

VOTRE JOURNAL

ÉTÉ 2024



numérique
ou
papier?

Dites-nous votre préférence :



**NOUS SOUHAITONS OBTENIR VOS COMMENTAIRES, VOS SUGGESTIONS
ET VOS PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION EN LIEN AVEC LE JOURNAL
TRIMESTRIEL DU SYNDICAT. ÉGALEMENT, NOUS ÉVALUONS LA
PERTINENCE D'OFFRIR UNE VERSION PAPIER, NUMÉRIQUE OU HYBRIDE!**

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU PRÉSIDENT	4
VICE-PRÉSIDENT DES RELATIONS DE TRAVAIL	6
VICE-PRÉSIDENTE DES SERVICES AUX MEMBRES	8
SECRÉTAIRE-TRÉSORIER	10
SECRÉTAIRE-ARCHIVISTE	12
VOTRE COMITÉ DE REVENDICATION DES ACCIDENTÉ(E)S DU TRAVAIL	14
VOTRE COMITÉ ENVIRONNEMENT ET TRANSITION JUSTE	16
VOTRE COMITÉ ÉVALUATION, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	18
VOTRE COMITÉ SERVICE CONSEIL	24
VOTRE CONSEIL D'OMBUSMAN	26
VOTRE COMITÉ DES GRIEFS	28
VOTRE COMITÉ DU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S	32
VOTRE COMITÉ DE NÉGOCIATION	36
VOTRE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ	40
VOTRE COMITÉ ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION	44



MOT DU PRÉSIDENT

JEAN-PIERRE LAUZON

est la pierre angulaire du syndicalisme de combat que je souhaite promouvoir. Notre présence et notre soutien actifs montrent que nous sommes prêts à défendre nos collègues partout où ils en ont besoin, et que nous croyons fermement en la puissance de l'unité.

En ce qui concerne les négociations pour le renouvellement de la convention collective des Cols bleus de la Ville de Montréal, les travaux avancent bien. Nous avons rencontré des centaines de membres dans les milieux de travail pour discuter des enjeux qui vous préoccupent en vue de la prochaine convention collective. Votre participation et vos retours sont essentiels pour nous permettre de défendre au mieux vos intérêts. Nous gardons le cap et vous serez convoqués au début du mois de septembre pour adopter le mandat de négociation. Votre implication est cruciale pour que nous puissions aborder ces négociations avec force et détermination.

L'été est une période de repos bien méritée. Après des mois de travail intense et de lutte pour nos droits, il est important de prendre le temps de se ressourcer. Je vous souhaite à tous et à toutes de profiter pleinement de cette période estivale. Que ce soit avec vos familles, vos amis, ou pour prendre du temps pour vous-mêmes, profitez de chaque instant. Le repos est essentiel pour revenir plus fort et prêt à continuer notre combat à l'automne.

En conclusion, je tiens à tous vous remercier pour votre engagement et votre solidarité. Chaque victoire que nous obtenons est le résultat de nos efforts collectifs. Continuons sur cette voie, unie et déterminée. Je vous souhaite à tous un été paisible, rempli de moments de joie et de détente.

Syndicalement vôtre,

Votre président

Jean-Pierre Lauzon

Consœurs, confrères,

Alors que l'été approche à grands pas, les mois passés ont été riches en événements et en réussites, démontrant une fois de plus, la force et la détermination de notre syndicat.

Tout d'abord, je tiens à souligner une avancée majeure : nous avons fait adopter une proposition au Conseil provincial du secteur municipal (CPSM), qui assurera la représentativité du 301 à long terme dans les instances politiques du SCFP. Celle-ci garantira, nous l'espérons, que notre voix continuera d'être entendue et respectée dans les années à venir.

Ensuite, je suis heureux d'annoncer que nous avons obtenu quatre ententes de principe, toutes adoptées en assemblée générale au cours des dernières semaines. Ces ententes vont au-delà de l'augmentation du coût de la vie, ce qui constitue une victoire pour nos membres et pour la justice sociale dans nos municipalités. C'est le témoignage de notre capacité à négocier efficacement et à obtenir des résultats concrets pour nos membres. Je veux féliciter particulièrement les équipes de négociation des villes de Côte-Saint-Luc, de Sainte-Anne-de-Bellevue et de Mont-Royal ainsi que de l'Office municipal de la ville de Montréal (OMHM). Votre travail acharné et votre dévouement ont été essentiels à ces succès, et je suis extrêmement fier de ce que nous avons accompli ensemble.

Sur le plan de la solidarité, notre engagement ne faiblit pas. Une délégation de notre syndicat s'est rendue à Gatineau pour soutenir les travailleurs en grève de Vidéotron. Nous avons répondu présents à chaque appel de soutien, car la solidarité syndicale

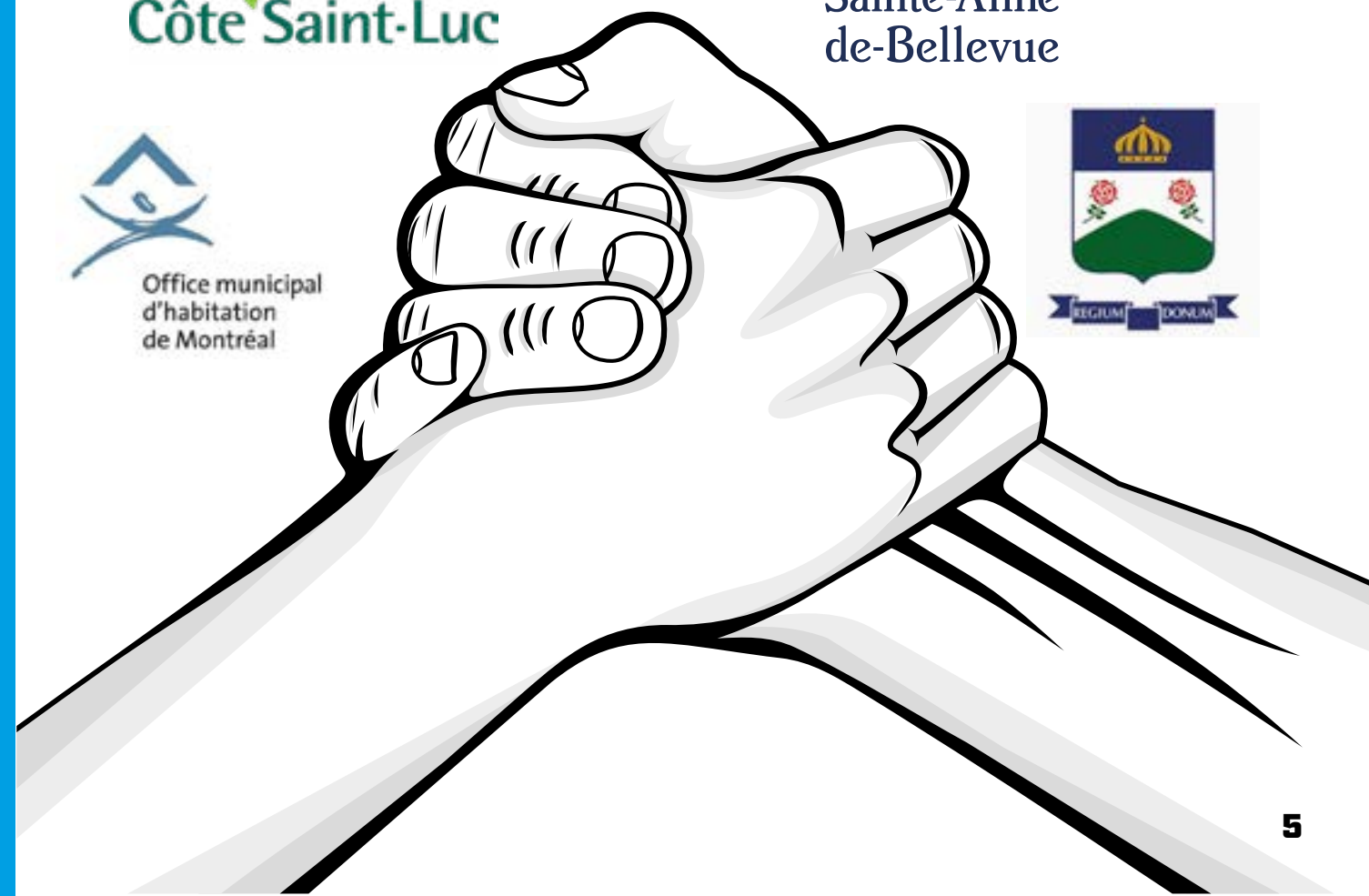
“

Nous avons obtenu quatre ententes de principe, toutes adoptées en assemblée générale au cours des dernières semaines.

Ville de Côte Saint-Luc City of

Sainte-Anne de-Bellevue

Office municipal d'habitation de Montréal



VICE-PRÉSIDENT DES RELATIONS DE TRAVAIL

FRANÇOIS LAFLAMME

PROJET DE LOI : RISQUES POUR LA PARTICIPATION DÉMOCRATIQUE DES COLS BLEUS DE MONTRÉAL

Le gouvernement Legault a récemment déposé un projet de loi visant à protéger les élus municipaux et provinciaux contre l'intimidation, le harcèlement et la violence. Bien que l'intention de la loi soit de garantir la sécurité des élus et de permettre l'exercice de leurs fonctions sans entraves, certaines dispositions suscitent des inquiétudes quant à leur potentiel effet sur la participation citoyenne et la liberté d'expression. Pour les membres du syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, les implications de ce projet de loi sont particulièrement préoccupantes.

CONTEXTE ET INTENTIONS DU PROJET DE LOI

Le projet de loi déposé par la ministre des Affaires municipales, Andrée Laforest, s'inscrit dans un contexte où près de 10 % des élus municipaux ont quitté leurs fonctions depuis le scrutin de 2021. Face à une montée des cas d'incivilité, d'intimidation, de harcèlement et de violence envers les élus, le gouvernement a jugé nécessaire de renforcer les mesures de protection. Selon Mme Laforest, ces comportements nuisent à la qualité du débat public, découragent la participation citoyenne et affectent certains élus dans l'exercice de leurs fonctions.

Le projet de loi prévoit notamment la possibilité pour un élu de demander à la Cour supérieure de prononcer une injonction contre des citoyens qui entraveraient indûment l'exercice de leurs fonctions ou porteraient atteinte à leur vie privée. Les amendes pour de tels comportements pourraient atteindre 1500 \$. De plus, un citoyen qui perturberait une séance de conseil municipal pourrait se voir infliger une amende de 50 à 500 \$.

RISQUES POUR LA DÉNONCIATION ET LA CRITIQUE

Pour les membres du syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, ce projet de loi présente des risques importants. Nos membres, qui travaillent souvent en

première ligne des services municipaux, sont bien placés pour observer et dénoncer des situations discutables dans les conseils d'arrondissement et municipaux. Cependant, les dispositions de ce projet de loi pourraient les dissuader de s'exprimer librement, par crainte de représailles juridiques.

La possibilité pour un élu de demander une injonction contre un citoyen qui critique son action ou qui exprime des préoccupations légitimes sur des questions municipales pourrait avoir un effet dissuasif sur la participation citoyenne. Nos membres pourraient hésiter à signaler des abus de pouvoir, des conflits d'intérêts ou des décisions préjudiciables à la communauté, de peur d'être accusés de harcèlement ou d'intimidation.

LE RÔLE DES POLITICIENS ET L'USAGE DU POUVOIR

Un autre aspect préoccupant de ce projet de loi est son potentiel d'utilisation par certains politiciens pour éviter la critique et déléguer les décisions impopulaires à leurs subordonnés. Certains élus pourraient utiliser cette loi comme un bouclier pour se protéger des critiques légitimes et des questions difficiles, tout en laissant leurs subordonnés prendre les décisions controversées et en gérer les conséquences.

Ce comportement ne fait que renforcer le cynisme politique et érode la confiance du public dans les institutions démocratiques. Lorsque les élus ne font pas face à la «chaleur» des débats publics et évitent les discussions difficiles, ils manquent l'occasion de démontrer leur leadership et leur responsabilité envers leurs électeurs. Cela crée un environnement où les décisions sont prises sans véritable débat ni transparence, ce qui est contraire aux principes fondamentaux de la démocratie.

AVIS DES SYNDICATS ET DES DÉFENSEURS DES DROITS

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) ont exprimé leurs préoccupations dans une lettre adressée à la ministre des Affaires municipales, Andrée Laforest. Ces organisations estiment que certaines dispositions du projet de loi pourraient criminaliser la participation démocratique et restreindre la liberté d'expression des citoyens.

Elles soulignent que la majorité des cas de harcèlement documentés proviennent souvent de collègues

élus, notamment des opposants politiques, et non des citoyens. En se concentrant sur les comportements des citoyens, le projet de loi risque de passer à côté du véritable problème et de punir ceux qui cherchent à exercer leur droit à la critique et à la participation démocratique.

La Ligue des droits et libertés partage ces préoccupations et demande le retrait des mesures visant à protéger les élus contenus dans le projet de loi. Dans son mémoire, la Ligue fait valoir que nous nous trouvons dans un «contexte de limitation des espaces de contestation sociale». Elle cite plusieurs exemples récents où des citoyens ont été menacés ou sanctionnés pour avoir exprimé leurs opinions ou protesté pacifiquement contre des décisions gouvernementales.

EXEMPLES CONCRETS D'ABUS POTENTIELS

Plusieurs incidents récents illustrent les risques de dérives et l'utilisation potentielle abusive des mesures proposées par le projet de loi. À Trois-Rivières, par exemple, des citoyens protestant contre l'agrandissement d'un parc industriel ont été confrontés à une suspension de séance et à une intervention policière pour avoir brandi des affiches sur lesquelles on pouvait lire «Milieux humides, on vous a à l'oeil». Le maire suppléant a rapidement suspendu la séance et appelé la police, ce qui a transformé une manifestation pacifique en un incident de confrontation avec les forces de l'ordre.

De même, une citoyenne de Trois-Rivières a reçu une mise en demeure de la ville pour avoir qualifié d'incompétent un élu sur Facebook. Cet incident montre comment les mesures proposées pourraient être utilisées pour réduire au silence les voix dissidentes et dissuader les critiques publiques.

Un autre exemple concerne l'administration de François Legault, qui a menacé un organisme ayant envoyé une série de courriels pour manifester son opposition à une réforme de la santé. L'attaché de presse de François Legault a par la suite admis que cette réaction était une erreur, mais cet incident souligne les dangers potentiels de la criminalisation de la participation citoyenne et de la restriction de la liberté d'expression.

EFFET INHIBITEUR ET IMPLICATION POUR LES COLS BLEUS

L'application de ce projet de loi pourrait avoir un «effet inhibiteur» sur la participation citoyenne, comme l'a souligné Pierre Trudel, professeur à la faculté de droit de l'Université de Montréal. Les citoyens pour-

raient être dissuadés de participer activement aux débats publics et de critiquer les décisions des élus, par crainte de poursuites judiciaires et d'amendes. Cet effet inhibiteur serait particulièrement dommageable pour les membres du syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, qui jouent un rôle crucial dans la surveillance et la dénonciation des pratiques discutables au sein des administrations municipales.

Les cols bleus, en tant que travailleurs de première ligne, sont souvent témoins de décisions et d'actions qui affectent directement la communauté. Leur capacité à signaler des problèmes et à critiquer ouvertement les élus est essentielle pour garantir la transparence et la responsabilité au sein des administrations municipales. Si cette capacité est entravée par la menace de poursuites judiciaires, cela pourrait entraîner une diminution de la transparence et une augmentation des abus de pouvoir.

POUR FINIR

Il est crucial que les membres du syndicat des cols bleus regroupés de Montréal continuent de participer activement aux débats publics et de dénoncer les situations discutables, sans craindre des représailles juridiques disproportionnées. Le projet de loi doit être amendé pour trouver un équilibre entre la protection des élus et le respect des droits fondamentaux des citoyens.

Nous devons rester vigilants et prêts à défendre notre liberté d'expression et notre droit à la participation démocratique. Les élus doivent être protégés contre le harcèlement et l'intimidation, mais cela ne doit pas se faire au détriment de la participation citoyenne et de la critique légitime. En fin de compte, une démocratie saine repose sur un dialogue ouvert et transparent entre les élus et les citoyens. Les mesures proposées par le projet de loi, dans leur forme actuelle, risquent de compromettre cet équilibre et de nuire à la vitalité de notre démocratie.

Les membres du syndicat des cols bleus regroupés de Montréal sont encouragés à se mobiliser et à exprimer leurs préoccupations concernant ce projet de loi. Nous devons travailler ensemble pour garantir que les mesures de protection des élus ne deviennent pas des outils de répression de la participation citoyenne et de la liberté d'expression. En défendant nos droits, nous défendons également la démocratie et l'avenir de notre communauté.

François Laflamme

Vice-président des relations de travail

VICE-PRÉSIDENTE SERVICE AUX MEMBRES

SONIA GOSSELIN

Bonjour à toutes et tous,

Il y a déjà un an se tenaient les dernières élections générales. Depuis, de nombreux événements ont marqué cette première année de mandat. Le Syndicat des Cols Bleus regroupés de Montréal, qui représente 25 accréditations et autant de conventions collectives, a vu la plupart de ces dernières arriver à échéance simultanément. Que ce soit pour les villes défusionnées, les entités paramunicipales, Six-Flags, la société du Parc Jean-Drapeau, et bien sûr, la ville de Montréal dont la convention collective sera échue en décembre 2024, sachez que l'équipe de négociation est très active sur tous les fronts.

En parallèle, les comités s'efforcent de standardiser les procédures pour être justes et équitables pour tous. Le changement peut susciter de la résistance, mais nous sommes convaincus qu'il est bénéfique pour l'ensemble de nos membres. S'occuper des relations de travail diffère grandement de déposer un grief suite à la violation d'un article de la convention collective, de la loi, des 17 points des matières locales ou les lettres d'entente votées. Utiliser le grief comme outil de gestion des relations de travail peut diminuer le pouvoir et la crédibilité de notre comité de griefs, et ce, au détriment de ceux qui en ont véritablement besoin. C'est pourquoi nous nous engageons à faire preuve de rigueur et d'équité dans toutes nos décisions.

Du 7 au 9 mai dernier avait lieu le 21e congrès biennal du CPSM (Conseil Provincial Secteur Municipal). Le CPSM c'est 37 000 membres répartis dans toute la province du Québec, qui est séparée en 12 régions, chacune représentée par un(e) directeur(trice). Ce fut une opportunité pour aborder les problématiques du secteur municipal, échanger, et rester informé des actualités des sections locales. Le côté pertinent du CPSM est que nous parlons tous le même langage, avec des enjeux similaires. Le congrès a également servi à élire le Président du CPSM, le Secrétaire Général et les 12 directeurs, avec la reconduction du mandat du Président Robin Côté. Une conférence sur les

risques psychosociaux a été présentée par l'APSAM, soulignant l'importance de cette question dans nos lieux de travail, que ce soit dans les interactions avec l'employeur ou entre collègues. La loi du 6 avril 2022 modernisant le régime de santé et de sécurité du travail impose désormais à l'employeur de gérer ces risques. Selon la définition de la CNESST, les risques psychosociaux peuvent affecter la santé physique et mentale des travailleurs et nécessitent une vigilance constante. Les facteurs incluent la violence sous toutes ses formes, l'autonomie décisionnelle, la charge de travail, la justice organisationnelle, la reconnaissance, le soutien au travail, ainsi que les droits et obligations des travailleurs et employeurs. Il est crucial de res-

“

IL Y A DÉJÀ UN AN SE
TENAIENT LES DERNIÈRES
ÉLECTIONS GÉNÉRALES.



attentif à ces éléments pour préserver le bien-être au travail.

Nous avons eu aussi droit à une conférence sur l'Intelligence Artificielle (IA) dans le marché du travail qui peut offrir des avantages significatifs, tels que l'amélioration de la logistique, la possibilité de télétravail, des services en ligne disponibles 24/7, la résolution de problèmes complexes, l'apprentissage et la compréhension de langues multiples, la détection de fraudes, la transcription de verbatim et la rédaction de résumés. Ces possibilités sont en effet incroyables. Cependant, il est crucial de reconnaître et d'aborder les défis et enjeux négatifs associés à cette technologie, notamment la gestion de la performance des employés, la réduction de l'autonomie, le suivi à distance, la perte d'emplois, la précarité de l'emploi, la faible rémunération, la robotisation, l'automatisation et la fiabilité des réponses fournies par l'IA. La technologie de l'IA est relativement nouvelle

et évolue rapidement, ce qui souligne l'importance d'une vigilance continue. Les données sur la réglementation et l'implantation de l'IA montrent une prise de conscience croissante.

Par exemple, le SCFP-Québec a formé un nouveau comité sur les nouvelles technologies. Le congrès sur l'IA à Montréal a vu sa participation augmenter de manière significative, passant de 400-500 personnes en 2019 à environ 3000 en 2024. Le Canada se positionne comme un acteur majeur dans la géopolitique de l'IA, se classant cinquième sur soixante-deux pays. Les inves-

tance de sélectionner judicieusement les griefs que nous soumettons à l'arbitrage. Cette présentation a renforcé ce principe. La dernière chose que nous voulons est une décision défavorable, consignée en noir sur blanc sur papier (ou en ligne). Il ne s'agit pas seulement de perdre un seul grief; il est crucial de comprendre que l'arbitre peut donner raison à l'employeur sur une question spécifique, et nous sommes alors pris avec cette décision pour les années à venir. C'est pourquoi la préparation que nous faisons est essentielle. Il faut y réfléchir!

Enfin, c'est pour cela que vos comités sont présents, chaque jour, pour vous soutenir. Que ce soit le comité de Communication Sensibilisation et mobilisation, d'Équité, Diversité et Inclusion (EDI), d'Environnement, d'Évaluation et Perfectionnement, de Griefs, de Négociation, du Programme d'Aide aux Employés (PAE), de Promotion Protection et maintien de l'emploi, du Régime de Retraite, Assurances et Planification Financière, des Relations Humaines (fondation Jacques-Forest), des Revendications des accidentés du travail, de Santé et de Sécurité au Travail, ou de Service-Conseil, nous sommes là pour vous, pour garantir que vos droits soient protégés et que votre bien-être soit au cœur de toutes nos actions.

Je termine en vous disant que votre présence aux assemblées est primordiale si on veut démontrer à nos employeurs respectifs que nous avons la force du nombre. Le syndicat des Cols Bleus Regroupés de Montréal représente environ 9000 membres. Posez-vous la question : quel impact voulez-vous avoir face à des employeurs qui se sentent souvent tout-puissants ? Dans le contexte de nos négociations, quelle image voulons-nous projeter ? Une assemblée de 200 ou de 2000 personnes fait une différence significative. N'oubliez pas, la véritable force du syndicat réside dans l'union et la participation active de chacun de ses membres.

Au plaisir de vous voir à l'assemblée,

Votre Vice-présidente des services aux membres,

Sonia Gosselin

tissements massifs de sociétés telles que Google, qui a dépensé 12 milliards de dollars principalement dans l'infrastructure de l'IA au premier trimestre de 2024, et Amazon, qui prévoit d'investir 150 milliards, témoignent de l'importance accordée à cette technologie. Malgré ces développements, il existe des lacunes dans la législation, comme l'absence de clauses de changement technologique dans le Code du travail du Québec. Au Québec, les initiatives d'encadrement de l'IA en 2024 incluent une stratégie d'intégration de l'IA dans l'administration publique pour la période 2021-2026. Face à ces enjeux, il est impératif de rester attentif et proactif pour assurer une intégration éthique et responsable de l'IA dans la société.

Ensuite, nous avons assisté à une présentation sur des jurisprudences dans le secteur municipal. J'ai mentionné précédemment le comité de griefs et l'import-

SECRÉTAIRE- TRÉSORIER

SIMON ST-ONGE

Voilà un an que vous nous avez donné le mandat de reprendre en main notre syndicat. Une année déjà qui s'est écoulée, que le temps passe vite !!! Un des grands défis de notre mandat arrive à grands pas : la convention collective de la ville de Montréal. Les conventions que nous négocions actuellement, avec la plupart des employeurs, se règlent de façon normale et semblent satisfaire l'ensemble des membres qui votent pour leurs conditions de travail, étant donné que la majorité d'entre elles sont acceptées de manière importante.

Pour les membres assurés avec nous, vous serez consulté dans les prochaines semaines pour le programme d'assurance collective. Cette consultation massive permettra de savoir ce que vous souhaitez comme protections et avantages et englobera la partie des membres actifs ainsi que des retraités. Le sondage est conçu pour bien identifier les groupes et les demandes pour chacun d'eux. La résultante de ce sondage sera une assemblée à l'automne pour présenter les résultats et vous donnez les options qui pourraient être retenues par vote lors de cette même assemblée. Participez en grand nombre pour obtenir le meilleur portrait de ce que vous souhaitez voir comme changement. Il ne faut cependant pas oublier que tous les employeurs ne versent pas la même part de gâteau pour chacun d'entre nous et que bien évidemment, la convention collective de Montréal est la plus touchée en ce moment.

Nous continuons à vous représenter aux différents endroits tels que le dernier congrès du CPSM (Conseil Provincial du Secteur Municipal). Celui-ci représente environ 200 membres de toute la province du Québec pour le secteur municipal et qui permet d'avoir un poids important dans la structure du SCFP au Québec. Ce congrès a permis de constater les enjeux municipaux de la province et de voir à quel point ces mêmes enjeux se retrouvent partout en grande majorité. N'oubliez pas que les villes se parlent régulièrement et que les enlignements sont pris pour se ressembler et qu'ils soient appliqués partout.

“

Venez en grand nombre à la prochaine assemblée pour appuyer votre exécutif qui travaille sans relâche pour vous.

Plusieurs activités sont en préparation et n'attendent que votre participation afin que tout fonctionne : Tournoi de balle, tournoi de golf ainsi que d'autres activités qui suivront au courant de l'année.

Venez en grand nombre à la prochaine assemblée pour appuyer votre exécutif qui travaille sans relâche pour vous. Un syndicat sans ses membres derrière lui, est difficile à démontrer une force collective devant les employeurs les plus récalcitrants.

Au plaisir de vous voir en grand nombre le 12 juin à 18 heures au Plaza Le Rizz, 6630, rue Jarry Est, Saint-Léonard.

Merci!

Votre secrétaire-trésorier,

Simon St-Onge



SECRÉTAIRE- ARCHIVISTE

GUILLAUME DUPONT-CROTEAU

Consœurs, confrères,

La force de frappe du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal provient de la mobilisation de l'ensemble de ses membres. Rappelons-nous que notre grand Syndicat a vu le jour en 1943 pour lutter à améliorer les conditions de travail, à augmenter les salaires et surtout à sécuriser le droit de se syndiquer pour les travailleurs manuels municipaux.

Être syndicaliste n'est pas un choix, en tant que travailleur(euse)s, mais une obligation dans notre système économique et politique actuel!

- Considérant que le système économique actuel nous oblige à devenir soit un outil et/ou un instrument pour créer une richesse à une classe dirigeante, toujours plus vorace, et qu'une telle obligation nous entraîne à passer la grande majorité de notre vie active dans un emploi;
- Considérant que le système politique actuel n'offre aucune réelle alternative pour se sortir d'une telle oppression systématique économique et que décider volontairement de ne pas adhérer à un tel système est synonyme de devenir un paria économique;

- Considérant le contexte inflationniste actuel et la situation économique précaire de la classe ouvrière, le mouvement syndical se doit d'être présent pour améliorer les conditions de travail, pour garantir le pouvoir d'achat et pour pérenniser la qualité de vie des travailleur(euse)s passés, actuels et futurs;
- Considérant le contexte politique provincial avec la CAQ qui souhaite gouverner, à coups de privatisation de nos joyaux d'état (Hydro-Québec, CDPQ, Santé Québec), et considère que les valeurs néolibéralismes d'une époque révolue se doit de revenir pour transformer l'appareil gouvernemental en une entité digne d'une PME électoraliste et aliénée, le mouvement syndical se doit de rétablir les faits;
- Considérant la nécessité d'informer, de mobiliser et d'outiller, à la suite de leur entrée massive sur le marché du travail, de jeunes travailleur(euse)s et de nouveaux arrivant(e)s n'ayant pas vécu les grands bouleversements de la société québécoise et les avancées majeures obtenues grâce à un syndicalisme de combat, le mouvement syndical se doit d'être le porte-voix de la raison;
- Considérant que la flambée actuelle d'une mouvance populiste et toxique de l'extrême droite semble avoir atteint le Canada, par le biais de la forte probabilité d'avoir un gouvernement conservateur lors des élections d'automne 2025, et que nous nous devons de pouvoir faire face à un tel fléau.

En 2024, le mouvement syndical se doit d'être à l'avant-garde des débats de société pour protéger l'existence même de la classe moyenne et de protéger l'ensemble des parties prenantes de la société civile!

Une telle mobilisation passe par une communication bidirectionnelle entre le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal et ses membres. Le meilleur moyen de s'impliquer et de s'informer est de se déplacer à la prochaine assemblée générale ordinaire du 12 juin 2024!

Il est essentiel de pousser l'ensemble des travailleur(euse)s à développer une flamme syndicaliste, pour obtenir un milieu de travail sécuritaire, sain et épanouissant, qui garantit une compensation honnête et décente, permettant d'obtenir une qualité de vie adéquate et humaine.

Votre secrétaire-archiviste,

Guillaume Dupont-Croteau

VOTRE COMITÉ DE REVENDICATION DES ACCIDENTÉ(E)S DU TRAVAIL

Un accident de travail est défini comme un événement imprévu et soudain et entraînant une lésion chez la travailleuse ou le travailleur, cela peut être physique ou psychologique. Ces accidents peuvent varier en gravité, allant de blessures mineures à des incidents plus graves pouvant entraîner des limitations de longue durée ou même causer le décès.

QU'EST-CE QU'UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

LES DÉMARCHES À SUIVRE EN CAS D'ACCIDENT

En cas d'accident, la travailleuse ou le travailleur doit rapidement informer son employeur et consulter un professionnel de la santé pour obtenir une attestation médicale. Il est nécessaire de remplir le formulaire de Réclamation du travailleur pour demander des indemnités.

INDEMNISATIONS

Si je suis toujours incapable d'occuper mon emploi au-delà de la journée au cours de laquelle est survenue ma lésion, mon employeur doit me verser 90 % du salaire net que j'aurais reçu pour chaque jour où j'aurais normalement travaillé, incluant

les primes, temps supplémentaire et fonctions supérieures durant la période obligatoire des 14 premiers jours (calendrier) suivant le jour de mon arrêt de travail par le médecin.

À compter du 15^e jour, c'est la CNESST qui me paiera des indem-

nités de remplacement du revenu à la hauteur de 90 % de mon salaire net. Ce montant est établi selon mon contrat de travail.

La travailleuse ou le travailleur peut demander une revalorisation de sa base salariale, si durant les 52 semaines précédant son accident, elle ou il démontre qu'elle ou qu'il a gagné plus que le salaire de son contrat de travail. Notez bien que, vous avez trente jours à la suite de votre premier avis

vous avez trente jours à la suite de votre premier avis de paiement pour faire votre demande de revalorisation salariale.

de paiement pour faire votre demande de revalorisation salariale. Nous vous invitons à communiquer avec le comité pour vous accompagner.

PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

La prévention reste la meilleure stratégie pour réduire les risques d'accident du travail. Les employeurs doivent fournir un environnement de travail sécuritaire et les travailleuses et travailleurs doivent être formés pour reconnaître et éviter les dangers.

CONCLUSION

Les accidents du travail sont une réalité inévitable. Cependant, une bonne connaissance des procédures à suivre et des droits des travailleuses et travailleurs peut grandement contribuer à un meilleur traitement de ces incidents malheureux. Le Syndicat joue un rôle

crucial dans le soutien des travailleuses et travailleurs accidentés.

Nous vous encourageons à communiquer avec votre comité des revendications des accidentés du travail pour répondre à vos questionnements et vous accompagner dans vos démarches.

Votre comité des revendications des accidenté(e)s du travail.

Dany Baribeau
Ian Choquette
Réginald Legros
Anca Nicolescu
Martin Palinski



VOTRE COMITÉ ENVIRONNEMENT ET TRANSITION JUSTE



STÉPHANE DESJARDINS DU COMITÉ ENVIRONNEMENT ET TRANSITION JUSTE AVEC
L'HONORABLE MINISTRE DE L'ENVIRONNEMENT (FÉDÉRAL) STEVEN GUILBAULT

Bonjour à tous,

Depuis le début de l'année 2024, le comité Environnement et Transition Juste s'est engagé à surveiller de près notre environnement. Il est temps de reconnaître qu'en plus des climats de travail toxiques dans certains endroits, nous faisons face également à une négligence en matière de climat et d'environnement !

Nous entendons de plus en plus parler du réchauffement climatique, des véhicules électriques, du compostage et des voies réservées. En parler est une chose, mais passer à l'action et savoir quels gestes poser concrètement en est une autre. C'est un défi de taille, surtout lorsque nous ne sommes pas des experts universitaires dans ce domaine.

Lors du récent Sommet du Climat de Montréal 2024, votre représentant du comité a constaté que bien que les universitaires possèdent de vastes connais-

sances théoriques, nous, les travailleurs sur le terrain, connaissons les réalités et les lacunes du système.

Il est essentiel que nous soyons représentés de manière égale lors des tables de concertation et de négociations. Les négociations sont à nos portes pour certains d'entre vous, et il est crucial d'établir clairement nos exigences et de nous assurer qu'elles soient entendues par nos employeurs.

Nous travaillons actuellement sur cette question, avec pour objectif de protéger vos emplois, d'en créer de nouveaux et de garantir votre santé. Nous voulons que nos employeurs tiennent compte de vos conditions de travail.

En tant que travailleurs, nous sommes directement touchés par les changements climatiques. Nous ressentons les effets des températures extrêmes et des conditions météorologiques imprévisibles dans notre travail quotidien, que ce soit sous un soleil écrasant, dans le smog, le verglas ou sur des routes enneigées.

Il est temps de passer à l'action pour atténuer les effets

néfastes sur notre environnement et nos communautés. En adoptant des pratiques respectueuses de l'environnement sur nos lieux de travail et en promouvant des modes de vie durables, nous pouvons contribuer à limiter les émissions de gaz à effet de serre.

Je vous demande de passer à l'action dès maintenant ! Engageons-nous à réduire notre consommation d'énergie, à recycler et à réutiliser autant que possible et à privilégier les transports en commun ou le covoiturage.

Mais notre action ne doit pas s'arrêter là. Nous devons également exercer des pressions sur nos gouvernements et nos employeurs pour qu'ils prennent des mesures concrètes en faveur de l'environnement.

C'est pourquoi votre représentant au comité Environnement et Transition Juste du 301 vous représente aussi au SCFP-Québec. Stéphane Desjardins est là pour faire entendre votre voix (celle du 301) et celles de tous les cols bleus et maintenant des cols blancs du Québec en entier. Nous n'oublierons personne!

Le temps des discours est révolu. Rejoignez-nous dans cette lutte pour un avenir plus propre, plus sûr et plus durable pour tous. Notre planète a besoin de nous, et nous ne pouvons plus nous permettre d'attendre.

Environnementalement vôtre,

Votre comité Environnement et Transition Juste

Stéphane Desjardins



VOTRE COMITÉ ÉVALUATION, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

L'importance cruciale d'évaluer plutôt que négocier les descriptifs de fonction

Dans notre engagement continu pour une rémunération équitable et transparente, il est essentiel de souligner une pratique qui mérite notre attention collective : l'évaluation rigoureuse des descriptifs de fonction plutôt que leur négociation. Cet aspect est crucial pour prévenir la disparité et maintenir l'équité au sein de la ville de Montréal.

Les descriptifs de fonction jouent un rôle déterminant dans l'évaluation des postes. Ils définissent les responsabilités et les compétences requises. Lorsque ces descriptifs sont l'objet de négociations individuelles plutôt qu'évalués de manière objective, le risque est grand de voir se développer des inégalités. Certaines personnes pourraient se retrouver avantagées ou désavantagées et basées non sur leurs compétences ou leurs contributions réelles, mais sur la capacité à négocier de leur représentant.

Le processus d'évaluation doit être uniforme et appliqué de manière équitable, assurant ainsi que chaque poste est rémunéré de façon juste et proportionnelle à son impact et à ses exigences. Ce processus comprend des étapes claires et une méthodologie définie pour évaluer correctement la valeur de chaque fonction, en évitant toute subjectivité ou tout favoritisme.

L'équité interne est compromise chaque fois que les négociations prennent le pas sur les évaluations objectives. Cela peut mener à un sentiment de ressentiment, de confusion, et même à des conflits internes et nuisant ainsi à la cohésion. De plus, cela peut également avoir des implications légales en matière de conformité aux normes de l'emploi et de discrimination salariale.

Notre comité d'évaluation des emplois est dédié à maintenir et à renforcer les pratiques qui soutiennent l'équité interne. Nous travaillons sans relâche pour garantir que nos méthodes d'évaluation

soient justes, transparentes et appliquées uniformément. Nous invitons chaque membre de la structure à participer activement à ce processus, en fournissant des retours constructifs et en soutenant nos efforts pour une meilleure compréhension et application des descriptions de fonction.

En conclusion, il est de notre responsabilité collective de veiller à ce que les descriptions de postes soient évaluées avec objectivité et professionnalisme, et non négociées de façon individuelle. Cette approche est non seulement essentielle pour maintenir l'équité interne, mais également pour préserver l'intégrité et la transparence de notre processus de rémunération. Ensemble, continuons à bâtir un environnement de travail où l'équité est au cœur de toutes nos actions.

Petit rappel : Si votre gestionnaire vous force à effectuer une tâche qui n'est pas incluse dans le descriptif, il est essentiel de ne jamais refuser. Consultez d'abord le délégué pour déterminer s'il s'agit d'une assignation ou d'une évaluation. En cas d'assignation, déposez un grief en vertu de l'article 14.10 de la convention collective, et vous devrez être rémunéré selon la bonne fonction. Pour une évaluation, une procédure de réévaluation débutera conformément à l'article 14.04 de la convention, avec une enquête menée par le comité. Rassemblez toutes les informations nécessaires, telles que les bons de travail, la carte de temps, les photos, les vidéos, le cahier de formation ou la carte de compétence, pour permettre une enquête précise et pour argumenter devant le comité conjoint, laissant ainsi aucune chance à l'employeur de vous mépriser.

La meilleure manière de nous aider est de bien connaître votre descriptif et d'informer le comité le plus tôt possible !

Accepter de réaliser une tâche non incluse dans le descriptif sans la dénoncer, c'est accepter qu'une personne s'enrichisse sur notre dos !

Votre comité d'Évaluation et Perfectionnement,

Lise Ouellette
Éric Perreault
Valerio Santella

“
ACCEPTER DE
RÉALISER UNE TÂCHE
NON INCLUSE DANS
LE DESCRIPTIF
SANS LA DÉNONCER,
C'EST ACCEPTER
QU'UNE PERSONNE
S'ENRICHISSE SUR
NOTRE DOS !





NOM	PRÉNOM	DATE D'ÉTAT	NOM DU SERVICE
SALERA	ALESSANDRO	2023-07-04	SERVICE DU MATÉRIEL ROULANT ET DES ATELIERS
LAMONTAGNE	LUCIE	2023-08-19	ARRONDISSEMENT AHUNTSIC-CARTIERVILLE
CIPULLO	ANTONIO	2023-08-19	ARRONDISSEMENT DE CÔTE-DES-NEIGES
VANIER	ELISE	2023-09-15	ARRONDISSEMENT VILLE-MARIE
FORGET	FRANCE	2023-09-22	ARRONDISSEMENT ROSEMONT-PETITE-PATRIE
PROULX	CHRISTIANE	2023-09-27	ARRONDISSEMENT DE AHUNTSIC-CARTIERVILLE
PATRY	PIERRE	2023-09-29	DIRECTION DE L'ÉPURATION DES EAUX USÉES
MARTIN	CHRISTIANE	2023-10-13	ARRONDISSEMENT MERCIER-HOCHELAGA-MAISONNEUVE

PEREZ	FRANK	2023-10-16	ARRONDISSEMENT MERCIER-HOCHELAGA-MAISONNEUVE
TREMBLAY	STEVE	2023-10-27	SERVICE DU MATÉRIEL ROULANT ET DES ATELIER
CHARBONNEAU	RONALD	2023-10-28	ARRONDISSEMENT PIERREFONDS-ROXBORO
HOVERT	NANCY	2023-10-30	SERVICE DES IMMEUBLES
CHOUINARD	SYLVAIN	2023-11-03	ARRONDISSEMENT DE LASALLE
MONGRAIN	CLAUDE	2023-11-03	ARRONDISSEMENT D'ANJOU
BLANCHET	MIRIAM	2023-11-18	ARRONDISSEMENT VILLE-MARIE
ROBICHAUD	STEPHANE	2023-12-01	ARRONDISSEMENT CÔTE-DES-NEIGES/NOTRE-DAME-DE-GRÂCE
THIBODEAU	MICHEL	2023-12-01	ARRONDISSEMENT DE SAINT-LAURENT
LALONDE	BENOIT	2023-12-01	ARRONDISSEMENT DE SAINT-LAURENT
OUELLETTE	FRANCINE	2023-12-14	SERVICE DES IMMEUBLES
LIMOGES	RENE	2023-12-15	SERVICE DE L'ESPACE POUR LA VIE
LABRECQUE	PAUL	2024-01-12	ARRONDISSEMENT LE PLATEAU-MONT-ROYAL
BRASSARD	GUY	2024-01-12	ARRONDISSEMENT SUD-OUEST
HOWARTH	MARC	2024-01-12	ARRONDISSEMENT DE VERDUN
PELLERIN	PAUL	2024-01-15	SERVICE DU MATÉRIEL ROULANT ET DES ATELIERS
RAMIREZ ROMERO	OTTO IVAN	2024-01-19	ARRONDISSEMENT VILLE-MARIE
RIVEST	LAURENT	2024-01-22	SERVICE DES IMMEUBLES
LEVESQUE	IDA	2024-01-31	ARRONDISSEMENT DE LACHINE
ROBITAILLE	PIERRE	2024-02-01	ARRONDISSEMENT DE SAINT-LAURENT
WISEMAN	ANDRE	2024-02-02	ARRONDISSEMENT LE PLATEAU-MONT-ROYAL
TROTTIER	PIERRE	2024-02-02	DIVISION - SYSTÈMES DE SÉCURITÉ
PATTON	DOUGLAS	2024-02-03	ARRONDISSEMENT DE PIERREFONDS-ROXBORO
CANTIN	DIANE	2024-02-05	ARRONDISSEMENT VILLE-MARIE
OUELLETTE	SYLVIE	2024-02-09	ARRONDISSEMENT ROSEMONT-PETITE-PATRIE
COCHER	LUCIE	2024-02-20	SERVICE DE L'EAU
RIOUX	ANDRE	2024-02-23	SERVICE DES IMMEUBLES
BRISSON	DONALD	2024-03-01	SERVICE DU MATÉRIEL ROULANT ET DES ATELIERS
PRIMEAU	DANIELLE	2024-03-04	ARRONDISSEMENT VILLERAY/SAINT-MICHEL/PARC EXTENSION
DESCHENES	KENNETH	2024-03-05	AQUEDUC-EGOUTS-TRAVAUX ET DÉNEIGEMENT
HENAUT	RICHARD	2024-03-08	ARRONDISSEMENT DE MONTRÉAL-NORD
BERGERON	JULIE	2024-03-08	SERVICE DES IMMEUBLES
BASTIEN	SADRAC	2024-03-09	ARRONDISSEMENT DE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES/POINTE-AUX-TREMBLES
BARRON	LOUIS	2024-03-13	DIVISION - OPÉRATIONS SÉCURITÉ
POTVIN	CHRISTIAN	2024-03-19	AQUEDUC-EGOUTS-TRAVAUX ET DÉNEIGEMENT
COTE	SERGE	2024-03-22	SECTION FORMATION DU MRA
CHAMPAGNE	MANON	2024-03-30	SECTION PERCEPTION ET TRIAGE
BROUSSEAU	FRANCIS	2024-04-18	SERVICE DES IMMEUBLES
LANTHIER	NICOLE	2024-04-26	ARRONDISSEMENT PIERREFONDS/ROXBORO
JUAREZ	EDGAR	2024-04-28	ARRONDISSEMENT VILLERAY/ST-MICHEL/PARC EXTENSION

COLLÈGUES
NOUS AYANT QUITTÉ



ACTIFS			
NOM	PRÉNOM	DATE DE DÉCÈS	SERVICE
DUFOUR	JESSY	2024-02-03	ARRONDISSEMENT LACHINE
RETRAITÉS			
ETERNOD	MAURICIO	2024-03-14	ARRONDISSEMENT PLATEAU-MONT-ROYAL
CLOUTIER	OMER	2024-03-19	RÉGION 8 - MAISONNEUVE
CORMIER	MICHEL	2024-02-12	OPÉRATION
BARIL	RICHARD	2024-01-25	RESSOURCES MATÉRIELLES
GAUTHIER	JEAN	2024-01-25	RESSOURCES MATÉRIELLES ET INFORMATIQUE
TALBOT	JEAN-MARIE	2024-02-26	ARRONDISSEMENT ROSEMONT-LA PETITE PATRIE
GAGNE	GÉRARD	2024-02-18	ARRONDISSEMENT PLATEAU-MONT-ROYAL
PRONOVOST	GÉRARD	2024-02-17	SUCC. PARC DES ILES
DION	SYLVIO	2024-04-23	ATELIERS GÉNÉRAUX
CARDINAL	WILFRID	2023-11-27	RÉGION 9 - BOUT DE L'ILE

DÉPÊCHEZ-VOUS DE VOUS PROCURER VOS BILLETS.
514 384-7730
STEPHANE.BRODEUR@SCFP301.QC.CA



Déroulement

Inscription

Départ des foursome

Banquet

Remise des prix et trophées

13 juillet 2024

Golf Saint-François

3000 boul. des Mille-Îles,
Laval QUEBEC H7J 1G1

BON À SAVOIR

Pour l'accréditation *Ville de Montréal*, l'employeur a modifié le consentement que vous pourrez retrouver sur la déclaration de l'employé que les ressources humaines vous remettent (document avec le logo de la Ville de Montréal). Ce nouveau consentement permet à l'assureur de divulguer vos informations médicales à vos RH et/ou à un bureau de santé, si la demande lui est faite. La déclaration de l'employé de l'assureur Desjardins ne permet pas la divulgation de vos renseignements médicaux à l'employeur.

Pour les autres accréditations, vous n'êtes pas à l'abri d'un tel échange de renseignements médicaux.

Soyez assuré que les agents du Service-conseil ne diffuseront pas de diagnostics et/ou de renseignements médicaux à l'employeur à votre insu.

Voici les deux formulaires en exemple...

Vos agents du comité du Service-conseil,

Marc-André Dubé
Manon Danis
Maxime Savard

COMMUNIQUEZ TOUJOURS AVEC VOTRE SERVICE CONSEIL
OU AVEC LE PAE AFIN DE VOUS ASSURER DE REMPLIR LE
BON FORMULAIRE.

ASSURANCE COLLECTIVE - RÈGLEMENTS D'ASSURANCE SALAIRE
DEMANDE DE PRESTATION D'ASSURANCE INVALIDITÉ OU D'ÉPARGNE
EMPLOYÉ

Le versement de votre prestation d'assurance invalidité se fera uniquement par dépôt de chèque.
Veuillez joindre un chèque spécimen portant la mention « ANNULÉ ».

A. IDENTIFICATION Nous ne pourrions donner suite à cette demande que si une réponse appropriée est fournie à toutes les questions.

Nom et prénom de l'employé : _____ Sexe : ☐ M ☐ F

Adresse - N°, rue, app. : _____ Ville : _____ Province : _____ Code postal : _____

N° de police ou groupe ou contrat : _____ N° de compte : _____ N° de certificat ou d'identification : _____ N° d'assurance sociale ¹ : _____

N° de téléphone (obligatoire) : _____ ☐ J'autorise Desjardins Sécurité financière, ci-après nommée Desjardins Assurances, à laisser des messages concernant mon présent dossier d'invalidité sur ma boîte vocale.

Adresse de courriel ² : _____

1. Votre numéro d'assurance sociale est nécessaire seulement si vos prestations d'assurance invalidité sont imposables. Veuillez vous informer auprès de votre employeur.
2. Veuillez fournir cette information seulement si vous autorisez Desjardins Assurances à communiquer avec vous par courriel.

ASSURANCE COLLECTIVE - RÈGLEMENTS D'ASSURANCE SALAIRE
DEMANDE DE PRESTATION D'ASSURANCE INVALIDITÉ OU D'ÉPARGNE
EMPLOYÉ

Le versement de votre prestation d'assurance invalidité se fera uniquement par dépôt de chèque.
Veuillez joindre un chèque spécimen portant la mention « ANNULÉ ».

A - IDENTIFICATION Nous ne pourrions donner suite à cette demande que si une réponse appropriée est fournie à toutes les questions.

Nom et prénom de l'employé : _____ Sexe : ☐ M ☐ F

Adresse - N°, rue, app. : _____ Ville : _____ Province : _____ Code postal : _____

N° de police ou groupe ou contrat : **Q1637** N° de compte : _____ N° de certificat ou d'identification : _____ N° d'assurance sociale ¹ : _____

N° de téléphone (obligatoire) : () - _____ ☐ J'autorise Desjardins Sécurité financière, ci-après nommée Desjardins Assurances, à laisser des messages concernant mon présent dossier d'invalidité sur ma boîte vocale.

Adresse de courriel ² : _____

1. Votre numéro d'assurance sociale est nécessaire seulement si vos prestations d'assurance invalidité sont imposables. Veuillez vous informer auprès de votre employeur.
2. Veuillez fournir cette information seulement si vous autorisez Desjardins Assurances à communiquer avec vous par courriel.

VOTRE CONSEIL D'OMBUSMAN

Bonjour à tous et toutes,

Nous désirons porter à votre attention que le Conseil d'Ombudsman traite les plaintes relativement aux insatisfactions concernant les membres de la structure syndicale. Que ce soit un délégué, un membre de comité, de conseil ou un membre de l'exécutif que ce soit d'un(e) directeur(trice) ou dirigeant(e), le conseil d'Ombudsman peut avoir une approche qui permet de prévenir et de gérer des conflits interpersonnels entre les individus, et ce, afin de trouver une solution satisfaisante pour les parties (médiation).

Par contre, sachez que les délais de résultat peuvent être assez longs, car plusieurs dossiers sont en traitement et ceux-ci méritent tous d'être vus et enquêtés de manière juste et équitable.

Notez aussi qu'il y a toujours quelqu'un de disponible pour recevoir vos appels et ainsi répondre à vos interrogations et vous envoyer le formulaire de plainte le cas échéant.

Vous pouvez aussi nous écrire à l'adresse suivante : ombudsman@scfp301.qc.ca

Cordialement,

Votre conseil d'Ombudsman,

Martine Hogue
Chokri Khelifi
France Lapierre



Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal

On vous offre l'assistance routière sans frais, si vous combinez vos assurances auto et habitation.



Vous avez bien lu.
C'est gratuit !

Obtenez une soumission et
découvrez vos avantages exclusifs
au beneva.ca/scfp
ou au 1 855 441-6018

beneva

Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. © Beneva inc. 2024 ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

VOTRE COMITÉ DES GRIEFS

BILAN D'UNE ANNÉE DE DÉFENSE ACHARNÉE DES DROITS DES TRAVAILLEURS:

LE COMITÉ DE GRIEFS FAIT LE POINT!

UN PARCOURS SEMÉ D'EMBÛCHES, MAIS UNE DÉTERMINATION SANS FAILLÉ

Voilà bientôt un an que nous avons débuté notre mandat et nous croyons que nous pouvons dire, sans nous tromper, que ce fut une très grosse année pour votre comité de griefs. Bien qu'il reste encore énormément de travail à faire, nous sommes particulièrement fiers du chemin que nous avons parcouru et de la direction que nous avons donnée au comité.

Le monde du travail et les relations avec les employeurs sont en constante évolution et il était important pour nous de se moderniser afin d'être plus efficaces dans notre rôle qui est la défense des droits des membres.

AFFINER LE PROCESSUS POUR PLUS D'EFFICACITÉ

Une des premières étapes de ce changement est l'analyse minutieuse à l'étape de l'acceptation et de l'enquête "pré-dépôt" afin de s'assurer du fondement de vos griefs. En effet, advenant que la demande de dépôt soit non fondée, nous devons la refuser et nous nous faisons un point d'honneur en ces circonstances de fournir des explications au(x) membre(s) et à son délégué des raisons pour lesquelles il en est ainsi. Nous mettons aussi beaucoup d'énergie sur l'enquête, sur la recherche d'informations et sur la préparation des dossiers afin que les griefs acceptés soient bien documentés et pour que les agents de griefs arrivent en comités bien préparés. Il faut comprendre que le grief est notre arme légale de dernier recours afin de faire respecter nos conventions collectives et les lois. C'est simple, s'il n'y a pas de violation, il n'y a pas matière à déposer un grief.

Nous sommes conscients que cela peut créer des frustrations lorsqu'il y a une situation déplaisante ou lorsque l'employeur prend des décisions qui défient la logique, mais, malheureusement, il ne s'agit pas toujours d'une violation aux conventions collectives ou aux lois.

LES CULTURES À COMBATTRE

La culture tant patronale que syndicale a trop souvent été d'avoir recours au principe de la « poire en deux » pour les règlements de griefs. Cette pratique est quelque chose que nous tenons à éliminer. La culture de « tirer la couverture » coûte que coûte lors des règlements de griefs est un cercle vicieux. Si nous agissons ainsi, l'employeur va aussi à son tour « tirer la couverture » de son bord. Résultat : un membre qui avait une réclamation sans fondement aura droit à un dédommagement alors qu'un membre qui a été réellement lésé se retrouvera avec seulement la moitié de sa réclamation. Non seulement c'est un non-sens, mais c'est également une injustice. Si les droits d'un membre n'ont pas été respectés, nous voulons obtenir l'entièreté de la réclamation.

Si en cours de processus nous arrivons à déterminer qu'un grief n'a pas de droit rattaché, nous devons le retirer. Les employeurs ne sont pas dupes et les inonder de griefs sans fondement nuit à la crédibilité et au pouvoir de dissuasion de notre Syndicat, et ce, sans parler que cela augmente inutilement la charge de travail et augmente de façon significative les dépenses du syndicat, qui, ne l'oublions pas, nous payons collectivement.

DISTINCTION CRUCIALE ENTRE RELATIONS DE TRAVAIL ET GRIEFS

Il faut bien comprendre que ce n'est pas parce qu'il y a des irritants dans nos milieux de travail qu'il y a automatiquement matière à déposer un grief. Dans un contexte de travail collaboratif entre les différents comités, les directeurs, les délégués et les membres, envers qui nous avons tous un devoir, il est donc très important de bien comprendre la différence entre les relations de travail et les griefs.

Les relations de travail sont l'ensemble des interactions entre les dirigeants, les directeurs, les délégués et les employeurs. Que ce soit par la négociation de la convention collective, par la négociation de vos 17 points locaux, par la mise en place de différentes lettres d'entente, par l'échange d'information entre employés, syndicat et gestionnaire ou par des interventions ponctuelles pour régler des problèmes ou

pour améliorer vos milieux de travail au quotidien. Un des objectifs principaux des relations de travail est de s'assurer que chacune des parties respecte les droits et les devoirs de l'autre, et ce, en conformité avec les lois et les conventions collectives.

Dans un monde où les licornes existeraient, les employeurs respecteraient les lois et les conventions collectives à la lettre. Cependant, la réalité est tout autre!

Lorsque le signalement d'une infraction par les représentants syndicaux (le pré-étape) ne fonctionne pas et que l'employeur ne veut pas ou ne semble pas vouloir régler la situation, c'est le moment où nous devons être prêts à agir. Comme nous l'avons écrit plus haut, le recours aux griefs est notre meilleure arme pour faire respecter les Lois et les conventions collectives.

Lorsque des employeurs ne respectent pas les droits des travailleurs, que ce soit par un traitement injuste, par le non-respect des lois, de l'ancienneté, des horaires, de la distribution du travail en temps supplémentaire, du processus disciplinaire ou de tout autre article des conventions collectives, le dépôt d'un grief est notre moyen d'action direct pour obtenir justice.

“ LE GRIEF N'EST PAS QU'UNE PLAINTÉ FORMELLE, C'EST UNE DEMANDE DE RÉPARATION

En tant que salariés, nous avons tous la responsabilité de nous assurer que nos droits et nos conventions collectives soient respectés. Lorsque vous croyez que l'employeur commet une violation des lois ou de la convention collective, il est de votre devoir d'en aviser votre délégué syndical afin de faire une demande de dépôt de grief.

De notre côté, au comité de griefs, il est de notre responsabilité d'en faire une analyse sérieuse afin d'en

confirmer la validité. Cette étape est essentielle, car l'objectif n'est pas de déposer des griefs à la légère ou sans fondement, mais plutôt de les utiliser comme un outil précis et efficace pour corriger les torts et maintenir l'employeur dans les limites des Lois et des conventions collectives.

Déposer des griefs non fondés peut sembler intéressant comme moyen de pression, mais cela pourrait affaiblir notre position et nuire à la crédibilité du Syndicat. C'est pour cette raison que chaque grief doit être documenté avec des preuves à l'appui pour que nous puissions faire la démonstration qu'un droit a bel et bien été bafoué.

POUR REMPLIR NOTRE MISSION

Il faut que tous comprennent qu'un grief n'est pas une solution miracle à tous les problèmes que nous rencontrons dans nos milieux de travail. Si les relations de travail visent à prévenir les conflits et à promouvoir une coopération continue avec l'employeur, le grief est quant à lui est un mécanisme formel de plainte, activé seulement lorsque les droits des salariés sont violés et que les pourparlers pour régler la situation ont échoué.

Syndicalement, votre comité de griefs!

Pierre Junior Boudreau
Nicolas De Ciccio
Wang Desanges
Philippe Gagnon
Marielle Harvey
Steeve Legault
Thierry Pigelet
Jean-Marc Ponton

Programme d'assurance collective du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP, section locale 301

Améliorations au régime d'assurance collective

Bonne nouvelle ! Vous pouvez maintenant soumettre pour remboursement vos réclamations pour les services d'**orthopédagogues** !



Date d'effet : **1^{er} mai 2024**
Les réclamations encourues depuis le **1^{er} janvier 2024** peuvent être soumises pour remboursement



Les services des orthopédagogues sont une nécessité pour plusieurs enfants, mais leur accès à travers le système scolaire québécois est limité.

C'est pourquoi nous avons ajouté leur couverture à votre programme d'assurance collective !

Qu'est-ce qu'un orthopédagogue ?	Description de la couverture
• Professionnel de la santé intervenant auprès des élèves à risque ou en difficulté d'apprentissage en lecture, écriture et mathématique • Enseigne des stratégies d'apprentissage	• Remboursement de 50 \$ par traitement • Maximum de 1 000 \$ par année

Pour soumettre une réclamation, connectez-vous à l'espace client de Beneva



[Beneva - Authentification](#)
client.secure.beneva.ca/

Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec le Syndicat



Programme d'aide aux employés

Besoin d'aide ou de ressources? Vous pouvez nous rejoindre au bureau du syndicat au : 514 384-7730.

ou par courriel:

Myriam Moïse : pae2@scfp301.qc.ca

Julie Pelletier : pae3@scfp301.qc.ca

Marc-Aubert St-Laurent : marc.stlaurent@scfp301.qc.ca

Nous sommes là pour vous. N'hésitez pas !!!

VOTRE COMITÉ DU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S

514 384-7730

LE TDA CHEZ L'ADULTE - CONNAISSEZ-VOUS LES SYMPTÔMES?

Les termes TDA (trouble déficitaire de l'attention) et TDAH (trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité) sont si répandus qu'ils font maintenant partie de notre vocabulaire de tous les jours.

MÉMOIRE ET CONCENTRATION

Qui n'a pas dans son entourage une personne disons... particulièrement « intense », affectueusement traitée d'hyperactive? Si ce n'est pas votre cas et que vous avez un certain âge, souvenez-vous du personnage de Denis la petite peste, et vous aurez une bonne idée de ce dont il est question ici...

Si plusieurs se plaisent à taquiner leurs proches dont l'énergie semble inépuisable, la situation est loin d'être rose pour ceux et celles qui sont véritablement atteints d'un TDA ou TDAH. Les personnes touchées ont souvent des appréhensions face à tel diagnostic et s'inquiètent des implications du traitement pharmacologique. De plus, il n'est pas rare d'entendre parler d'une « épidémie de surdiagnostic » de la maladie.

Mais qu'est-ce au juste que le TDA/TDAH? Est-ce réellement une maladie? La médication est-elle absolument nécessaire? Comment cette condition apparaît-elle et comment peut-on la maîtriser? Dans cet article, nous aborderons

quelques-uns de ces aspects à la lumière d'une excellente conférence donnée récemment par le Dr Martin Lawrence, MD, professeur adjoint au Département de psychiatrie et de neurosciences comportementales à l'Université McMaster. J'espère que ces renseignements vous seront aussi utiles qu'ils l'ont été pour moi!

QU'EST-CE QUE LE TDA ET LE TDAH CHEZ L'ADULTE?

Le TDA/TDAH est en fait la plus héréditaire de toutes les conditions psychiatriques; si votre mère ou votre père était atteint, il est très probable que vous en ayez hérité. On estime qu'environ 4 % de la population souffre d'un TDA/TDAH et qu'une personne sur dix reçoit une forme ou une autre de traitement. Pour bien faire comprendre le TDA/TDAH, on doit d'abord expliquer le développement du cerveau et parler aussi un peu d'évolution. Malgré que le cerveau humain soit très complexe et très évolué, certaines de ses parties sont demeurées identiques à celles de nos plus lointains ancêtres.

Une de ces régions, constituées de deux « amygdales », se trouve à l'avant du cerveau, juste derrière les yeux. Les amygdales ont pour

tâche de reconnaître les environnements nouveaux et de générer des émotions, en particulier la peur et l'anxiété. Si on remonte la chaîne de l'évolution, cela signifie que l'homme des cavernes percevait tout ce qui était « nouveau » comme une menace à sa vie. Cette partie très primitive du cerveau (« génératrice de peur ») est normalement régie par une autre, le

cortex frontal. Celui-ci tient le rôle du cerveau « adulte », chargé de ramener les amygdales à la raison. Normalement ce processus se fait tout en douceur; chez les personnes atteintes d'un TDA/TDAH, c'est plus ardu.

MAIS QUEL RAPPORT AVEC LE TDA/TDAH, ME DIREZ-VOUS?

Hé bien, voici : on sait que les en-

fants sont très émotifs et qu'ils ne sont pas capables de mesurer d'emblée les conséquences de leurs actes. Ils pleurent, ils rient, ils disent tout ce qui leur passe par la tête (par ex. : « grand-papa, pourquoi tu sens aussi mauvais », « tu es laide » ou « je n'aime pas ta bouffe »... ne dit-on pas que la vérité sort de la bouche des enfants?). Les enfants n'ont pas d'inhibitions. C'est que leur « cerveau adulte » (le cortex frontal) n'est pas encore totalement développé et, par conséquent, ne contrôle pas encore très bien les amygdales. On sait en outre que les enfants sont très attirés par ce qui les entoure (les objets surdimensionnés, colorés, amusants!). En grandissant, les enfants apprennent peu à peu

présente un retard de développement, mais cela veut dire que la régulation de leurs émotions et de leurs comportements n'est pas au niveau où elle devrait être – le décalage étant d'environ deux ans comparativement aux individus du même âge.

QUELS SONT LES SYMPTÔMES?

Les médecins et autres spécialistes se fondent sur des critères spécifiques pour établir un diagnostic; on les trouve facilement sur Internet. J'aimerais plutôt attirer votre attention sur quelques concepts dont on ne parle pas souvent. Lorsqu'il est question de TDA/TDAH, on pense généralement à des personnes qui sont incapables de se concentrer, ou qui passent très rapidement d'un centre d'attention à un autre. Bien que ce soit le nœud du problème, il convient de nuancer. Les personnes atteintes d'un TDA/TDAH ont de la difficulté :

- à entreprendre une tâche
- à terminer une tâche (elles n'arrivent pas à percevoir à quel moment elles doivent passer à autre chose – et cela s'applique aussi à leurs émotions!)

Si une activité ne les intéresse pas, il est pratiquement impossible pour elles de s'y mettre. Au contraire, si l'intérêt est là, elles seront extrêmement concentrées et auront du mal à s'arrêter. Il ne faut donc pas s'étonner que les gens atteints d'un TDA/TDAH soient des champions de la procrastination, qui attendent tou-

jours à la dernière minute pour passer à l'action.

Un autre aspect, relié au cerveau primitif et au développement de l'enfant, mérite également qu'on s'y attarde. C'est que, tout comme lorsqu'elles étaient enfants, les personnes ayant un TDA/TDAH considèrent le temps sous deux formes :

1. maintenant
2. pas maintenant

Inutile de dire qu'une telle vision des choses a d'innombrables répercussions. Imaginons par exemple une personne sans TDA/TDAH qui a beaucoup de lessive à faire. Ce n'est pas l'activité la plus agréable, mais elle doit être faite. La personne songera sans doute à ce qui arrivera si elle ne fait pas sa lessive (pas de vêtements propres!). Sa pensée ira même plus loin et elle se dira qu'il serait vraiment très gênant de ne pas avoir de vêtements propres à se mettre pour aller travailler.

La personne avec un TDA/TDAH ne se soucie pas du futur, car ce n'est pas « maintenant ». Elle cherchera sans doute à occuper son temps par des activités beaucoup plus intéressantes et moins ingrates que la lessive.

Il s'agit d'une approche un peu simpliste, mais elle illustre quand même certains des processus cognitifs qui caractérisent le TDA/TDAH – et croyez-moi, j'en sais quelque chose! Outre le problème d'entreprendre ou de terminer une activité et la notion de « maintenant/pas maintenant », il a aussi été question, lors de la conférence, de la régulation émotionnelle chez les personnes atteintes d'un TDA/TDAH. Nous avons expliqué plus haut que les émotions

sont générées par les amygdales et contrôlées par le cortex pré-frontal (cerveau adulte); en cas de TDA/TDAH, ce mécanisme accuse un retard de quelques années au chapitre du développement comportemental. WAinsi, chez les personnes atteintes d'un TDA/TDAH :

- les émotions sont mal contrôlées par le cortex préfrontal
- les émotions envahissent le cerveau et prennent toute la place
- les actes sont posés sous le coup de l'émotion
- les émotions ont tendance à dominer le reste; la pensée ne les filtre pas
- le TDAH peut facilement passer pour un trouble de la personnalité limite
- rien ne vient contrebalancer les émotions générées, elles sont exprimées telles quelles

Cela expliquerait pourquoi les personnes atteintes d'un TDA/TDAH manifestent parfois de l'irritabilité, une faible estime d'elles-mêmes, de l'anxiété, un état dépressif, une toxicomanie ou une incapacité à conserver un emploi à long terme. Leurs priorités sont dictées par leurs émotions (comme nous l'avons vu dans l'exemple de la lessive).

QUE PEUT-ON FAIRE?

La plupart des enfants présentent – dans une certaine mesure – des signes de TDA/TDAH, puisque leurs cerveaux en développement n'exercent pas toujours un contrôle adéquat de leurs émotions et de leur impulsivité. Les enfants répondent plutôt aux critères du TDAH, tandis que les

adultes s'identifieront davantage au TDA (à cet âge, la période d'hyperactivité est habituellement passée).

Le traitement peut consister en une combinaison de médicaments et de suivi professionnel (psychiatre, psychologue clinique, etc.). Cette condition n'a pas à être traitée si elle ne cause pas de problèmes. Si le trouble est léger, il est possible de développer des compétences d'adaptation avec l'aide d'un thérapeute.

Pour en savoir plus sur les options de traitement pharmacologique, consultez un médecin; dites-vous également que les suppléments naturels ne peuvent remplacer l'encadrement professionnel. Si vous êtes tenté de prendre des vitamines et des « aliments pour le cerveau », sachez que les données scientifiques permettant de conclure à leur utilité sont très limitées – à l'exception peut-être des oméga-3, qui pourraient jouer un rôle positif dans certaines situations psychiatriques (par exemple la dépression, qui peut coexister avec le TDA). Demandez toujours conseil à un professionnel de la santé qualifié d'abord.

Cela dit, les approches naturelles peuvent aussi prendre la forme d'activités physiques; l'exercice, on le sait, est source de sensations agréables pour le cerveau. Les techniques de pleine conscience permettant d'être plus « connecté » à soi-même peuvent aussi être utiles.

Il est important de savoir reconnaître ses émotions et ses priorités, de se fixer des objectifs et de se donner des défis stimulants. (Par exemple, si vous n'avez pas envie d'entreprendre cette rédaction

assommante, engagez-vous suffisamment d'avance à écrire un paragraphe tous les jours, puis offrez-vous une récompense qui renforcera positivement votre bonne conduite).

Comme vous l'avez sûrement constaté, le trouble déficitaire de l'attention est un sujet fort complexe qu'il est difficile de faire tenir en quelques paragraphes, mais j'espère vous avoir éclairé un peu!

QU'EST-CE QUE LE PROGRAMME D'AIDE PEUT FAIRE POUR VOUS?

Dans le monde professionnel dynamique d'aujourd'hui, les employés peuvent parfois faire face à des défis personnels et professionnels qui affectent leur bien-être et leur performance au travail. C'est dans cette optique qu'a été mis en place notre programme d'aide aux employés (PAE). Ce programme vise à fournir un soutien essentiel à nos membres en difficulté, les aidant à surmonter les obstacles et à retrouver leur équilibre.

Le PAE est conçu comme une ressource confidentielle et accessible à tous nos membres. Qu'il s'agisse de problèmes liés au stress, à la santé mentale, aux conflits familiaux ou à d'autres difficultés personnelles ou de dépendances, notre équipe dédiée est là pour offrir une écoute attentive, des conseils avisés ainsi que des ressources adaptées. Nous croyons fermement que le bien-être des membres est essentiel et le PAE reflète cet engagement envers le soutien holistique de nos membres.

Grâce à notre accessibilité et nos groupes de soutien, des ressources en ligne et des références à des professionnels qualifiés, le PAE offre un éventail de services pour répondre aux besoins variés.

Nous encourageons activement nos membres à utiliser cette ressource précieuse dès qu'ils en ressentent le besoin, favorisant ainsi une culture d'entraide et de soutien mutuel.

En conclusion, notre programme d'aide aux employés est un pilier fondamental de notre culture organisationnelle, démontrant notre engagement envers le bien-être et le succès de chaque membre de notre équipe. En of-

frant un soutien holistique et confidentiel, nous visons à créer un environnement de travail où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement à notre mission commune : aider les membres.

Par Sonia Chartier

Source du texte

avogel.ca/blog/fr/le-tda-chez-ladulte-symptomes/



VOTRE COMITÉ DE NÉGOCIATION

Bonjour à toutes et tous,

Plus de 3000 membres ont répondu au sondage pour la négociation avec la Ville de Montréal. Nous vous remercions pour cette participation historique. Les sondages ont été compilés. Le comité de négociation continue les rencontres de préparation et travaille en collaboration pour le renouvellement de la convention collective. Chaque membre du comité de négociation travaille conjointement avec l'un ou l'autre des comités au Syndicat et le travail pour présenter nos demandes à la ville est bien entamé.

Nous espérons pouvoir établir un calendrier avec la ville de Montréal fin juin pour débiter les négociations au mois de septembre.

Soyez présent aux assemblées syndicales pour suivre le déroulement de cette négociation qui, nous l'espérons, se déroulera dans le respect...

Voici où nous en sommes avec les négociations en cours.

CITÉ DE DORVAL :

Première rencontre le 22 mai.

DDO :

Les négociations ont débuté le 16 avril 2024.

LA SOCIÉTÉ D'HABITATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE MONTRÉAL (SHDM) :

La négociation avec l'employeur est à venir. Nous débuterons des rencontres de préparation à la négociation avec le comité cet automne. Les membres ont reçu ou recevront sous peu le sondage.

LA SOCIÉTÉ D'HABITATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE MONTRÉAL, LOCATAIRES-SURVEILLANTS (SHDM, L-S) :

Après plusieurs discussions, le 13 mai dernier, le Syndicat et l'OMHM (surveillants-résidents) sont parvenus à une entente de principe. Nous tiendrons sous peu une assemblée extraordinaire afin de faire voter aux membres l'entente de principe.

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE MONTRÉAL, SURVEILLANTS-RÉSIDENTS (OMHM, S-R) :

Le 26 mars dernier, le Syndicat a tenu une assemblée extraordinaire d'accréditation afin de faire voter les membres sur l'entente de principe. Ceux-ci ont voté en faveur de l'entente. L'impression de la nouvelle convention collective est à venir.



“
ON VA ÊTRE
PRÊT POUR
SEPTEMBRE...”

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE MONTRÉAL (OMHM) :

Les négociations avec l'employeur sont en cours. Nous avons d'autres dates de rencontres prévues au calendrier dans les prochaines semaines.

MONTRÉAL-OUEST :

On négocie, mais nos vis-à-vis sont sur une autre planète.

POINTE-CLAIRE :

En négociation depuis le 1er mai 2024.

SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE :

Nous avons une entente de principe pour Sainte-Anne-de-Bellevue qui va être présentée aux membres le 14 mai 2024.

SENNEVILLE :

Les négociations sont en cours.

SOCIÉTÉ VIA :

Le 26 mars dernier, le Syndicat a tenu une assemblée extraordinaire d'accréditation afin de présenter aux membres le cahier des demandes en vue de la négociation avec l'employeur. Les membres ont voté en faveur de la présentation et ont ainsi accordé le mandat de négociation au comité. Nous avons débuté les rencontres de négociation avec l'employeur. Plusieurs rencontres sont prévues au calendrier dans les prochaines semaines.

VILLE DE CÔTE-SAINT-LUC :

Le 5 avril dernier, le Syndicat a tenu une assemblée extraordinaire d'accréditation afin de faire voter les membres sur l'entente de principe. Ceux-ci ont voté en faveur de l'entente. L'impression de la nouvelle convention collective est à venir.

VILLE MONT-ROYAL :

Nous sommes arrivés à une entente de principe le 9 mai. Une présentation de cette entente a été faite aux membres le 16 mai. Les membres ont approuvé à 78%. Des gains importants ont été faits qui permettront aux membres de rattraper les augmentations du coût de la vie.

Finalement nous souhaitons une belle période estivale à tous et profitez de vos vacances!

Votre comité de négociation,

Syndie Ouellette
Guy Lagacé
Éric Bélanger
Jonathan Gosselin
Jean-François Rozon



Un bureau dans vos locaux

Communiquez avec nous pour :

- Financement hypothécaire
- Assurances personnelles
- Protection de votre patrimoine
- Plans financiers pour réaliser vos projets et vos ambitions
- Stratégies d'épargne et d'investissement
- Webinaires et conférences en éducation financière gratuites

Rencontrez-nous!

Nous offrons des rendez-vous téléphoniques, en vidéoconférence et à notre bureau aménagé directement au rez-de-chaussée du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal situé au 8457, avenue Papineau.

Lors de la prise de rendez-vous, n'hésitez pas à nous mentionner vos préférences afin que nous puissions vous accompagner financièrement de manière personnalisée.

Lucas Valero Conseiller Gestion de patrimoine

Tél. : 514 526.4971 poste 7312326
lucas.valero@desjardins.com
8457, avenue Papineau
Montréal (Québec) H2M 2G2



Caisse Desjardins du Réseau municipal (siège social)
2600, boul. St-Joseph Est Montréal (Québec) H1Y 2A4
DesjardinsMunicipal.com | 1 800 465.2449



La Caisse des cols bleus

Vous accompagner : notre priorité

Notre caisse est au service des employés municipaux de la Ville de Montréal depuis 1945. Notre coopérative a été créée par vous et pour vous. Quelque soit vos besoins, parlez-nous en!

Notre offre :

- Une connaissance aiguisée de votre réalité financière, vos régimes de retraite, vos assurances et vos conditions de travail pour des plans financiers adaptés à vos besoins.
- Des spécialistes qui vous épauleront à préparer financièrement votre retraite.
- Des tarifs de groupe en assurances auto, habitation et entreprises.
- Des solutions d'épargne-retraite collectives vous offrant une tarification avantageuse.
- Une équipe spécialisée en autoconstruction et en financement d'immeubles locatifs.
- Des reports de paiements hypothécaires en cas de grève pour les membres des associations partenaires.
- Des services 100 % à distance ou dans l'un de nos 4 centres de rendez-vous.

Pour en savoir plus :

DesjardinsMunicipal.com

À vos côtés pour planifier votre avenir financier



VOTRE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

La communication entre chauffeurs opérateurs et éboueurs

Dernièrement, plusieurs incidents derrière le compacteur du camion à déchets se sont produits lors du ramassage. D'ailleurs, plusieurs accidents ont failli se produire et d'autres ont malheureusement eu lieu...

Le chauffeur opérateur doit toujours avoir un œil sur les éboueurs via ses rétroviseurs et sa caméra de recul si celle-ci est disponible. Les éboueurs doivent aussi s'assurer de bien voir le chauffeur opérateur dans le rétroviseur. De ce fait, le gestionnaire immédiat devrait rappeler les bonnes pratiques de sécurité, et ce, régulièrement. Il est de la responsabilité de tous de bien s'assurer qu'un contact visuel soit fait entre les deux pour éviter tout accident mineur ou grave. Il est aussi impératif de ne pas demeurer dans les angles morts du camion.

Tous les véhicules sont conçus en fonction d'une conduite vers l'avant et la collecte des ordures ménagères s'effectue normalement lorsque le camion avance. Cependant, s'il est impossible de faire autrement (cul-de-sac, entrée de cour, etc.), la collecte s'effectuera en marche arrière. Lorsque cette manœuvre de recul est exécutée alors que la circulation est dense, l'éboueur est exposé au danger de se faire heurter par un véhicule et cet impact pourrait s'avérer fatal. Il est donc très important de rester dans le champ de vision du chauffeur opérateur et de ne pas demeurer sur le marchepied (ce qui est illégal) lors de la manœuvre de recul. Un accident est si vite arrivé.

Soyez vigilants et assurez-vous d'être vue par les chauffeurs et utiliser un moyen de communication efficace avec vos partenaires de travail. Cette pratique doit s'appliquer sur l'ensemble des véhicules et des camions de votre endroit de travail.

Le tout dans le but de prévenir des accidents de travail. Il ne faut pas oublier que nous gagnons notre vie au travail et ce n'est pas pour la perdre.

Chaleur et canicule

Avec la saison estivale qui est à nos portes, nous croyons important de vous partager le document de la CNESST qui porte sur le sujet. Prenez le temps de le consulter, car il contient plusieurs informations pertinentes.

Votre comité de Santé et sécurité,

Yanick Chalifoux
Mark Dulhoste
Michel Grenier
Frédéric Morin





Ouf! Quelle chaleur! Vous suiez abondamment et vous voulez savoir si le risque de subir un coup de chaleur est élevé?

Voici un outil qui vous permettra d'évaluer rapidement le niveau de risque auquel vous êtes exposé.

1 Pour commencer, calculez la température de l'air corrigée.

(A) Prenez la température de l'air à l'ombre.

(B) Corrigez la température en fonction de l'humidité relative.

20 %.... retranchez 2 °C	60 %.... ajoutez 5 °C
25 %.... retranchez 1 °C	65 %.... ajoutez 5,7 °C
30 %.... pas d'ajustement	70 %.... ajoutez 6,4 °C
35 %.... ajoutez 0,9 °C	75 %.... ajoutez 7,1 °C
40 %.... ajoutez 1,8 °C	80 %.... ajoutez 7,7 °C
45 %.... ajoutez 2,7 °C	85 %.... ajoutez 8,3 °C
50 %.... ajoutez 3,5 °C	90 %.... ajoutez 8,9 °C
55 %.... ajoutez 4,3 °C	

(C) Corrigez la température en fonction de l'ensoleillement.

Lorsque la température de l'air et l'humidité sont mesurées sur les lieux de travail :

Si vous êtes exposé aux rayons directs du soleil	ajoutez 4,5 °C
Si vous travaillez sous un ciel nuageux ou à l'ombre	ajoutez 2 °C
Si vous travaillez à l'intérieur, sans source de chaleur radiante	pas d'ajustement

Lorsque la température de l'air et l'humidité sont obtenues du service météorologique régional :

Si vous êtes exposé aux rayons directs du soleil	ajoutez 6 °C
Si vous travaillez sous un ciel nuageux ou à l'ombre	ajoutez 3,5 °C

(D) Corrigez la température en fonction de votre habillement.

Si vous portez une combinaison en coton (survêtement)	ajoutez 4,4 °C
---	-----------------------

Si vous portez un vêtement imperméable, le facteur de correction est plus élevé que 4,4 °C et le risque est plus grand! Soyez très vigilant!

2 Votre calcul (A+B+C+D) est fait? Trouvez le résultat dans le tableau.

S'il se situe entre deux chiffres, prenez le plus élevé.

3 Déterminez le type de travail accompli pendant une période d'une heure.

Le tableau vous propose trois types de travail : léger (ex. : faire fonctionner une machine), moyen (ex. : se déplacer en faisant des efforts de poussée et de levée), lourd (ex. : travailler au pic et à la pelle).

4 Trouvez le niveau de risque auquel vous êtes exposé. Il est représenté par une couleur : vert, jaune ou rouge.

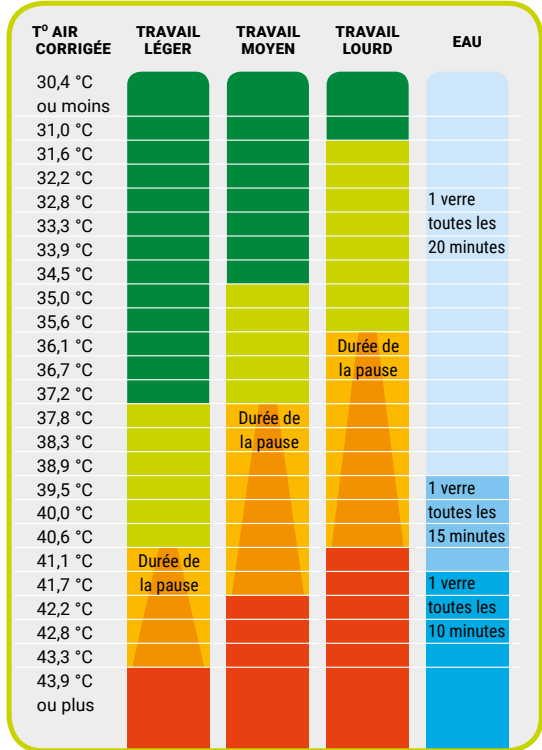


Tableau adapté du document *A Guide to Heat Stress in Agriculture*, EPA-OSHA, mai 1993.

Dans ce tableau, la zone orangée indique que la durée des pauses prises chaque heure augmente en fonction de la température de l'air corrigée. La durée de la pause peut être moins élevée si elle est prise dans un endroit frais ou climatisé.

LA ZONE VERTE indique que le risque est faible. Mais attention! Vous et votre employeur devez quand même prendre certaines précautions.

LA ZONE VERT PÂLE indique que le risque est plus grand. Avec votre employeur, déterminez les mesures temporaires à prendre pour rendre vos conditions de travail sécuritaires.

LA ZONE JAUNE indique que le risque est de plus en plus grand. Vous et votre employeur devez prendre différentes mesures de prévention pour rendre les conditions de travail sécuritaires. Soyez vigilant!

LA ZONE ROUGE indique que le risque est très élevé. Votre employeur doit appliquer des mesures de prévention qui vous permettront de poursuivre vos activités en toute sécurité. Soyez TRÈS vigilant!



5 Déterminez la quantité d'eau à boire (voir la zone bleue).

LA ZONE BLEUE Un verre = 250 ml (8 oz)

Ne buvez jamais plus de 1,5 litre d'eau à l'heure.

Attention !

Lors de chaque début de canicule, les premiers jours sont critiques! Vous n'êtes pas acclimaté! Le risque est alors plus grand, et ce, pour chaque niveau de risque représenté dans ce tableau (zones **verte**, **vert pâle**, **jaune** et **rouge**).

Habituellement, on considère qu'un travailleur n'est pas suffisamment acclimaté s'il s'agit de ses premières journées d'exposition à la chaleur, si c'est le début d'une canicule, s'il revient d'un congé ou s'il est nouvellement embauché.

Un travailleur est considéré comme « acclimaté » si le travail a été effectué :

- pendant au moins 2 heures continues par jour;
- pendant 5 des 7 derniers jours;
- dans les mêmes conditions (charge de travail, habillement et conditions climatiques).

Note : L'acclimatation commence à se perdre dès que les conditions décrites plus haut sont discontinuées. Une perte significative de l'acclimatation est constatée au bout de 4 jours.

6 Appliquez les mesures de prévention.

Vous devez prendre les mesures préventives suivantes, **même si le niveau de risque est faible :**

- À mesure que le risque augmente, vous devez :
 - ajuster votre rythme de travail;
 - prendre des pauses, de préférence à l'ombre ou dans un endroit frais.
- Buvez de l'eau fraîche en quantité suffisante à la fréquence indiquée dans le tableau, même si vous n'avez pas soif!
- Portez des vêtements légers, de couleur claire, de préférence en coton, pour favoriser l'évaporation de la sueur.
- Couvrez-vous la tête pour travailler à l'extérieur.
- Étourdissements? Vertiges? Fatigue inhabituelle? Cessez le travail immédiatement et prévenez sans tarder le secouriste et votre superviseur. Ces malaises peuvent annoncer un coup de chaleur.
- Redoublez de prudence si vous prenez des médicaments, si vous avez des problèmes de santé ou si vous avez été malade récemment (diarrhée, fièvre, vomissements).
- Rapportez au secouriste et à votre superviseur tout comportement anormal d'un collègue.

Dans tous les cas où vous jugez qu'il y a un risque lié à la chaleur, parlez-en à votre superviseur. Vous pourrez trouver ensemble des moyens pour protéger votre santé!

Soyez attentifs aux symptômes et aux signes qui annoncent un coup de chaleur!

Étourdissements? Vertiges? Fatigue inhabituelle?

C'est peut-être le début d'un coup de chaleur.

Prévenez sans tarder le secouriste et un superviseur pour qu'ils mettent en place les mesures appropriées.

Propos incohérents? Perte d'équilibre? Perte de conscience?

Il y a urgence médicale! Intervenez tout de suite et traitez la personne comme si elle subissait un coup de chaleur.

DE L'EAU... ON EN BOIT PLUS QUAND IL FAIT CHAUD !

VOTRE COMITÉ ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

DE TOUS POUR FAIRE UN TOUT

Définitivement, ça n'a vraiment pas chômé au comité d'Équité, Diversité et Inclusion durant les derniers mois. D'un côté, plusieurs de nos dossiers proviennent des services centraux : Service de l'eau, Service du matériel roulant et des ateliers, Lachine Inc., etc. D'ailleurs, le comité a été très actif à l'Usine d'épuration des eaux, en outre, les employés seront rencontrés par la Division du respect de la personne, et ce, en lien avec le climat malsain régnant dans ce service. De plus, il y a eu des rencontres à Lachine ainsi qu'à l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) sur les risques psychosociaux, ce qui a mené à l'élaboration d'un plan d'action de la part de l'employeur en lien avec la loi de la CNESST portant sur lesdits risques. On remarque aussi, une augmentation des plaintes portant sur l'utilisation d'une autre langue que le français durant les périodes de pauses en milieu de travail. Le tout suscite d'intéressants débats, car selon la Charte des droits et libertés, on ne peut pas empêcher quelqu'un de parler dans sa langue maternelle lors de ses pauses. Cependant, un fait important, il faut rester conscient que la langue de travail officielle à la Ville de Montréal demeure le français en vertu de la Charte de la langue française du Québec.

On ne peut pas passer à côté du Mois de l'histoire des Noirs qui a eu lieu en février dernier. Pour l'occasion, le Syndicat a décidé de procéder à la levée du drapeau panafricain. Nous avons eu le plaisir d'y accueillir des invités provenant d'autres accréditations syndicales solidaires au 301. De plus, notre équipe aura bientôt l'opportunité de participer à des formations complémentaires pour mieux maîtriser certains enjeux entourant le racisme et ses déclinaisons. Il est toujours pertinent pour nous d'avoir des outils à jour, nous permettant ainsi d'ajuster le tir dans notre pratique en nous munissant afin de mieux accompagner les membres qui vivent des moments difficiles au travail. Bien que beaucoup de travail ait été fait pour contrer les enjeux raciaux à la Ville de Montréal, il nous faut rester forts et solidaires. Ensemble, continuons la bataille afin que tous les travailleurs issus de différentes communautés ethniques, constituant le bassin même des employés de notre organisation, soient respectés et aient accès aux mêmes conditions de travail et de traitement, et ce, plus particulièrement à la grandeur de l'Île de Senneville à Montréal-Est.

En mars, ce fut au tour des femmes de célébrer leur journée annuelle. Dans le cadre de cette journée, le comité d'ÉDI du 301 s'est impliqué en participant à un événement qui a eu lieu dans les locaux de la FTQ le 7 mars 2024. Cet événement fut un succès retentissant avec comme thématique « Ça gronde ! ». Plusieurs panélistes issues de divers milieux sont venues témoigner de leur réalité respective et le tout est venu toucher le cœur des gens. Une belle tribune pour supporter l'équité et l'inclusion de la femme dans tous les milieux syndicaux actuels.

Le comité a aussi procédé à plusieurs interventions sur le terrain, soit en accompagnant des gens en utilisant le protocole de retour au travail, ou en faisant partie du comité de médiation chapeauté par le ministère du Travail à Montréal-Est. Une présence du comité d'ÉDI est aussi observable à la table de Villeray—Saint-Michel—Parc-Extension ainsi qu'au comité de vigie de Montréal-Nord. À la suite de tensions vécues à Lachine, une rencontre s'est tenue avec les gens de métiers et le tout a permis de désamorcer un peu la situation. Tristement, nous sommes également à même d'observer un phénomène qui semble de plus en plus récurrent à la Ville de Montréal, il s'agit de celui des « suspensions sans solde à périodes indéterminées » pour fins d'enquête. Soyez vigilants dans vos relations avec la partie patronale et n'hésitez pas à communiquer avec votre Syndicat, si vous pensez vivre des situations litigieuses ou si vous sentez que vos droits en tant que membres du 301 ne sont pas respectés.

Pour conclure, le comité d'ÉDI vous souhaite une belle saison estivale et vous réitère son engagement à faire respecter vos droits en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans vos milieux de travail. Nous restons joignables et présents sur le terrain pour vous accompagner et gardez en tête que, seul on va plus vite, mais qu'ensemble on va plus loin !

Nathalie Simard
Éric Boivin
Véronique Roberge

EN ÉPARGNANT AVEC LE REER+, VOUS PROFITEZ DE + DE CRÉDITS D'IMPÔT*.

Et comme le Fonds investit dans l'économie d'ici, vous pouvez investir dans votre retraite, tout en soutenant l'économie locale.

reerplus.com



Pour plus d'informations concernant le REER+ au Fonds de solidarité FTQ, contactez un responsable local (RL) de votre syndicat.

* L'acquisition d'actions du Fonds de solidarité FTQ peut donner droit aux crédits d'impôt relatifs aux fonds de travailleurs. Les crédits d'impôt sont de 30 %, soit 15 % au Québec et 15 % au fédéral, et limités à un montant de 1 500 \$ par année d'imposition, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web fondsftq.com, auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

Assemblée Générale Ordinaire Mercredi 12 Juin 18h 6630 Rue Jarry E, Saint-Léonard

CALENDRIER DES ASSEMBLÉES 2024-2025

Consoeurs, Confrères,

Voici les dates retenues pour les prochaines assemblées du *Conseil syndical*, des *assemblées générales ordinaires* ainsi que de l'*assemblée générale annuelle*, afin que vous puissiez **les inscrire à votre agenda!**

Considérant que ces réunions sont fixées à l'avance, il est probable que des changements d'horaires et/ou de dates surviennent en cours d'année. Vous en serez alors avisés dans les meilleurs délais! Il en est de même pour le lieu, qui vous sera indiqué dans l'avis de convocation.

ASSEMBLÉES DU CONSEIL SYNDICAL	ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ORDINAIRES	ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
Jeudi, 12 septembre 2024 18 h	Samedi, 21 septembre 2024 9 h	Samedi, 22 mars 2025 9 h
Jeudi, 28 novembre 2024 9 h	Mercredi, 11 décembre 2024 18 h	
Jeudi, 13 mars 2025 9 h	Mercredi, 18 juin 2025 18 h	
Jeudi, 12 juin 2025 18 h		

Sachez que la présence à ces assemblées est obligatoire pour l'ensemble des membres composants la structure syndicale c.-à-d. les membres du *Conseil exécutif*, les *délégués* ainsi que les membres composant les *comités et les conseils*¹.

Pour les membres de la structure syndicale travaillant à temps régulier, lors de la tenue de ces réunions, veuillez contacter votre directeur(trice) afin de confirmer votre libération.

Le journal Le 301 est une production de

Antony Rock du COMITÉ COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET MOBILISATION

En collaboration avec les employé(e)s de bureau du SCFP-FTQ, section locale 301, affiliés aux Teamsters - 1999

Nos coordonnées : 8455 Papineau, Montréal (Québec) H2M 2G2

T 514 384-7730 / F 514 384-0990 /

cols.bleus@scfp301.qc.ca / www.scfp301.qc.ca

NB : LE GENRE MASCULIN EST UTILISÉ COMME GÉNÉRIQUE,
IL DÉSIGNE AUTANT LES FEMMES QUE LES HOMMES.