut pas acquérir de systèmes informatiques auprès de sous-traitants du secteur privé, car il doit s'adresser au Centre de services partagés du Québec (CSPQ), répète le ministre. Pour le Syndicat, le CSPQ est une créature du gouvernement libéral! S'il ne répond pas aux besoins des ministères et des organismes, c'est lui qu'il faut changer ou améliorer et non créer une nouvelle structure.

Toujours selon le ministre, la création d'une agence a permis aux gouvernements canadien et américain d'aller récupérer des sommes perdues jusqu'alors. En quoi le système actuel ne permettrait-il pas de le faire? Récemment, les

médias faisaient état d'une récolte record de 2,35 milliards de dollars en 2009-2010 pour Revenu Québec, dépassant ainsi de 100 millions de dollars les sommes recueillies par rapport à l'année précédente.

Revenu Québec n'a pas besoin d'être transformé en agence pour améliorer son efficacité. En 2005, une étude de l'ÉNAP dévoilait que le ministère du Revenu du Québec était le plus performant au pays et coûtait moins cher pour les contribuables que l'Agence du revenu du Canada.

Quant aux conditions de travail des membres, les expériences passées nous démontrent que les employeurs tentent d'obtenir des récupérations sur les conditions de travail. Nous pouvons déjà affirmer que les employés occasionnels du Revenu ne bénéficieront pas de l'entente de principe « 44/48 » obtenue dans la présente négociation. De plus, les employés de l'Agence ne seront plus soumis à la Loi sur la fonction publique qui, rappelons-le, a été mise en place pour que cesse l'arbitraire dans la nomination des employés de l'État et pour assurer l'intégrité de la fonction publique et de son personnel. S'il y a un ministère qui doit demeurer à l'abri des risques de corruption, de dérapage et de perte de contrôle, c'est bien celui du Revenu.

Nous avons entrepris cette campagne publicitaire pour mettre en lumière les risques bien réels liés à la création de l'Agence du revenu du Québec. Nous constatons que les arguments invoqués jusqu'à présent par le gouvernement pour la création de cette agence ne tiennent pas la route.

*Lucie Martineau*  
Présidente générale



# Concours de photos

« En action dans mon milieu de travail »

## ET LA GAGNANTE DU PRIX DE PARTICIPATION EST...

Le 26 août dernier, le Service des communications du SFPQ a procédé au tirage du prix de participation du concours photos en présence de la présidente générale, Lucie Martineau, et du vice-président aux communications internes, Paul Pelletier. La

personne gagnante est madame Joanne Constant, jardinière à Fort Prével à Percé (Sépaq). Elle se mérite un prix de participation de 500 \$.

Rappelons que les membres du Syndicat étaient invités à faire parvenir des photos en provenance de leur milieu de travail respectif, afin d'illustrer la diversité des emplois dans la fonction publique et les unités hors fonction publique. Lancée en mars dernier, cette initiative mettant en vedette des travailleuses et des travailleurs permettra d'alimenter les publications du SFPQ. Le Service des communications remercie la quarantaine de membres qui lui ont fait parvenir des photos et invite tous les photographes amateurs dans ses rangs à poursuivre leur envoi, et ce, même si le concours est terminé.

Pour transmettre vos photos : [communication@sfpq.qc.ca](mailto:communication@sfpq.qc.ca)



## CONSULTATION SUR L'ASSURANCE COLLECTIVE

Lors du Conseil syndical de juin dernier, Lucie Grandmont, vice-présidente aux avantages sociaux, et Michel Beaulieu, actuaire pour le SFPQ, ont présenté les résultats de la consultation sur le régime d'assurance collective. Cette consultation qui s'est tenue du 8 mars au 8 avril dernier avait pour objectif de recueillir les attentes des membres du Syndicat et de faciliter la prise de décision lors du renouvellement des assurances prévu en novembre 2010.

Au total, un peu plus de 30 000 membres étaient ciblés par ce sondage. Finalement, la firme externe responsable de la consultation, REP Solution, a recueilli 2822 questionnaires, ce qui correspond à la moyenne du taux de réponses pour une consultation de ce type.

En ce qui concerne les résultats, REP Solution n'a pas constaté de majorité de répondantes et répondants favorables à des changements pour les paramètres des régimes actuels. De plus, cette consultation a révélé que 50,6 % des membres participants ignoraient de quel ordre était la contribution de l'employeur au régime d'assurance médicaments. Cet élément est important pour expliquer la différence des taux de prime du présent contrat comparé à celui des employés qui ont un employeur plus généreux.

Quant à la partie sur les couvertures, les suggestions et commentaires sont nombreux et varient entre le retrait et l'ajout de certaines protections, sans toutefois dégager de grande tendance. Le Syndicat a aussi constaté que la majorité des com-

mentaires recueillis dénote un manque de compréhension du régime et de son fonctionnement. « Plusieurs membres ne font pas le lien entre le montant des primes et celui des prestations versées, déplore Lucie Grandmont, ce qui est l'essence même d'un régime collectif d'assurance. Le résultat ne doit pas être déficitaire. »

À cet égard, le Service des avantages sociaux mettra sur pied une formation à l'automne qui sera destinée aux responsables locaux des avantages sociaux. Après discussions, le Conseil syndical a recommandé que les soins dentaires deviennent une option à la carte. Cette recommandation sera soumise au comité des assurances dans le cadre de la négociation du renouvellement du contrat.

# Création du parc national du Lac-Témiscouata DE NOUVEAUX MEMBRES SE JOIGNENT AU SFPQ

Le 16 juillet dernier, la Commission des relations du travail (CRT) entérinait la requête en accréditation du SFPQ, déposée le 17 juin, afin que les employés du parc national du Lac-Témiscouata, créé en 2009 par le gouvernement du Québec, puissent devenir membres de l'organisation. Le Syndicat et la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq) se sont entendus sur le libellé et sur les catégories d'emplois visées au sein de l'établissement.

Ce nouveau parc national s'ajoute donc aux autres unités hors fonction publique accréditées par le SFPQ. La Sépaq prévoit y embaucher une cinquantaine de personnes à long terme. Ce parc est le deuxième plus grand parc québécois au sud du fleuve Saint-Laurent, après celui de la Gaspésie. L'ouverture officielle est prévue en 2012.

Robert Lespérance sera le conseiller désigné au Service de l'accréditation et de la négociation alors que Carl Ouellet occupera le poste de conseiller attiré au Service des recours.

Bienvenue au sein du SFPQ à toutes les personnes syndiquées du parc national du Lac-Témiscouata.

Photo : Isabelle Tessier, MDDEP



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

## NOUVEAUX DÉPLIANTS POUR LE RECRUTEMENT

Dans le cadre des travaux du comité sur la relève, le SFPQ lance cet automne deux nouveaux dépliants qui serviront à recruter des membres, ainsi que des militantes et militants syndicaux. Le premier s'intitule *Je deviens membre* et le deuxième, *Je m'implique*. Ces deux nouveaux outils devraient faciliter l'accueil des membres et le démarchage pour trouver de nouvelles personnes déléguées.

Le dépliant *Je deviens membre* remplace la brochure *Le Syndicat de la fonction publique du Québec, Votre syndicat*. Il traite, notamment, de la pertinence du syndicalisme en 2010, de la vie politique et démocratique du SFPQ, des services offerts et des avantages à être membre. De plus, il comporte une nouvelle facture graphique, où figurent, entre autres, les photos de quatre membres actifs. Bref, cette brochure contient une présentation succincte du SFPQ utile à tout nouvel employé et se veut également un outil de référence. Les délégués pourront le remettre aux nouveaux venus dans chaque milieu de travail lors de leur adhésion au SFPQ.

Quant à la brochure *Je m'implique*, elle répertorie les différents lieux d'engagement au sein du Syndicat et définit l'ensemble des postes pouvant être occupés par une personne désirant participer à sa vie démocratique. Les membres des exécutifs locaux pourront s'en servir pour dépister de nouveaux candidats et candidates dans les milieux de travail et les renseigner

sur la nature de l'engagement syndical en fonction des différents postes et responsabilités.

Les deux brochures en couleur sont disponibles au magasin du siège social. Un merci tout spécial aux membres qui ont accepté de poser pour ce projet : Josée Desroches de Services Québec, Sophie Bélanger du ministère de la Famille et des Aînés, David Tremblay et Omer Herrera du Manoir Montmorency (Sépaq).





Lucie Tessier  
Chef d'équipe  
Service de la recherche

# Enquête sur la précarité LES EFFORTS DU SFPQ PORTENT DES FRUITS



**E**n 2008, le SFPQ a mené une enquête afin de dresser un portrait du personnel à statut précaire qu'il représente. L'analyse des résultats démontre une nette bonification des conditions de travail du personnel occasionnel et saisonnier depuis dix ans. En effet, il semble que les nombreux efforts consentis par le Syndicat pour améliorer la qualité de vie de ces membres précaires aient porté des fruits. Comme les indicateurs de cette analyse le démontrent, la précarité se vit moins difficilement en 2008 qu'en 1998.

Rappelons qu'en 1998, le SFPQ a procédé à une vaste enquête méthodologique afin de dresser un bilan de la situation de ses membres fonctionnaires et ouvriers à statut précaire. Les résultats avaient alors permis au Syndicat d'entamer une négociation serrée avec le gouvernement, laquelle s'était traduite par la conversion de plus de 6 000 postes occasionnels et saisonniers en postes permanents.

Dix ans plus tard, le SFPQ a décidé de récidiver. Cette fois, il a lancé une consultation volontaire auprès de ses membres occasionnels et saisonniers par l'entremise de son site Internet. Les personnes qui en faisaient la demande pouvaient également participer à l'étude en remplissant un questionnaire papier. Sur ces 19 613 membres de la fonction publique ayant cotisé au moins une fois au cours de l'année 2007, près de 11 % d'entre eux — soit 2 101 personnes — ont répondu à l'enquête, ce qui constitue un bon échantillonnage.<sup>1</sup>

## Portrait sociodémographique

Le portrait sociodémographique des participantes et des participants permet de constater une

importante progression de la scolarité. En effet, on note, en comparaison avec 1998, une augmentation de 15 % des répondants diplômés au niveau collégial (DEC) ou à un niveau d'étude supérieur au DEC. De plus, on constate que la durée des contrats de travail s'est allongée : 80 % des répondants travaillent de dix à douze mois par année, comparativement à 62 % en 1998. Les contrats de moins de six mois sont également en diminution de 14 %.

De façon générale, la situation financière des répondants s'est également améliorée. L'enquête de 2008 a démontré une régression de 17 % du nombre de salariés gagnant moins de 24 401 \$, de même qu'une augmentation de 6 % des salariés gagnant 36 601 \$ ou plus. Ainsi, 63 % des répondants affirment que leur travail suffit à subvenir à leurs besoins; il s'agit d'une augmentation de 12 % par rapport à la situation de 1998. La durée d'emploi dans la fonction publique a augmenté pour près de la moitié des répondants, et seulement 14 % d'entre eux ont vu la durée de leur emploi diminuer au fil des années. En ce qui concerne l'attente entre deux contrats, plus de la moitié des répondants n'en

ont connu aucune, ce qui constitue une amélioration de 14 % par rapport à la situation en 1998. Quoiqu'il en soit, les deux tiers des répondants sont à la recherche d'un emploi plus stable.

## Les « faux occasionnels »

Le SFPQ a constaté que plus de 60 % des répondants de la dernière enquête semblent se qualifier comme « faux occasionnels », puisqu'ils affirment avoir été rémunérés au moins 55 mois au cours des 60 mois précédents. Malheureusement, cette question n'a pas été posée en 1998, mais cette hypothèse est tout de même renforcée par la démonstration suivante : plus de 60 % des travailleurs occasionnels et saisonniers ont travaillé pour un seul ministère depuis le début de leur carrière dans la fonction publique.

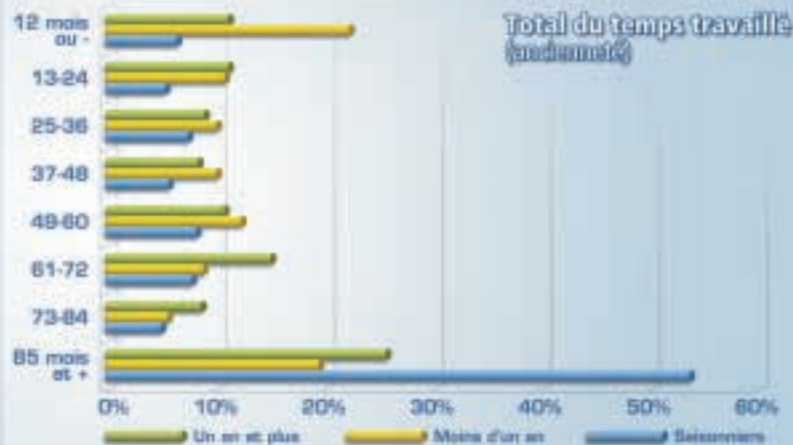
Par ailleurs, si l'on compare la situation de 2008 à celle de 1998, on



1. La première enquête s'est faite de façon scientifique, avec un échantillonnage précis, ce qui a mené à un bilan formel. La deuxième s'est faite majoritairement par Internet, donnant un portrait non scientifique, mais tout de même concluant, de la situation.

## La précarité permanente

Plus de 20 % des répondants ont accumulé au moins sept ans d'ancienneté (85 mois ou plus) depuis leur embauche dans la fonction publique en tant qu'employés occasionnels. Toutefois, c'est le personnel saisonnier qui est le plus touché par cette précarité érigée en système, avec plus de la moitié de ses effectifs.





constate une diminution de nouveau personnel de nos jours, et ce, dans tous les statuts d'emploi. Ce phénomène s'ex-

plique notamment par les effets de la politique de non-renouvellement d'un départ à la retraite sur deux.

En ce qui a trait à la vie syndicale, l'enquête démontre que moins de la moitié des répondants ont été rencontrés par un représentant syndical à leur entrée dans la fonction publique. De plus, seulement le tiers des répondants ont affirmé avoir reçu, lors de la première rencontre avec leur gestionnaire, un exemplaire de leur convention collective ou encore les indications pour la consulter. Par ailleurs, 11 % des répondants ont affirmé être déjà impliqués dans le Syndicat. Par contre, plus du quart

des répondants ont signifié ne pas s'impliquer à cause de leur statut précaire ou par peur que cela nuise à la progression de leur carrière.

Le portrait du personnel occasionnel et saisonnier travaillant dans la fonction publique constitue une base de données intéressante, qui permet d'avoir une idée plus juste de la réalité de la précarité d'emploi. Le Syndicat constate que les conditions de travail se sont améliorées, mais qu'il doit continuer sa lutte afin de bonifier les conditions et la qualité de vie de tous ses membres.



Les résultats complets de cette analyse devraient paraître sur le site Internet du Syndicat d'ici la fin de l'année. Les données concernant les unités hors fonction publique suivront.



## MAIN-D'ŒUVRE OCCASIONNELLE

*à la carte*

### LE SAISONNIER

Le personnel saisonnier est embauché en raison d'un besoin de main-d'œuvre qui se répète chaque année à la même période et qui varie de trois à 10 mois. Il s'agit souvent de faire face à un volume supplémentaire de travail cyclique et récurrent. Les saisonniers possèdent un droit de rappel annuel, qui fonctionne selon l'ancienneté.

### LE TEMPORAIRE

Avant d'être nommé sur un poste permanent, l'employé doit effectuer une période d'évaluation de deux ans en tant que temporaire. Lorsque ce stage probatoire est réussi, l'employé acquiert automatiquement le statut de permanent.

### L'OCCASIONNEL

Selon la Directive concernant les emplois dans la fonction publique, le personnel occasionnel est normalement embauché pour combler des besoins spécifiques, lors de projets spéciaux, pour effectuer un remplacement d'une durée déterminée ou pour assumer un surcroît temporaire de travail. Dans ces cas, il existe des contrats de longue durée — un an et plus — et de courte durée, allant de quelques semaines à quelques mois.

### LE SUPPLÉANT

À l'instar du réseau de l'éducation, il existe des employés suppléants dans la fonction publique pour des besoins ponctuels. Par exemple, dans le cadre de services à la clientèle, il arrive que des employés occasionnels soient embauchés pour remplacer du personnel absent au jour le jour. Dans tous ces cas, il s'agit encore d'une mauvaise utilisation du personnel occasionnel.



# GAINS HISTORIQUES DES OCCASIONNELS

**D**e négociation en négociation, le SFPQ a tenté d'aller chercher de plus en plus de droits pour les occasionnels et saisonniers, afin que leurs conditions de travail se rapprochent de celles des permanents. Voici les principaux gains obtenus par ce personnel de la fonction publique au fil des ans.

C'est en 1973 que le SFPQ entreprend ses premières démarches pour assujettir les employés occasionnels de la fonction publique aux conventions collectives fonctionnaires et ouvriers. À ce moment, la rémunération du personnel à forfait est réglementée, alors que celle du personnel permanent est négociée. Le gouvernement octroie aux occasionnels 4 % de leur salaire à titre de compensation pour les vacances annuelles auxquelles ils n'ont pas droit. De plus, ces derniers ne peuvent pas se prévaloir de la Loi du salaire minimum — devenue la Loi sur les normes du travail —, car le personnel de la fonction publique en est alors exclu.

Après une longue saga juridique qui aboutira devant la Cour d'appel du Québec, les conventions collectives sont finalement amendées afin qu'elles s'appliquent au personnel occasionnel, le 23 février 1978. À partir de ce moment, la situation des employés occasionnels embauchés pour un an et plus s'améliore considérablement. Ceux-ci jouissent désormais des mêmes avantages et des mêmes conditions de travail que les employés permanents, à quelques ex-

ceptions près. La grande différence concerne principalement la sécurité d'emploi.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1988, le personnel occasionnel obtient le droit de participer au régime de retraite. Cet acquis s'insère dans une démarche syndicale visant à diminuer les avantages à utiliser le personnel occasionnel, en faisant en sorte que les coûts de main-d'œuvre soient les mêmes que ceux du personnel permanent.

## Les faux occasionnels

A partir de 1989, le Syndicat tente à plusieurs reprises de solutionner le problème des « faux occasionnels ». Il obtient la création de listes de rappel pour certaines catégories de personnel saisonnier, ainsi que de nouvelles dispositions concernant les employés temporaires mis à pied après leur stage probatoire. Parmi les occasionnels de cinq ans d'expérience et plus, quelque 3 000 membres du SFPQ obtiennent des postes permanents lors du renouvellement des conventions collectives.

L'exercice se répète à l'automne 2 000. Cette fois, 2 000 membres du SFPQ, ceux qui cumulent 55 à 60 mois d'expérience, obtiennent leur permanence à la suite d'une évaluation de leur dossier professionnel. De plus, des concours réservés sont mis sur pied et le service accumulé comme occasionnel, en date de la veille d'une nomination comme temporaire, est reconnu quand l'employé devient permanent et s'ajoute à son service continu. Finalement, la convention collective 1998-2002 permet à 6 000 membres du SFPQ d'accéder à la sécurité d'emploi.

## Une seule porte d'entrée

« Avant l'an 2000, il n'y avait pas de concours lors de l'embauche des occasionnels, rappelle Lucie Tessier, chef d'équipe du service de la recherche. Ces derniers n'avaient pas besoin de se qualifier. Chaque ministère gérait ses propres banques de curriculum vitae et pouvait nommer un peu n'importe qui. Lorsqu'un poste devenait permanent, les occasionnels devaient alors poser leur candidature et traverser le processus de sélection, même si ça faisait des années qu'ils faisaient les mêmes tâches. En 2000, à la suite de la négociation, le Secrétariat du Conseil du trésor a mis en place une seule porte d'entrée pour les emplois permanents et occasionnels. Toutes les personnes intéressées par la fonction publique doivent dorénavant passer un concours et le réussir. Ainsi, dès l'embauche, le personnel chemine maintenant vers la permanence. »

Le SFPQ dénonce depuis toujours le recours abusif aux employés occasionnels et somme le gouvernement de régler ce problème. Les « faux occasionnels » sont lésés puisque certaines dispositions des conditions de travail — ou de la convention collective — ne s'appliquent pas à leur situation. Soulignons, entre autres, les possibilités d'affectation, de mutation et de promotion.

L'histoire se répétant sans cesse, voilà que l'entente de principe conclue en avril 2010 entre le SFPQ et le gouvernement met en place un mécanisme devant mener à la régularisation d'un nombre important d'emplois occasionnels qui sont, dans les faits, de faux postes occasionnels. En avril dernier, le Secrétariat du Conseil du trésor évaluait que près de 3 500 personnes obtiendraient, en vertu de cette entente de principe, des postes réguliers.

*Nathalie Labonté  
avec la collaboration de  
Lucie Tessier*



Christian Daigle  
Vice-président  
responsable de la négociation

# Lettre d'entente n° 10 UN PAS DE PLUS VERS LA PERMANENCE

**U**n des plus beaux gains obtenus par le SFPQ lors de la dernière négociation concerne la possibilité pour plus de 3 000 employés occasionnels d'obtenir un statut d'employé temporaire et enfin d'accéder à un emploi permanent. En effet, ces fonctionnaires et ouvriers occupant le même emploi depuis plus de quatre ans obtiennent une nomination à un poste temporaire, à la suite d'une évaluation positive de leur dossier d'employé.

Cette mesure permettra également de régulariser la situation des ouvriers saisonniers ayant un double classement et effectuant un travail à l'année selon les mêmes paramètres. De plus, l'employeur et le Syndicat devront considérer les différents changements administratifs survenus au fil des ans, afin d'en tenir compte dans le calcul de l'ancienneté. Si une personne occupe un même poste et effectue les mêmes tâches depuis plusieurs années, il serait injuste de l'évincer de cette liste uniquement parce que l'employeur a modifié son corps d'emploi ou qu'il a cédé certaines activités à un autre ministère ou organisme.

Comme les noms des employés admissibles figurent déjà sur des listes de déclaration d'aptitudes, ils n'auront pas de concours à passer, mais leur dossier personnel sera révisé afin de s'assurer de leur conformité. Pour accéder à un poste temporaire, il faudra que la personne possède 44 mois d'ancienneté cumulative — et non pas consécutive — à l'intérieur d'une période totale de 48 mois.

De plus, le personnel aura cette fois-ci la possibilité de se classer à deux reprises selon les périodes de travail déterminées. Le premier calcul de l'ancienneté sera effectué à la date de signature de la convention collective, et le second processus se

déroulera 18 mois après la signature. En obtenant deux « photos », le Syndicat s'assure qu'une plus grande proportion de ses membres bénéficiera de ce gain. Compte tenu que la convention s'échelonne sur cinq ans, des salariés nouvellement arrivés depuis 2008 pourront ainsi se classer lors d'un second exercice.

Afin de voir à la bonne application de cette lettre d'entente n° 10 et des calculs inhérents à celle-ci, des comités ministériels paritaires seront formés, tout comme cela s'est fait vers l'an 2000. De plus, un comité directeur, formé de représentants du syndicat et du Conseil du trésor, chapeautera les travaux ministériels et aidera ceux-ci en cas de litige. Les travaux ne pourront s'étirer dans le temps, car des délais précis ont été convenus entre les parties et inscrits dans la lettre d'entente. Cette régularisation touchant plusieurs milliers de « faux occasionnels » viendra colmater une partie de la fuite au gouvernement, mais elle ne viendra certainement pas rétablir complètement la situation. En effet, la solution définitive à ce problème relève directement des ministères

et organismes, ainsi que du Conseil du trésor, car ceux-ci possèdent tous les outils nécessaires pour régulariser une situation qui perdure depuis déjà trop longtemps.

**POUR ACCÉDER À UN POSTE TEMPORAIRE, IL FAUDRA QUE LA PERSONNE POSSÈDE 44 MOIS D'ANCIENNETÉ CUMULATIVE — ET NON PAS CONSÉCUTIVE — À L'INTÉRIEUR D'UNE PÉRIODE TOTALE DE 48 MOIS.**





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

# Commission de la fonction publique

## LES FAUX OCCASIONNELS SOUS LES PROJECTEURS

**E**n mai dernier, la Commission de la fonction publique du Québec rendait public un rapport de vérification sur les emplois occasionnels de longue durée, communément appelés les « faux occasionnels ». Près de 57 % des employés occasionnels visés par cette étude avaient un faux statut d'employé occasionnel.

### LES « FAUX OCCASIONNELS »

Il s'agit d'employés occasionnels ayant cumulé de façon continue (ou presque) plusieurs années de service dans le même emploi et le même ministère. L'employeur refuse de considérer leurs emplois comme permanents malgré la récurrence de leurs tâches.

La Commission a sélectionné, à titre d'échantillon, un bassin de 912 occasionnels dans trois ministères afin d'établir un portrait représentatif des individus travaillant sur la base de contrats. Cet échantillon provenait des ministères du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP), de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et du Revenu du Québec (MRQ). La Commission a constaté, en se basant notamment

sur un critère de trois années comme durée maximale d'un emploi occasionnel, que près de 57 % des employés occasionnels faisant partie de son échantillon avaient un faux statut d'employé occasionnel. Le MRQ détenait la palme avec un taux de 64 % de « faux occasionnels », suivi par le MDDEP avec

54 %. Finalement, on a dénombré un « faux occasionnel » sur deux au MESS.

Tous les individus visés par cette étude sont à l'emploi depuis au moins trois ans, occupant parfois

des postes vacants, travaillant parfois à des projets spécifiques dont la durée et la nature du travail vont à l'encontre de l'idée de projet spécial, ou encore, ils ont été engagés pour motif de surcroît temporaire de travail. Au MESS, on a même imaginé une manière novatrice d'embaucher du personnel occasionnel de longue durée en le déclarant « autofinancé », expression qui, comme le souligne la Commission, ne correspond à aucun motif d'embauche.

Il est souhaitable que les recommandations de la Commission de la fonction publique ne restent pas lettre morte : reddition de comptes, examen des moyens pour régler le sort des employés ayant un statut de faux occasionnel, octroi des postes vacants à des employés réguliers, etc. Sinon, à chaque décennie voire à chaque renouvellement de convention, le SFPQ devra négocier avec le Secrétariat du Conseil du trésor la régularisation des postes occupés par des milliers d'employés. Il est ironique, on en conviendra, d'avoir à négocier ces postes en sachant que c'est l'employeur qui contrevient à ses propres directives.

Pour consulter ce rapport :

[http://www.cfp.gouv.qc.ca/images/pdf/occasionnel\\_longue\\_duree\\_mai2010.pdf](http://www.cfp.gouv.qc.ca/images/pdf/occasionnel_longue_duree_mai2010.pdf)



## Ministère des Transports RÉGULARISATION 200 POSTES C

# Revenu Québec DES ÉQUIPES VOLANTES QUI MARCHENT

**E**n 2007, le SFPQ et le ministère du Revenu s'entendaient pour régulariser la situation du personnel occasionnel faisant partie des équipes volantes. Cet aménagement ministériel avait alors été entériné par plus de 93 % des membres présents dans les différentes assemblées de secteur. Avec plus de 330 personnes concernées, est-ce que les employés et le Ministère y ont réellement gagné? Après quelques vérifications, il semble bien que chaque partie sorte gagnante de cette entente.

Depuis plus d'une dizaine d'années, des équipes volantes regroupant des agents de bureau affectés principalement à des postes à Québec et à Montréal travaillaient selon le volume de courrier reçu quotidiennement au MRQ. Au début, puisque les besoins de main-d'œuvre fluctuaient énormément selon les périodes, les salariés occasionnels ne savaient même pas si leur présence était requise le lendemain. Au fil des ans, le travail s'est accru à un tel point qu'un nombre considérable d'employés travaillaient à l'année pour Revenu Québec. Il fallait donc trouver une solution pour régulariser leur situation, prévoir les futurs cas et mieux circonscrire le travail des équipes volantes. De plus, même si des listes de rappel et certains paramètres généraux existaient pour gérer l'ensemble du personnel, une certaine disparité de traitement subsistait en fonction des services et des gestionnaires.

Un comité de travail paritaire a été créé afin de convenir des termes d'une entente et ainsi régulariser la situation. Ce comité était composé de Line Lachance, conseillère en gestion de main-d'œuvre, de Serge Paré, conseiller en relations professionnelles du MRQ, de Mario Leclerc, représentant régional technique du SFPQ à Québec, et de Christian Daigle, vice-président du SFPQ.

### Des résultats concluants

Grâce à cette entente, plus de 45 % du personnel occasionnel réparti sur 21 listes de rappel est ainsi devenu saisonnier en 2007. Depuis, de nombreux employés se sont ajoutés à la liste des travailleurs saisonniers. Enfin, les autres membres des équipes volantes ont aussi obtenu des gains qui ont permis de mieux circonscrire les modalités d'application de leurs conditions de travail et d'en uniformiser l'application. De plus, des clauses supplémentaires ont été ajoutées afin de donner, entre autres, l'accès à des postes saisonniers à des personnes dont le travail se régularise ou en cas de libération d'un poste saisonnier. Ces nouvelles clauses permettent aussi un meilleur encadrement des refus de travail.

Le travail du comité paritaire aura été un pas dans la bonne direction, donnant ainsi la chance au Ministère de diminuer les tensions dans ces secteurs de travail et aux membres, de progresser dans leur carrière. Enfin, soulignons le travail des dirigeants syndicaux, notamment celui d'Alain Vallières de la section 105, qui a permis de rectifier une situation difficile qui perdurait depuis trop longtemps.

*Christian Daigle*  
Vice-président de l'accréditation et de la négociation

**À** maintes reprises, les représentants du ministère des Transports ont promis un règlement concernant la lettre d'entente n°14 des conditions de travail 2003-2010. C'est finalement dans le cadre de la dernière négociation que la partie patronale s'est engagée à régulariser 200 postes pour les ouvriers du MTQ.

Rappelons qu'en décembre dernier, les autorités du SFPQ et du MTQ se sont rencontrées pour discuter d'un projet d'entente. Le Conseil du trésor demandait la régularisation des horaires de douze heures, et le MTQ revendiquait certains assouplissements. Finalement, le Conseil du trésor a abandonné ses volontés de récupération sur l'aménagement de douze heures. Il a par ailleurs convenu d'une entente hors convention qui permettra la nomination de 200 ouvriers saisonniers à titre d'employés temporaires. Le personnel visé devra être inscrit sur une liste de dé-



## sports ION DE OUVRIERS

claration d'aptitudes. Ces nominations s'ajoutent à celles qui sont possibles en vertu de l'article 2.3 de la lettre d'entente n° 10 de la nouvelle convention, soit les « 44-48 » (voir le texte de Christian Daigle à la page 10). Plusieurs autres employés occasionnels ou saisonniers pourront ainsi accéder au statut d'employé temporaire, qui les mènera vers la permanence.

Par ailleurs, les représentants du Conseil du trésor et du SFPQ ont convenu de se rencontrer pour trouver des solutions au problème de l'attraction et de la rétention du personnel ouvrier. Le Conseil du trésor est disposé à discuter de propositions concrètes pour améliorer les façons de faire. Des sources concrètes d'économie pourraient être réallouées, en tout ou en partie, aux solutions convenues.

Finalement, un groupe de travail mixte intersectoriel aura le mandat d'examiner la situation relative à l'attraction et à la rétention des ouvriers spécialisés des secteurs public et parapublic. L'échéance des travaux est prévue le 31 décembre 2011.

*Bianca Cordero*



## Sépaq DE SAISON EN SAISON

**A**u sein de la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq), on trouve principalement du personnel à statut précaire tel que saisonnier ou occasionnel. En effet, seulement 2,6 % des employés sont considérés comme réguliers ou permanents. De plus, la nomenclature des statuts d'emploi est différente de celle de la fonction publique.

Tout d'abord, la sécurité d'emploi rattachée à la fonction publique n'existe pas à la Sépaq, tout comme dans la plupart des unités hors fonction publique. Environ une douzaine d'employés provenant du défunt ministère des Loisirs, de la Chasse et de la Pêche jouissent encore d'une sécurité d'emploi. Les travailleuses et travailleurs réguliers peuvent compter sur des semaines de travail de 38 heures et trois quarts ou de 35 heures garanties. Ceux-ci conservent leur lien d'emploi tant qu'il y a des possibilités de travail.

Par ailleurs, le nombre d'employés à la Sépaq fluctue tout au long de l'année. En janvier, la société compte quelque 600 salariés représentés par le SFPQ, alors qu'en juillet ce nombre grimpe à plus de 2 100. Le personnel de la saison hivernale n'est pas nécessairement le même que celui de la saison estivale.

### Mon horaire?

L'un des problèmes récurrents des salariés concerne l'horaire de travail. « Plusieurs gestionnaires les déposent à la dernière minute », constate Robert Lespérance, conseiller au service de l'accréditation et de la négociation. Le personnel a de la difficulté à prévoir une vie en marge du travail, d'autant plus qu'il œuvre souvent les weekends. Parfois, certains ne savent pas à quelle heure ils doivent entrer au travail le lendemain.



Grosso modo, les saisonniers vont travailler six mois et retirer des prestations d'assurance-chômage le reste de l'année. En fonction de leur budget, les gestionnaires vont soit retarder l'entrée des employés ou prolonger leur contrat à la fin, à moins que certains aient déjà trouvé une autre occupation. Généralement, quand le personnel ne travaille pas cinq jours par semaine, il va voir ailleurs. Malgré le grand sentiment d'appartenance et la dévotion des employés pour leur travail, cette instabilité des horaires de travail et l'incertitude quant à la durée du contrat engendrent un grand roulement de personnel chaque année au sein de la Sépaq.

*Nathalie Labonté*



Nathalie Labonté  
Agente d'information  
Service des communications

# LA PERMANENCE, QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE ?

**S**ur la place publique, quand il est question de recrutement, le gouvernement du Québec met de l'avant la sécurité d'emploi rattachée à la majorité des postes de la fonction publique. Toutefois, quand on y regarde de plus près, on se rend compte que les permanences sont octroyées au compte-goutte par les gestionnaires et que la majorité du personnel est à forfait, sans véritable sécurité d'emploi. Ralenti par le non-renouvellement des effectifs, ce système à deux vitesses, de permanents et de non-permanents, engendre beaucoup de frustration et d'envie chez le personnel dit occasionnel.

Un employé occasionnel peut perdre son emploi à tout moment. Il peut être victime de compressions budgétaires ou de gel d'embauche. Mais il ne s'agit pas des seuls désavantages. Plusieurs dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux travailleurs occasionnels, dont celles notamment sur la mobilité, les congés de maladie et les mises en disponibilité. Mais, il n'y a pas que ça.

## Une question de reconnaissance

Évelyne Gaillard travaille comme technicienne en foresterie au service de la recherche forestière du

ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF). Même si elle y a commencé sa carrière en 1984, vingt-sept années plus tard, elle est toujours considérée comme une employée occasionnelle. Chaque année, de la mi-février à la mi-avril, elle doit faire une demande d'assurance-chômage et surtout vivre dans l'incertitude. L'incertitude de ne pas être rappelée au travail, de subir un moratoire sur l'embauche et d'être retransférée.

« Au début, je me disais ce n'est pas grave, je vais manger mon pain noir, se rappelle Évelyne, mais à la longue ce statut précaire a fini par miner mon moral, par semer le doute en moi et par se répercuter sur ma joie de vivre. Peu à peu, la déception et la frustration se sont installées. Après 31 ans de bons et loyaux services pour le Ministère, dont quatre ans à travailler pour des sociétés de conservation, ce n'est pas normal d'en être encore là. » Pour cette employée, obtenir une permanence serait une marque de reconnaissance de la part de son employeur et un juste retour des choses pour la qualité de son travail et de son implication.

Comme plusieurs collègues, cette technicienne poursuit ses démarches et espère obtenir à brève échéance la fameuse sécurité d'emploi. Malheureusement, celle-ci est exclue de la nouvelle lettre d'entente n° 10 permettant à un employé occasionnel d'accéder au statut de temporaire. « En travaillant dix mois par année, je manque

donc ma chance avec les « 44-48 ». Quant à mon régime de retraite, après 31 ans de travail à temps partiel, j'en suis à 18 ans de service continu. Il me reste encore 17 ans à cotiser. Pourtant, il ne manque pas de travail dans mon secteur, ajoute-t-elle. Au contraire, le Ministère pourrait nous engager à l'année. » Au MRNF, le recours au personnel occasionnel et saisonnier est encore très fréquent. Cela semble faire partie de la tradition dans le mode de gestion.

## Réticence à faire respecter ses droits

À la prison de Bordeaux à Montréal, une trentaine de personnes s'activent dans les cuisines. Chaque jour, cette équipe doit nourrir entre 1 000 et 1 300 détenus. Les fins de semaine, une centaine de prisonniers intermittents — notamment ceux qui n'ont pas payé leur contravention — s'ajoutent. Parmi les employés, la moitié possède un statut permanent et l'autre moitié, un contrat d'un an moins un jour. Ces derniers n'ont pas droit à l'assurance collective. De plus, la plupart fonctionnent sur des horaires de sept jours de travail, trois jours de congé, sept jours de travail et quatre jours de congé. Cependant, lorsqu'il est question de rentrer pendant un jour de congé, les occasionnels sont payés à taux simple, alors qu'ils devraient être payés à taux et demi en vertu de la convention collective.

Plusieurs employés sont conscients de l'injustice, mais réticents à défendre leurs droits. Ils craignent des représailles de la part de l'employeur, ils ont peur de voir leur horaire modifié, de ne plus faire autant d'heures supplémentaires. Le délégué syndical, René Harvey, est aussi un employé occasionnel, et ce, même après cinq ans à titre d'aide général. « J'en ai discuté longuement avec mes collègues, relate-t-il au bout du fil, mais personne ne veut faire de vagues, mettre son nom sur un grief. Tous ont peur que leur contrat ne soit pas renouvelé. »

Afin d'en savoir davantage sur la convention collective des ouvriers, René Harvey a contacté son président de section syndicale. Ce dernier l'a dirigé vers un conseiller au service des recours du SFPQ attiré au ministère de la Sécurité publique. Celui-ci a déjà réglé un problème similaire dans les cuisines de la prison d'Orsainville à Québec, en s'adressant directement au responsable des relations de travail afin que soient appliquées les dispositions de la convention collective. Des démarches syndicales similaires sont en cours afin de régulariser la situation du personnel de Bordeaux.

## Info-carrière

Finalement, pour certains employés occasionnels, l'aspect le plus tragique est de ne pas disposer des outils permettant de gérer efficacement leur carrière. La publication *Info-carrière*, émanant du Secrétariat du Conseil du trésor, en est le plus bel exemple. Toutes les offres d'affectation, de mutation et de promotion au sein de la fonction publique s'y trouvent, mais ces mots sonnent creux pour les occasionnels, car les emplois qui y sont offerts sont réservés aux permanents. Bref, pour le SFPQ, c'est plus de 30 % des membres fonctionnaires et près de 75 % des ouvriers qui vivent cette situation.



Maxime Désy  
Conseiller  
Service de la défense des  
services publics et des  
relations de travail

**Un employé occasionnel peut se faire élire comme délégué syndical. Qui plus est, un employé dont le contrat dure plus d'un an peut aussi décider d'occuper d'autres fonctions syndicales au sein de son exécutif local, comme représentant régional ou encore comme membre d'un comité national. Avec les possibilités de militantisme syndical qui s'offrent aux occasionnels, la question mérite d'être posée : un employé occasionnel devrait-il devenir délégué syndical?**

Le fait d'occuper un poste à statut occasionnel peut s'avérer très insécurisant. Plusieurs craignent de perdre leur emploi ou vivent dans l'attente d'un poste permanent. Dans ce cas, la stratégie consiste souvent à rester en retrait et à éviter de faire des vagues, car l'attribution de postes permanents relève d'un droit de gérance. Mais cette stratégie a-t-elle fait ses preuves? Nombreux sont les employés occasionnels qui ont perdu leur emploi à la première secousse, malgré un profil bas. Nombreux sont les occasionnels qui n'ont pas connu la sécurité que procure un poste permanent, et ce, même s'ils se sont tenus à l'écart du syndicat. À l'inverse, plusieurs militants ont vu leurs efforts au travail être récompensés par l'obtention d'un poste permanent, en dépit de leur implication syndicale.

Comme bon nombre de délégués, occasionnels ou permanents, vous pourriez sentir un froid ou des tensions avec votre patron. Cette situation pourrait être passagère, constituer une sorte de test quant à la solidité de vos convictions syndicales. Il est possible que votre pa-

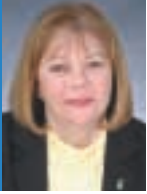


# ÊTRE OU NE PAS ÊTRE DÉLÉGUÉ SYNDICAL?

tron se révèle plus pointilleux sur votre travail ou qu'il soit moins enclin à vous offrir des mandats intéressants. Dans tous les cas, il faut savoir que les délégués syndicaux possèdent certaines protections. Par exemple, l'article 15 du Code du travail fait en sorte que si votre employeur prend une décision qui vous est préjudiciable, il doit faire la démonstration que c'est pour un motif autre que votre implication syndicale. Et qui sait, peut-être votre patron sera-t-il indifférent à votre statut de délégué syndical, peut-être même y verra-t-il du bon!

En tant que délégué, vous serez le premier informé sur des sujets aussi primordiaux que l'avancement des négociations, la vie démocratique de votre syndicat et les changements au régime d'assurance. En tant que délégué, vous recevrez une formation complète sur la mobilisation, la lecture de la convention collective, la procédure de grief ainsi que sur la violence et le harcèlement dans les milieux de travail. En tant que délégué, vous serez outillé pour fournir de l'information à vos collègues et leur venir en aide au besoin. En tant que délégué, vous pourrez plus facilement mettre de l'avant, dans les instances syndicales, la réalité spécifique à votre statut d'employé occasionnel.

Un occasionnel devrait-il devenir délégué syndical? On peut invoquer des arguments « contre », mais aussi des arguments « pour » ce statut. La situation doit être évaluée au cas par cas. Mais ultimement, la réponse vous appartient. Sachez toutefois que les droits des travailleuses et des travailleurs obtenus au fil des décennies ne peuvent être considérés comme acquis que si d'autres militantes et militants continuent à les défendre, que leur statut soit précaire ou non.



Lucie Grandmont  
Vice-présidente santé  
et sécurité du travail  
et avantages sociaux

# Harcèlement psychologique

## LE SFPQ MET EN PLACE UNE NOUVELLE PROCÉDURE

**L**ors du Conseil syndical de juin dernier, l'Exécutif national a présenté une nouvelle procédure relative au traitement des dossiers de harcèlement psychologique en milieu de travail. Tout en respectant ses obligations légales et conventionnées, le SFPQ souhaite que cette nouvelle façon de faire permette d'uniformiser ses interventions auprès des personnes vivant des problématiques de harcèlement et de violence en milieu de travail, permette d'accélérer le traitement des plaintes et de réduire les délais pour le règlement des griefs.

La nouvelle procédure permet aux membres lésés de choisir le représentant syndical qui pourra les accompagner et les conseiller dans leur démarche. Qu'il soit un représentant du niveau local ou régional, il s'agit d'une question de confiance. En résumé, quatre avenues s'offrent aux membres devant une telle situation.

### Quatre scénarios

Dans un premier scénario, la personne qui se croit lésée peut contacter son représentant syndical local. Ce dernier lui remet un rapport à remplir et la dirige au bureau régional du Syndicat, où elle peut

éventuellement rencontrer quelqu'un et recevoir de l'aide pour achever ce rapport. Ensuite, afin de favoriser la résolution du conflit, le membre peut rencontrer son supérieur, avec la collaboration d'un représentant syndical, au besoin. S'il y a lieu, un grief est acheminé dans les délais prévus au Service des recours du SFPQ, qui procédera à une enquête et à une étude préliminaire de recevabilité.

Dans les dix jours du dépôt du grief, une rencontre sera organisée avec la personne lésée et le conseiller ou la conseillère du Service des recours attribué au dossier, qui pourrait être remplacé par un membre du comité *ad hoc*<sup>1</sup> et un représentant de l'employeur. À la demande de l'une ou l'autre des parties, une autre rencontre pourra également se tenir dans les trente jours suivant le dépôt du grief. Cette rencontre réunira le membre, le représentant syndical de son choix, au besoin, ainsi que son supérieur. S'il y a lieu, un arbitrage clôturera le tout. Toutefois, la médiation sera possible dès le dépôt du grief, et ce, en tout temps avant la date du délibéré par l'arbitre.

Dans un deuxième scénario, une personne qui se croit lésée pourra s'adresser directement à ses représentants syndicaux régionaux et suivre la même procédure. Le troisième scénario prévoit que toute personne pourra déposer elle-même un grief, si elle le désire, et la

procédure débutera au Service des recours. Finalement, la quatrième possibilité pour une travailleuse ou un travailleur qui se croit victime de harcèlement consistera à déposer une plainte en vertu de la politique ministérielle. Sa plainte sera alors traitée selon la politique en vigueur. La personne pourra se faire accompagner d'une représentante ou d'un représentant désigné par le Syndicat, si elle le désire.

Notez bien que les scénarios peuvent varier selon les décisions prises par la personne qui se sent lésée. Dans le doute, n'hésitez pas à contacter vos représentantes et représentants syndicaux. De plus, si vous êtes membre d'une unité hors fonction publique, veuillez vous référer à la procédure prévue dans votre convention collective.

Afin d'atteindre ses objectifs, le SFPQ verra à parfaire ses outils de sensibilisation ainsi que sa formation auprès de ses représentants syndicaux en matière de harcèlement psychologique, et ce, avec la collaboration des représentantes et adjointes à la condition féminine. Enfin, le Syndicat utilisera tous les moyens prévus dans les conventions collectives et dans la procédure de grief pour venir en aide à ses membres lésés.

Sachez qu'une procédure particulière est prévue en cas de harcèlement sexuel. Le prochain *Journal SFPQ* traitera de cette procédure.

1. Tel qu'il est prévu à la convention collective « fonctionnaire », le comité *ad hoc* est composé de deux personnes qui peuvent remplacer les conseillers syndicaux (1-4.22).



Suzanne Villeneuve  
Conseillère  
Service des recours

# Congédiement ou accommodement UNE EMPLOYÉE GAGNE SON COMBAT

**U**ne employée préposée aux renseignements depuis plus de dix ans a fait l'objet d'un congédiement administratif, sous prétexte qu'aucune entente d'accommodement n'a pu être conclue « à la satisfaction des parties ». L'employeur était-il dans son droit de la congédier? A-t-il pris tous les moyens pour satisfaire à son obligation d'accommodement? Non, répond l'arbitre Gilles Lavoie.

Dans une sentence rendue le 11 mai 2010, l'arbitre Gilles Lavoie statue « qu'il n'est certainement pas possible de faire porter par la plaignante ou son syndicat l'échec du retour au travail dans le poste convenu. Pour conclure autrement, il faudrait reconnaître que, parce qu'elle est handicapée, madame devait se voir appliquer des restrictions à sa convention collective qu'elle n'aurait pas eues si elle n'était pas handicapée et qui ne sont pas non plus appliquées aux autres salariés. »

L'accommodement a fait l'objet de maints échanges entre les parties concernées dans les dernières années. Pour le Syndicat, cette décision arbitrale met un terme aux difficultés qu'éprouvent les membres dans leur démarche de réintégration à l'emploi après une période d'invalidité et avec des limitations fonctionnelles.

L'histoire de cette dame commence par un accident d'automobile en 2002 dans lequel

elle subit une entorse lombaire et une entorse cervicale, suivie d'une hernie discale. Elle s'absente alors de son travail à plusieurs reprises, tentant quelques retours au travail, mais en vain. Elle essaie de poursuivre ses fonctions de préposée aux renseignements grâce à un horaire réduit, et ce, malgré les douleurs constantes qui limitent ses mouvements. Toutefois, en février 2006, elle s'absente de nouveau en invalidité pour une période indéterminée.

## Complications

Son dossier se complique lorsque le Tribunal administratif du Québec (TAQ) conclut en octobre 2005 que son poste de préposée aux renseignements est incompatible avec les séquelles de son accident. C'est là que la situation vire au cauchemar. En juin 2006, la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), qui assure le suivi de son dossier, la dirige vers l'ergothérapie afin de procéder à un plan de réadaptation. Cette démarche vise à évaluer sa condition, à assurer le développement de ses capacités de travail et à prendre les mesures de réadaptation nécessaires pour sa réinsertion professionnelle. Un rapport établit, encore une fois, que madame n'est pas apte à effectuer les tâches de préposée aux renseignements au téléphone.

En août 2007, la SAAQ recommande que la travailleuse soit affectée à un poste de même nature, mais cette fois au secteur des entrevues. L'employeur de la plaignante oppose un refus à ces recommandations.

S'ensuit pour la travailleuse une longue période d'attente et de nombreux échanges entre la SAAQ et son employeur concernant les postes qu'elle pourrait occuper. Pendant ce temps, elle est chez elle à attendre.

C'est finalement en avril 2009 que l'employeur se décide à entreprendre des démarches de retour au travail. Les discussions s'amorcent avec le SFPQ afin de convenir d'une entente d'accommodement qui respecte les limitations fonctionnelles de madame. Cependant, le Syndicat se refuse à signer l'entente, puisque les exigences de l'employeur pourraient conduire à un congédiement. Le 30 avril, l'employeur avise la travailleuse qu'il procède à son congédiement administratif.

Dans sa sentence, l'arbitre Lavoie rappelle que l'employeur n'a pas à « imposer de clauses, dans une entente, qui constituent des limitations ou des amendements à la convention collective normalement applicable à la salariée. » Il ajoute que « rien ni dans le droit applicable ni dans la jurisprudence ne permet à l'employeur d'exiger, pour autoriser le retour effectif d'une salariée handicapée dans un travail qu'elle peut effectuer, que cette dernière et son syndicat renoncent d'une façon quelconque à l'application de ses conditions de travail... »

Finalement, l'arbitre a ordonné la réintégration immédiate de la travailleuse avec le remboursement des sommes perdues rétroactivement à la date de son congédiement.





Éric Lévesque  
Agent d'information  
Service des  
communications

# Création de l'Agence du revenu du Québec UNE PUBLICITÉ POUR CONTRER LE PROJET DE LOI

**P**endant trois semaines, de la fin août à la mi-septembre, le SFPQ a occupé l'espace médiatique afin de mettre en garde la population contre la transformation du ministère du Revenu du Québec en une agence hors fonction publique. Cette campagne publicitaire s'est déployée à la télévision, à la radio et dans les journaux, mettant en vedette le personnage de Bob Cashflow, interprété par l'humoriste François Léveillé.

Rappelons que le gouvernement Charest a fait un pas de plus vers la création de l'Agence du revenu en déposant le projet de loi n° 107 à l'Assemblée nationale tout juste avant la période estivale. Le Service de la défense des services publics et des relations de travail du SFPQ

a scruté attentivement ce projet de loi. Comme le Syndicat s'y attendait, il prévoit la mise en place d'un conseil d'administration (C. A.) qui superviserait l'administration de l'Agence. Ce conseil serait composé de 15 membres nommés par le gouvernement. Y trouvera-t-on de grands contributeurs de la caisse électorale du parti au pouvoir et d'ex-membres des cabinets ministériels? La majorité des membres du conseil proviendront assurément du secteur privé.

La création de cette agence entraînera une sortie de la Loi de la fonction publique et donc une perte de la garantie d'impartialité et d'imputabilité. Selon le projet de loi n° 107, les membres du C. A. pourront être temporairement en conflits d'intérêts. L'Agence pourra également sous-traiter des services, même pour percevoir les impôts, tarifier ses services, rémunérer du personnel à la com-

mission ou octroyer des primes au rendement. « S'il y a un ministère qui doit demeurer à l'abri des risques de corruption, de dérapage et de perte de contrôle, c'est bien celui du Revenu », estime la présidente générale Lucie Martineau. La Loi sur la fonction publique demeure donc fort pertinente et nécessaire dans le contexte politique actuel. Elle a été mise en place pour que cesse l'arbitraire dans la nomination des employés de l'État et pour ainsi assurer l'intégrité de la fonction publique et de son personnel.

## Campagne publicitaire

Les médias québécois n'ont pas fait écho au dépôt du projet de loi créant l'Agence du revenu. Afin d'amener rapidement le débat sur la place publique, le SFPQ a mandaté une firme publicitaire. Cette dernière a proposé divers scénarios afin d'alerter l'opinion publique. Le scénario choisi met en scène le personnage de Bob Cashflow. En tant qu'homme d'affaires à la morale douteuse, il démontre, dans la publicité, un intérêt pécuniaire pour la transformation du ministère du Revenu du Québec en une agence hors fonction publique. « Nous devons utiliser une image forte pour sensibiliser la population à ce projet de loi. Nous souhaitons mettre en garde les citoyens contre d'éventuels dérapages associés à la création d'une telle agence dirigée par un conseil d'administration. Si Bob Cashflow



s'y intéresse, ce n'est pas bon signe pour les contribuables », explique Lucie Martineau.

Contrairement à un ministère qui manifeste un souci d'équité entre les contribuables et les entreprises, l'Agence aura un objectif de rentabilité. Le projet de loi prévoit que cette agence pourra conserver le surplus. « Revenu Québec existe pour percevoir les taxes et les impôts des contribuables et des entreprises, pas pour faire des profits! rappelle Lucie Martineau. Nous craignons qu'un conseil d'administration ou que d'éventuels sous-traitants choisissent de s'attaquer à des cibles faciles rapportant de l'argent rapidement, comme les citoyens, plutôt que de se lancer dans des opérations plus ardues afin de récupérer les sommes magistrales qui se cachent dans les paradis fiscaux. »

La réaction du gouvernement n'a pas tardé. La journée même de la conférence de presse du dévoilement de la campagne publicitaire, le bureau du ministre des Finances et du Revenu, Raymond Bachand, s'engageait à rencontrer le Syndicat. Le lendemain, un communiqué de presse du ministre Raymond Bachand annonçait la tenue d'une commission parlementaire sur le projet de loi n° 107 et la création de l'Agence. Le 28 septembre dernier, le SFPQ a participé à cette consultation particulière et fait valoir son point de vue.



Pour en savoir davantage sur la création de cette agence et ses répercussions sur les conditions de travail du personnel, visitez le [www.sfpq.qc.ca/Revenu](http://www.sfpq.qc.ca/Revenu).

## Régie du bâtiment du Québec ENCORE DE MOINS EN MOINS D'INSPECTIONS

**L**e SFPQ constate que la diminution flagrante du nombre d'inspections à la Régie du bâtiment du Québec se poursuit de plus belle. Selon les récentes données obtenues auprès de l'organisme, le nombre d'inspections a baissé de 44 % entre 2004 et 2009, soit l'équivalent de 10 000 inspections de moins durant cette période. L'été dernier, une dalle de béton se détachait de la façade d'un hôtel à Montréal, faisant une victime. La Régie avait par la suite annoncé l'embauche d'inspecteurs supplémentaires. Or 20 % d'entre eux ont déjà quitté le service, a appris le Syndicat. Les salaires offerts dans le secteur privé sont plus attirants.

Dans son rapport annuel, la Régie du bâtiment parle d'une pénurie de main-d'œuvre pour expliquer la diminution de plus de 80 % des inspections des appareils de levage, autrement dit, des ascenseurs. Selon l'analyse des pratiques en cours effectuée par le SFPQ, la responsabilité du fonctionnement sécuritaire des milliers d'ascenseurs sur le territoire qué-

bécois est entre les mains des compagnies d'entretien. Les inspecteurs de la Régie se contentent de vérifier le rapport de l'entreprise sans procéder à une inspection approfondie. Annuellement, la Régie du bâtiment réclame aux propriétaires des frais de 75 dollars par ascenseur, ce qui a engendré des revenus de 1,5 million de dollars en 2006, alors que les inspections sont en chute libre.

Même situation inquiétante dans le domaine de l'inspection des installations au gaz comme celles des citernes desservant les vacanciers sur les sites extérieurs ou celles servant au remplissage des bonbonnes de propane pour les barbecues. Selon le SFPQ, il ne reste plus d'inspecteurs spécialisés dans ce domaine à la Régie. Les inspections ont également presque complètement disparu avec une diminution de 67 % entre 2004 et 2009. « En plus d'être en voie de disparition, les inspecteurs de la RBQ ne font plus de vérifications systématiques sur le terrain, ils sont limités à répondre aux plaintes, indique la présidente générale Lucie Martineau. Cette façon de gérer le risque comporte, dans les faits, beaucoup plus de dangers pour les citoyens. » Depuis l'année 2000, la Régie a implanté une nouvelle approche en matière de surveillance, qui a fait passer les inspections de 53 000 à 13 000, et ce, annuellement.

*Éric Lévesque et Henri Gaillard*



Éric Lévesque  
Agent d'information  
Service des communications

# LE CONSEIL DE NÉGOCIATION ENTÉRINE L'ENTENTE GLOBALE, ET VOUS?

**L**e 28 juin en matinée, le conseil de négociation du SFPQ, qui regroupe quelque 250 représentantes et représentants syndicaux, a entériné l'entente de principe globale intervenue avec le Conseil du trésor pour les conventions collectives des fonctionnaires et des ouvriers. « Nous avons choisi de négocier différemment avec le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) et le Front commun, relate la présidente générale, Lucie Martineau. En nous fixant un échéancier très serré, nous sommes arrivés à un règlement moins de trois mois après l'expiration des conventions collectives. Une première dans l'histoire syndicale! »

Rappelons que le projet de règlement concernant les clauses sectorielles intervenu plus tôt cette année avait été présenté au conseil de négociation le 19 avril dernier.

Quant au règlement sur les clauses intersectorielles, négociées en Front commun, il a été présenté à la délégation du Conseil de négociation le 28 juin. Ce règlement comporte une proposition salariale, des changements au mode de financement du régime de retraite et des modifications aux droits parentaux.

## Proposition salariale

Cette entente prévoit que les échelles de traitement des fonctionnaires et des ouvriers seront d'abord majorées avec des paramètres fixes, soit 0,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2010, 0,75 % au 1<sup>er</sup> avril 2011, 1,0 % au 1<sup>er</sup> avril 2012, 1,75 % au 1<sup>er</sup> avril 2013 et 2,0 % au 1<sup>er</sup> avril 2014. Par ailleurs, une « clause croissance » a été introduite. Celle-ci donne la possibilité aux salariés de toucher jusqu'à 0,5 % de plus au 1<sup>er</sup> avril 2012, si la croissance cumulative du PIB (produit intérieur brut) nominal du Québec en 2010 et 2011 excède 8,3 %. Une bonification allant jusqu'à 1,5 % pourra également s'appliquer au 1<sup>er</sup> avril 2013 et 2014, avec le même type de formule.

Pour chaque période, la croissance supplémentaire du PIB cumulatif sera multipliée par 1,25 pour déterminer le pourcentage à ajouter aux paramètres fixes. Par exemple, un dépassement de 1,0 % de croissance du PIB donnera un redressement de 1,25 %. Ainsi, un dépassement de 2,4 % de la croissance du PIB par rapport aux balises prévues entraînera une hausse salariale de 3,0 % pour les deux dernières années.

Finalement, les employés de l'État pourront bénéficier d'une « clause d'équilibrage » à la fin de la convention collective. Un redressement pouvant atteindre 1 % sera appliqué si les hausses salariales ont été inférieures à la croissance réelle de l'économie québécoise. Ainsi, les augmentations des fonctionnaires pourraient atteindre 10,5 % au 31 mars 2015.

## Régime de retraite

Rappelons que les demandes syndicales visaient la révision du mode de financement, l'indexation pour les années 1982 à 1999, la modification à la formule de cotisation et le déplafonnement du maximum d'années de service aux fins du calcul de la rente.

Comme demandé, le mode de financement passera d'un mode dit *de prime nivelée* à un mode *de prime unique*, ce qui permettra de réduire les fluctuations du taux de cotisation. De plus, le gouvernement a convenu de reprendre les discussions avec la partie syndicale concernant la modification de la formule d'indexation pour les années 1982 à 1999, et ce, lorsque le surplus actuariel excèdera de 20 %

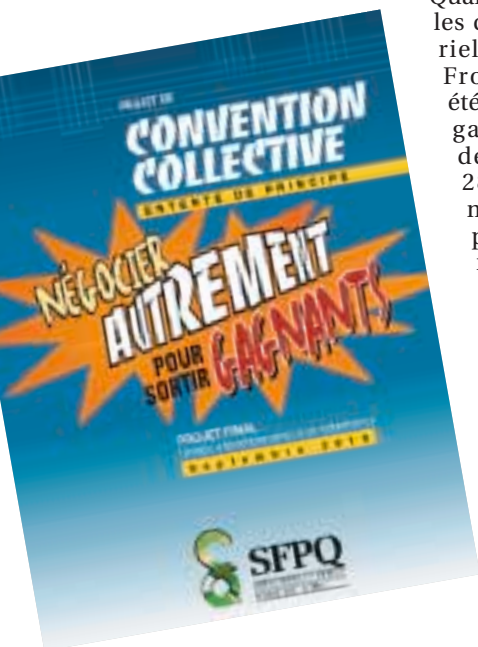


Photo : Stéphanie Giron



Lyne Mélanie Martel  
Conseillère  
Service de la recherche

le passif actuariel. Il s'est engagé à modifier la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) en ce sens.

Le gouvernement a accepté la revendication syndicale visant à réduire la moyenne des gains admissibles et il compensera les sommes nécessaires.

Finalement, le Conseil du trésor a accepté de dé plafonner jusqu'à 38 ans le maximum d'années de services pour le calcul de la rente à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cela permettra aux personnes qui choisiront de travailler plus longtemps de bénéficier d'une rente supérieure à 70 % de leur traitement.

## Droits parentaux

Le comité paritaire sur les droits parentaux a procédé aux modifications de plusieurs aspects de la section 9-37.00 des conventions collectives. Notons les changements liés aux congés d'adoption et de paternité. Dorénavant, ces deux congés équivaldront à six semaines, soit une semaine payée à 100 % par l'employeur et cinq semaines payées à 93 %, en fonction du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et du différentiel que l'employeur ajoutera.

## Tournée d'assemblées générales

Enfin, les membres des accréditations « fonctionnaires » et « ouvriers » seront appelés à se prononcer sur cette entente de principe globale dans le cadre d'une tournée d'assemblées générales, qui se tiendra jusqu'au 7 octobre 2010. Si cette entente globale est adoptée, les conventions collectives s'appliqueront jusqu'au 31 mars 2015.

## Centres d'aide juridique du Québec

# FIN DES TRAVAUX D'ÉQUITÉ SALARIALE

**A**lors que le comité d'équité salariale des Centres d'aide juridique du Québec (CAJ) s'apprêtait à célébrer ses trois ans d'existence, il a bouclé, le 21 juin dernier, la dernière étape de son programme d'équité salariale. Environ 90 % des personnes salariées appartenant à une catégorie d'emplois à prédominance féminine verront leur salaire redressé.

Les membres du comité avaient pour délicate tâche de représenter les salariés et salariées de la Commission des services juridiques ainsi que des 11 centres régionaux d'aide juridique à travers la province réparties en 119 centres locaux, bureaux permanents ou temporaires. Il s'agissait donc de faire reconnaître la valeur des emplois de quelque 565 salariés syndiqués et non syndiqués<sup>1</sup> dont la réalité est souvent très différente. Pour réaliser cet exploit, le comité d'équité salariale a été composé, conformément

à la loi, de quatre représentants patronaux, d'un représentant des salariés non syndiqués, de cinq représentants des salariés accrédités auprès de la CSN et de trois représentantes des salariés accrédités auprès du SFPQ.

## Les résultats

Les détenteurs de poste appartenant à l'une des 10 catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles une iniquité a été observée obtiennent un rattrapage salarial moyen de 6,55 %, rétroactif à 2001. Il s'agit donc, pour ces travailleurs et travailleuses, d'un rehaussement de 4,89 % de la masse salariale, excluant les catégories d'emplois neutres.

Parmi les 14 catégories d'emplois identifiées comme ayant une prédominance féminine, 10 d'entre elles ont été l'objet d'un redressement. Dans les faits, ce sont 452 employés qui sont concernés.

Grâce aux efforts et au travail consciencieux des gens qui ont collaboré à ce dossier, une autre avancée a été réalisée vers une réelle équité salariale au Québec. Le SFPQ tient à souligner le travail de tous les membres du comité d'équité salariale, mais également celui des conseillers qui les ont appuyés tout au long de l'exercice : Micheline Côté (SFPQ), André Dion (SFPQ), Karen Harnois (SFPQ), Patrick Teyssédou (CSN), Judith Carroll (CSN, anciennement du SFPQ), ainsi que Lyne-Mélanie Martel (SFPQ).



1. Excluant les avocats : catégorie déterminée comme neutre.



Éric Lévesque  
Agent d'information  
Service des communications

## Plainte au Conseil de presse AGIR POUR RECTIFIER LES FAITS

**E**n décembre dernier, Alain Déry, un agent de rente à la Régie des rentes du Québec, déposait une plainte au Conseil de presse du Québec contre le journaliste Michel Hébert et la direction du *Journal de Québec*. Monsieur Déry reprochait au journaliste et au média un manque d'équilibre ainsi que la recherche du sensationnalisme dans une série d'articles parus dans l'édition du 26 novembre 2009 et intitulés : « L'État paie aussi les beignes et le café », « Factures gargantuesques - Comme des rois » et « C'est partout pareil, malgré la crise économique ». « En tant qu'employé à la Régie, j'étais insulté, explique ce membre du SFPQ. La direction ne nous paie à peu près jamais le café. Le journaliste a confondu fonctionnaires et gestionnaires, quand il parlait de remboursement de factures et de dépenses royales. »

L'avocat de Québecor, Me Bernard Pageau, a défendu les articles et le travail journalistique de Michel Hébert devant le Conseil de presse. Dans les commentaires de la défense, disponibles sur le site du Conseil, il est indiqué que le journaliste a vérifié les dépenses et relevé les éléments les plus pertinents. Selon le représentant de Québecor, il est faux de prétendre que les articles laissent entendre que tous les fonctionnaires se font rembourser les beignes et le café.

Le Conseil a finalement tranché en faveur de monsieur Déry et a retenu la plainte contre le journaliste et le quotidien pour manque d'équilibre et généralisation. Le journaliste se devait de fournir les efforts nécessaires pour obtenir et présenter les explications des personnes et groupes visés. Le Conseil a rappelé « l'obligation des médias de bien mettre en perspective les informations factuelles recueillies pour permettre au public de saisir la portée et le sens réel de ce qui lui est présenté ».

Lorsqu'une plainte est retenue, l'entreprise de presse visée par la décision a l'obligation morale de la publier ou de la diffuser. Malheureusement, lorsque cette décision a été rendue en mai dernier, le *Journal de Québec* n'a pas diffusé la rétractation ni publié la décision. Le 29 juin dernier, Québecor s'est même retiré du Conseil de presse du Québec en raison du trop grand nombre de décisions défavorables à son endroit. Le juge Gomery, président du Conseil de presse, écrivait dans une lettre ouverte que les citoyens pouvaient tout de même continuer de porter plainte contre les médias de Québecor et que leurs plaintes seraient examinées.

Alain Déry s'est réjoui de cette décision favorable. Par contre, il déplore qu'à la suite de cette série d'articles, la direction soit devenue méfiante : « Les cafés se font rares lors des quelques réunions que nous avons dans l'année, et la direction a aussi mis fin à l'activité récompense annuelle qui était un moment rassembleur pour le personnel ».

À l'instar de M. Déry, le SFPQ encourage ses membres à réagir et à porter plainte lorsqu'ils sont témoins d'un manque d'équilibre journalistique et de généralisation mensongère. Pour le faire, visitez le [www.conseildepresse.qc.ca](http://www.conseildepresse.qc.ca).



Johanne Mary Mc Cool  
Coordonnatrice  
Service de l'accréditation et  
de la négociation

# Écho des unités hors fonction publique CORPORATION DE GESTION DES RIVIÈRES MATAPÉDIA ET PATAPÉDIA

**L**e SFPQ représente les employés de la fonction publique du Québec, mais aussi les salariés d'une trentaine d'organisations autonomes. Le *Journal SFPQ* vous présente ici les travailleuses et travailleurs de la Corporation de gestion des rivières Matapédia et Patapédia (CGRMP).

Cette corporation gère la réserve faunique des rivières Matapédia et Patapédia et assure la gestion et le développement de la ressource saumon. Située entre le Bas-Saint-Laurent et la Gaspésie, la rivière Matapédia est considérée comme l'une des meilleures rivières à saumon au Québec. Quant à la rivière Patapédia, marquant la frontière entre le Québec et le Nouveau-Brunswick, elle est très appréciée pour la pêche en milieu sauvage.

Rappelons que les activités de la Corporation sont issues de l'ancien ministère des Loisirs, de la Chasse et de la Pêche. En 1986, le gouvernement a cédé ce secteur d'activités à la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq). Par la suite, en décembre 1992, la gestion de ce territoire a été confiée à une corporation à but non lucratif.

De plus, en 2008, cette même corporation s'est vu confier la gestion de la chasse sur la réserve faunique de Dunière. Grâce à ce nouveau mandat, l'organisation emploie maintenant près de soixante-dix salariés, une trentaine d'employés s'étant joints à l'équipe. Située sur un territoire privé, cette réserve faunique gouvernementale couvre 578 kilomètres carrés. Lorsque l'on parle de chasse à l'original, le cheptel de cette réserve fait rêver une multitude de chasseurs, car la renommée ainsi que le succès de chasse du territoire transcendent nos frontières.

Cette renommée de la Corporation est attribuable en grande partie à l'expertise et au professionnalisme des salariés qui y travaillent depuis nombre d'années, que ce soit à titre de préposé à l'accueil, d'assistant à la conservation, de gardien

de barrières et de fosses, de guide de pêche et de chasse, de préposé à l'entretien ou d'agent de soutien administratif. Ces salariés sont plus que dévoués à leur travail, ils en ont fait un mode de vie, ayant à cœur l'excellence de leurs services.

« Il est très valorisant de travailler dans ce secteur d'activités et, plus particulièrement, pour la Corporation, précise Anne Robert, déléguée syndicale depuis la fin des années 1990. Pour les employés, c'est comme une grande famille qui a à cœur le développement de l'expertise, la préservation de la ressource et de l'environnement. La qualité de vie au travail est aussi un élément fort important pour nous tous. » Témoin au fil des ans des changements et des améliorations dans ce milieu de travail, Anne Robert a été élue membre du comité de négociation et membre du comité de relations professionnelles. Depuis dix ans, elle représente avec fierté ses pairs, défend leurs droits et vise à améliorer leurs conditions de travail. « Il y a très peu de roulement de personnel, précise la représentante syndicale, ce qui démontre les bonnes relations de travail avec l'employeur. » D'ailleurs, ce dernier met à contribution les salariés dans divers comités de travail et se soucie de leur opinion lorsque vient le moment de modifier ou d'améliorer les façons de faire.

La saison opérationnelle de 2011 pourrait voir se concrétiser le projet « Les Marais ». On trouve sur ce site, entre autres, une barrière de rétention à saumons, où l'on peut observer la ressource dans son milieu naturel. L'objectif de ce projet consiste à mettre en valeur le volet écolo-touristique. Il devrait permettre l'embauche de nouveaux guides-interprètes.



Le cheptel de la réserve faunique de Dunière fait rêver les chasseurs.



Photo : Simon Bastien

# École militante de la région Montréal-Laval

## UNE DEUXIÈME ÉDITION COURONNÉE DE SUCCÈS



Le groupe en séance de travail.

**P**our sa deuxième édition, l'école militante de la région Montréal-Laval a attiré plus de 25 jeunes membres du SFPQ les 28, 29 et 30 mai dernier. En plus de proposer diverses activités, ce camp de formation avait pour but d'intéresser les jeunes de 25 à 35 ans aux affaires syndicales et de les encourager à s'y engager activement. Cette école se voulait aussi un endroit propice à accroître le sentiment d'appartenance et à inciter les jeunes membres à s'investir davantage dans leur section locale.

Paul de Bellefeuille, vice-président à l'Exécutif national du SFPQ, s'est adressé aux jeunes participants

Afin que les participantes et les participants puissent échanger en toute quiétude, cette activité s'est tenue le week-end dans un chalet à Rawdon, loin de la grande ville. Catherine Maltais, coresponsable du Réseau des jeunes Montréal-Laval (RJML), a livré la première conférence sur le réseautage. Elle a expliqué

comment créer un réseau et surtout comment l'alimenter et le maintenir. Différents outils ont été distribués afin que les participants puissent à leur tour, dans leur secteur de travail ou dans leur vie personnelle, développer un bon réseau de contacts.

Ensuite, Claude Champagne, formateur au Centre St-Pierre à Montréal et ancien militant syndical, a animé une formation sur la prise de parole. Cet ancien commissaire scolaire avait préparé deux exercices. D'abord, les jeunes, qui s'étaient vu attribuer un sujet au hasard, avaient deux minutes pour se préparer avant de s'exprimer au microphone devant le groupe. Par la suite, ils ont participé à un débat sur la laïcité en présence d'une animatrice, d'un public et d'un panel de personnes dont certaines étaient en faveur et d'autres, contre. Cette formation, bien appréciée, a permis de mieux préparer celles et ceux qui ont pris part au conseil syndical des 17 et 18 juin, où le même sujet a été discuté.

Le lendemain, les participantes et les participants ont testé leurs connaissances sous la forme d'un





Un petit déjeuner à la bonne franquette.

concours. Une discussion a suivi sur la concentration de la presse au Québec. Finalement, une activité sur le rôle du répondant jeune a clos cette deuxième école militante.

## La solidarité au rendez-vous

C'est en communauté que s'est déroulée cette activité. Toutes et tous ont mis la main à la pâte, soit pour préparer les repas, dresser les tables, faire la vaisselle... Le Réseau des jeunes de Montréal-Laval avait organisé un système de covoiturage qui, encore cette année, a connu un vif succès. Pour celles et ceux qui aimeraient organiser un tel événement, le

budget s'est limité à 5 500 \$, incluant la nourriture, les conférenciers, l'hébergement, de même que le transport pour 30 personnes. Il était primordial pour les organisateurs de rendre cette activité accessible à toutes et à tous.

Cette formation servira directement les participants dans leurs activités syndicales et citoyennes. Ce genre d'événement demande beaucoup d'organisation et d'initiative, et le réseau des jeunes Montréal-Laval est très fier de son succès et de son rayonnement. Avec peu de moyens, mais beaucoup de leadership, une organisation peut réaliser de grandes choses.

*Le Réseau des jeunes Montréal-Laval*

Une discussion sur le vif en plein air.



Jean-François Sylvestre  
Représentant régional  
politique Montréal-Laval

## COMMENTAIRES POSITIFS ET EFFET MOBILISANT

Les organisateurs de l'école militante avaient également invité les membres de 35 ans et moins des régions limitrophes. Comme le tout s'est fait à la dernière minute, un seul participant s'est joint au groupe, contrairement à sept personnes l'an dernier. « Il faut ouvrir ce genre d'activité aux autres régions, a souligné Nicolas Lafantaisie de Mont-Laurier. C'est ce que les organisateurs ont fait, et je trouve cela génial. Cela crée entre nous une amitié et un bel esprit de camaraderie dans nos instances. »

Par ailleurs, des membres qui n'ont aucune charge syndicale sont venus à Rawdon. C'est le cas d'Abdel Halim Kazouit qui en était à sa première participation à l'école militante. « Je crois qu'on est là pour prendre de l'expérience et savoir comment gagner les batailles dans le futur! C'est la relève qui s'affirme. »

Beaucoup de répondants jeunes ont également exprimé le désir d'en faire plus dans leur milieu de travail. L'école militante leur a fourni des outils pour se réaliser davantage. « Il ne faut pas que le syndicat soit juste une institution, une structure qui se résume à des dépôts de griefs ou à des signatures de conventions collectives, constate Maxime Beaudoin de Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BANQ). C'est un mouvement, des gens qui sont ensemble et militent. C'est ça qui est important! Il faut aller chercher nos collègues de travail et les mobiliser. Cela peut paraître difficile, mais il faut innover, comme avec l'école militante. Pour ce faire, on a plusieurs nouveaux outils à notre disposition. »

Pour bon nombre de jeunes à leurs premières armes dans la structure syndicale, ce weekend a constitué un véritable élément déclencheur. « Ce type de formation nous prépare à prendre la relève au sein de l'exécutif local, car bien s'y intégrer n'est pas toujours facile », ajoute Jonathan Corbin de la BANQ.

Il est évident que la région Montréal-Laval reproduira l'expérience en 2011. Les commentaires des participantes et des participants sont encore très positifs. De plus, cette formation destinée aux jeunes membres est cruciale en raison des départs massifs à la retraite. Il ne leur reste maintenant qu'à prendre leur place au sein de notre organisation.



# Marche mondiale des femmes RENDEZ-VOUS À RIMOUSKI LE 17 OCTOBRE

Photo : France Gagnon

**P**our une troisième fois de l'histoire, des millions de femmes marcheront en 2010 pour réaffirmer une vision féministe du monde. En 2000, elles s'étaient donné rendez-vous pour manifester contre la pauvreté et la violence envers les femmes. En 2005, elles ont également marché pour offrir une charte mondiale pour l'humanité. Cette année, elles disent : « Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche! », voulant ébranler au passage les adversaires des droits des femmes qui cherchent constamment à réduire les programmes et les services publics.

Au Québec, six jours d'actions et de marches locale, régionale et nationale sont prévus du 12 au 17 octobre. Les revendications des femmes concernent le travail, l'autonomie économique des femmes, le bien commun et l'accès aux ressources, la violence faite aux femmes, la paix et la démilitarisation, de même que les droits des femmes autochtones. Ces six jours culmineront par un grand rassemblement national à Rimouski, le dimanche 17 octobre. Le SFPQ, par l'entremise de son Réseau des femmes, sera de la partie.

## Comment s'impliquer?

« Dans votre localité, impliquez-vous auprès de votre groupe de femmes, faites connaître les revendications de la Marche autour de vous et participez à la campagne de financement de la Marche mondiale des femmes en ache-



tant des kilomètres de marche ([www.ffq.qc.ca](http://www.ffq.qc.ca)) », suggèrent les membres du Comité national des femmes.

Pour obtenir plus de renseignements sur les activités dans votre localité et dans votre région, vous êtes priés de communiquer avec votre responsable locale à la condition féminine ou votre représentante régionale ou adjointe à la condition féminine. Le transport en autobus est déjà prévu dans plusieurs régions. Pour que ça marche, joignez-vous à nous à Rimouski le dimanche 17 octobre 2010.

*Le Comité national des femmes*



Annie Dallaire  
Membre  
Comité national  
des femmes

# POUR L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

**U**ne petite fille se questionne sur la Marche mondiale des femmes, qui aura lieu le 17 octobre prochain. Elle interroge sa grand-mère. « Pourquoi devons-nous encore manifester pour le travail des femmes? » Son aïeule lui répond : — C'est pour l'autonomie économique des femmes. Ah! Si tu savais... Viens t'asseoir près de moi, je vais t'expliquer. Nous devons revendiquer l'augmentation du salaire minimum, afin qu'il soit fixé à 10,69 \$. Beaucoup de gens croient que cette demande est exagérée. Par contre, si ceux-ci prennent le temps de faire le calcul, ce salaire horaire équivaut au seuil de faible revenu.

— C'est quoi le seuil de revenu? demande la petite.

— Le seuil de faible revenu est établi par Statistique Canada. Il équivaut à un salaire annuel de 22 235,20 \$ pour une personne seule, et ce, avant impôt. Actuellement, les femmes occupent plus de 60 % des emplois au salaire minimum, alors qu'elles ne représentent que 46 % de la main-d'œuvre. De plus, 30 % des personnes qui œuvrent au salaire minimum agissent souvent comme soutien principal de la famille. Et j'ajouterais qu'environ 30 % des personnes qui travaillent à temps plein, pour un salaire horaire de moins de 10 \$, font partie des ménages pauvres. Une majoration importante du salaire minimum viendrait donc améliorer la situation d'un nombre considérable de femmes qui sont surreprésentées dans les emplois à bas salaires.

Songeuse, la petite fille poursuit : — Mais, quelles sont les solutions?

— Continuer de se battre toutes et tous ensemble et forcer le gouvernement à assurer aux travailleuses et aux travailleurs des conditions de vie décente.

— Pourquoi les femmes ont-elles décidé en 2010 de marcher pour cette revendication?

— Léonie, les femmes ont déjà marché en 1995, en 2000 ainsi qu'en 2005 pour réclamer une hausse substantielle du salaire minimum pour contrer la pauvreté.

— Mais pourquoi marche-t-on encore aujourd'hui, alors?

— Depuis le temps, l'augmentation reçue est encore insuffisante.

Léonie, nous devons nous battre pour aujourd'hui et pour demain, argue la grand-mère. Cette revendication concerne aussi la Loi sur l'aide sociale. Depuis l'adoption de cette loi en 1969, le Québec a connu trois réformes, en 1989, en 1999 et en 2005, qui ont été néfastes pour les plus pauvres.

Ces réformes ont introduit les notions d'apte et d'inapte pour catégoriser les assistés sociaux. Il s'agit de critères arbitraires pour définir leur potentiel d'employabilité. Une personne considérée comme apte au travail reçoit 567 \$ par mois pour subvenir à ses besoins. Si elle a des contraintes temporaires du fait qu'elle soit âgée de 55 ans et plus, enceinte, avec un enfant de moins de 5 ans ou qu'elle ait un handicap, elle est considérée comme inapte. L'État lui verse donc une prestation de 688 \$ par mois. Finalement, une personne considérée comme inapte au travail avec des contraintes sévères reçoit 862 \$ par mois. Tu comprends, Léonie, que 567 \$ par mois pour combler ses besoins de base tels que l'alimentation, l'hébergement, l'habillement et le transport, c'est bien peu. Que l'on ait un problème de santé ou non, nos besoins primaires sont tous les mêmes.

— Effectivement grand-mère, conclut Léonie, cela est vraiment injuste et maintenant je comprends mieux cette revendication. Je te promets que je serai avec ma famille à la marche du 17 octobre pour améliorer les conditions de vie des plus démunis.

— Oui, ma belle. Je serai aussi à tes côtés.



# À quelle date ont-ils atteint la



Jacques Beaumier  
Conseiller à la recherche

## L'ENFER SALARIAL, PIRE QUE L'ENFER FISCAL

L'Institut Fraser ne rate jamais une année pour nous rappeler ce qu'il appelle « l'enfer fiscal » et nous donner la date où nous cessons supposément de travailler pour le gouvernement. Comme si chaque dollar payé en taxe ou en impôt était un dollar gaspillé dont nous ne retirons aucun bénéfice. Cette année, selon cette lubie néolibérale, nous avons cessé de « travailler pour le gouvernement » le 7 juin.

## Sortie de crise et lutte contre le déficit

# QUELLES SOLUTIONS POUR LES SYNDICATS?



Photo : Joanne Prémont

Le 17 juin dernier, des représentants syndicaux étaient invités à prendre la parole lors du Colloque international de l'Association canadienne de relations industrielles (ACRI) et du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) à l'Université Laval à Québec. Dans un contexte de sortie de crise économique et de lutte contre le déficit public, les représentants ont expliqué les défis auxquels font face les syndicats des secteurs public et parapublic et les solutions qui s'offrent à eux.

À tour de rôle, Régine Laurent, présidente de la FIQ, Lucie Martineau, présidente générale du SFPQ, Réjean Parent, président de la CSQ, et Louis Roy, vice-président de la CSN, ont réitéré l'importance de continuer à lutter contre la privatisation des services publics : « Il faut de plus en plus de créativité et d'audace de la part des organisations syndicales pour en arriver à intéresser et à convaincre la population à ces enjeux politiques ».

Bref, les syndicats doivent s'intéresser aux citoyens et citoyennes et faire connaître davantage les impacts des compressions budgétaires sur les services octroyés à la population. Il faut continuer à dénoncer les orientations gouvernementales qui mettent en péril les services publics ou celles qui en diminuent la qualité.

# rémunération de l'employé de bureau



Tout aussi irréaliste cette affirmation connue selon laquelle il faudrait créer la richesse avant de la partager. Lors d'une entrevue publiée dans *Le Devoir* du 2 mai dernier, Jacques Rouillard, professeur d'histoire du syndicalisme à l'Université de Montréal, rappelait que nous créons de la richesse depuis trente ans, mais que le problème, c'est qu'elle est mal partagée. Les inégalités s'accroissent, car les travailleurs n'ont connu

aucun gain salarial depuis trente ans. Alors que le pouvoir d'achat a doublé entre 1945 et 1975, il n'a pas bougé depuis 1980.

Si on emprunte la « méthode du calendrier » de l'Institut Fraser, la croissance des inégalités entre les employés du gouvernement du Québec donnerait ce qui suit. La catégorie d'emploi la moins payée gagne en moyenne 36 739 \$ par année. Donc, lorsque ces employés quittent le bureau le 31 décembre à

16 h 30, ils ont mis un an pour gagner cette somme. Les ouvriers qui font 37 938 \$ par année en moyenne ont cette somme en poche dès le 20 décembre à midi. Et on peut remonter ainsi jusqu'au président d'Hydro-Québec... Ce calcul ne tient pas compte des fins de semaine, des vacances, ni des congés. Comme vous pouvez en juger sur le calendrier ci-contre, l'enfer salarial est beaucoup plus choquant que « l'enfer fiscal ».

Par ailleurs, les leaders syndicaux ont fait valoir la nécessaire transformation au régime de négociation, qui selon eux est à bout de souffle. « Le régime de négociation existant rime souvent avec rapport de force, ont-ils déploré, alors qu'il faudrait plutôt privilégier un espace de discussion et un suivi constant. » Les organisations syndicales devraient être présentes et intervenir davantage lors de la présentation du budget gouvernemental et de certaines politiques.

Selon ces mêmes personnes, les syndicats doivent être en mesure d'agir sur le champ et de s'exprimer sur des politiques publiques et budgétaires, et ce, avant même leur adoption. Les dommages collatéraux de ces politiques doivent être démontrés, tant ceux touchant les conditions de travail des

syndiqués que les prestations de service aux citoyens.

Le défi pour le mouvement syndical est la constitution d'alliances vers un projet et une vision commune. On ne peut plus définir la syndicalisation uniquement par la négociation, mais on la définira plutôt par le développement d'une vision politique. Il faut aussi partager les luttes syndicales avec un plus grand nombre de gens, de même qu'accorder la priorité à l'éducation citoyenne par différents moyens tels qu'une campagne de publicité continue et l'utilisation des médias sociaux. Une bataille sur les fausses vérités doit se livrer, et les syndicats doivent s'indigner et réfléchir sur la façon d'influencer les institutions démocratiques.

On ne peut plus définir la syndicalisation uniquement par la négociation, mais on la définira plutôt par le développement d'une vision politique.

ces publics québécois », ont conclu les représentants syndicaux.

Joanne Prémont

Laurentides – Lanaudière – Outaouais

ASSEMBLÉE RÉGIONALE ET RETRAITES

Lors de l'assemblée régionale de juin dernier, deux conférenciers ont été invités. Le premier, monsieur Roger Blanchette, a entretenu les participants sur l'histoire des luttes ouvrières, la syndicalisation et l'évolution des conditions de travail.

La deuxième conférencière, madame Isabelle Langlois de la Fédération des femmes du Québec, a présenté la Marche mondiale des femmes qui aura lieu du 12 au 17 octobre

prochain. Cette grande marche se conclura le 17 octobre à Rimouski par un grand rassemblement.

Par ailleurs, deux dirigeantes ont pris leur retraite après 35 années de service. Aussi, lors de cette assemblée a été soulignée l'implication syndicale de mesdames Thérèse Chénier et Lyne Parisé, respectivement dirigeantes des sections 509 – Papineau et 510 – Maniwaki. Nous les remercions pour leur engagement syndical et leur souhaitons une belle et fructueuse retraite.

Sylvain Gendron  
Président régional



Berthold Landry, représentant régional technique, Louise Bélanger, représentante régionale à la condition féminine, Isabelle Langlois, conférencière, Lucie Martineau, présidente générale et Sylvain Gendron, président régional.

Québec – Chaudière-Appalaches



L'exécutif régional devant le Manoir Montmorency à Québec.

EXÉCUTIF RÉGIONAL AU MANOIR MONTMORENCY

Le 9 juin dernier, l'équipe régionale de Québec – Chaudière-Appalaches a tenu un exécutif régional au Manoir Montmorency. Il est à noter que les employés du Manoir sont membres du SFPQ et relèvent de la section locale 153 – Sépaq. En fin d'après-midi, les dirigeantes et dirigeants syndicaux ont visité les installations en compagnie de Mar-

Photo : Caron Paré

lène Martin, secrétaire de la section 153. Celle-ci a également raconté l'histoire du Manoir et présenté les employés présents, membres du SFPQ.

L'objectif de cette rencontre consistait à mieux faire connaître la diversité des emplois au sein de l'organisation et à accroître la présence syndicale dans ce milieu de travail. La délégation du SFPQ a été accueillie chaleureusement par le personnel du Manoir.

BONNE RETRAITE ANDRÉ!

Lors de l'assemblée régionale du 31 mai dernier, les dirigeantes et dirigeants ont souligné le départ à la retraite d'André Villeneuve, représentant régional politique depuis 2005. André a commencé sa carrière en 1975 au ministère de la Justice pour le contrôleur des finances. Son implication syndicale date de 1979, année où il s'est fait élire comme trésorier de l'ancienne section 124 – Richesses naturelles. Après 35 années de service, il quitte la fonction publique pour une retraite bien méritée. L'équipe régionale ainsi que tous les représentants syndicaux des sections locales lui souhaitent une très belle retraite.



Photo : France Marcoux

André Villeneuve

## MANIFESTATIONS ICI ET LÀ

Le 14 juin dernier, une délégation du Front commun de la Mauricie, du Centre-du-Québec et de la Montérégie était de passage à Sherbrooke pour rendre visite au premier ministre, Jean Charest, et à la présidente du Conseil du trésor, Monique Gagnon-Tremblay. Les syndiqués leur ont demandé un appui pour une négociation saine et profitable aux deux parties. Plus de 120 personnes ont chanté et marché sous la pluie pour faire connaître leur revendication.

Pendant ce temps, des banderoles d'urgence et des fanions du Front commun étaient à l'honneur au centre d'appels de la Sûreté du Québec (SQ) à Trois-Rivières, suscitant l'inconfort et entraînant des discussions à l'échelle provinciale de la SQ. Des membres du SFPQ demandaient à leur employeur de négocier de bonne foi.

**Luc Légaré**  
Président régional



Des banderoles qui ont fait jaser!

## ÉLECTIONS RÉGIONALES

Le 25 août dernier s'est tenue l'assemblée régionale spéciale « Élections » afin d'élire les représentants sur les différents postes vacants de la région. Voici le résultat : Sébastien Lecours a été élu représentant régional politique (2<sup>e</sup> vice-présidence), Marlène Lapointe, représentante régionale à la condition féminine et Annie Morin, représentante régionale à la condition féminine adjointe.

Merci à toutes les candidates et candidats pour leur intérêt manifesté envers leur syndicat.

**Steve Dorval**  
Président régional



Marlène Lapointe, Sébastien Lecours et Annie Morin.

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

### ÉLECTIONS



Patrice Bélanger

Le 27 août dernier, l'assemblée régionale a élu à titre de président régional Richard Caron, en remplacement de Marcel Comeau. Après 10 ans au bureau du Bas-St-Laurent – Côte-Nord – Gaspésie et les îles, ce dernier a pris une retraite bien méritée en juillet. Quant au poste laissé vacant par Richard Caron, il sera désormais occupé par Patrice Bélanger, chef d'équipe au ministère des Transports à Baie-Comeau et président de la section

603 – Manicouagan. Suzanne Joncas, garde-parc naturaliste au parc national de l'Île-Bonaventure-et-du-Rocher-Percé, ainsi que première vice-présidente de la section 610 – Percé et représentante régionale adjointe à la condition féminine était aussi en lice à ce poste.

**Richard Caron**  
Président régional

# Concours de photos

« En action dans mon milieu de travail »



Photo de **Marielle Paquette**



Photo de **Julien Robitaille**



Photo de **Jocelyne Grouin**



Photo de **Francine Lauzé**



Photo de **Alain Coutu**

## Merci de votre participation



Photo de **Richard Smith**



Photo de **Josée Roy**



Photo de **Anne-Levesque**



Photo de **Gabriel Trahan**