



Le Rassembleur

Bulletin du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec de la région Montréal-Laval-Montérégie



Assurances collectives 2019

Lors du dernier conseil syndical de novembre 2018, la délégation devait se prononcer sur une proposition de renouvellement présentée par le comité des assurances. A la suite des décisions prises, je vous présente les principaux changements.

Tout d'abord, la date de renouvellement a été repoussée au 1er avril de chaque année. Plusieurs raisons expliquent cette décision.

Tout d'abord, en cas de changements importants au régime, le délai serré occasionnait des problèmes (lorsque le renouvellement était au 1er janvier), dont peu de temps pour développer une communication efficace auprès des membres, une rétroaction dans les systèmes de paie, une rétroaction des montants remboursés par le régime et également un grand volume d'appels au centre de services de Desjardins. De plus, il faut noter que la contribution gouvernementale additionnelle des fonctionnaires et ouvriers (4,03 M\$ annuel) est versée sur la base des années financières du gouvernement du Québec du 1er avril au 31

mars, tout comme les ajustements salariaux au début des années financières, soit au 1er avril. Repousser cette date au 1er avril ne peut être que bénéfique pour les membres.

En terminant, sur ce point, il ne faut pas oublier qu'en date du 1er janvier 2019, la contribution de l'employeur augmentera de 7 \$ à 8 \$ par mois pour une protection individuelle et de 15 \$ à 20 \$ par mois pour une protection monoparentale ou familiale. Par conséquent, les assurés auront une réduction des taux payés actuels pour les 3 premiers mois de 2019 par cette augmentation minimale de la part de l'employeur.

Concernant l'assurance salaire, depuis le 1er janvier 2008 deux options sont offertes, soit un régime de base obligatoire et un régime facultatif enrichi. Selon plusieurs témoignages d'assurés invalides, les prestations du régime obligatoire sont nettement insuffisantes pour permettre de maintenir un niveau de vie similaire avant et après l'invalidité. Malgré tout, un nombre grandissant choisit l'option obligatoire (1/3 des assurés en 2009 et 2/3 en 2018 ont l'option obligatoire). La plupart des membres nous ont mentionné ne pas avoir obtenu d'informations suffisantes lors de leur prise de décision, et donc ne pas connaître les impacts réels en cas d'invalidité. De plus, plusieurs travailleurs désirant bonifier leur protection à la suite de ces informations obtiennent un refus, car des preuves de bonne santé sont requises pour passer du régime de base au régime enrichi.

Pour toutes ces raisons, le conseil syndical a pris la décision qu'il y aura seulement un seul régime d'assurance traitement à partir du 1er avril 2019, et que tous les assurés migreront vers le régime enrichi. L'impact au niveau des primes sera une augmentation de 2,51 \$ par période de paie pour ceux étant présentement sur le régime de base et une diminution de 3,72 \$ pour les travailleurs ayant le régime enrichi. Le taux payé sera finalement de 10,85 \$ par période de paie.

Lorsque l'on fait l'exercice coût-bénéfice, il s'agit là d'une excellente décision. Au lieu d'avoir des prestations de 60 % du salaire net dès la 52e semaine d'invalidité, indexées annuellement, et une définition d'invalidité propre emploi de 3 ans, tous les assurés bénéficieront maintenant de prestations de 87,5 % suivant la 52e semaine, toujours indexées, et d'une définition d'invalidité propre emploi de 5 ans.

Il ne faut pas oublier que personne n'est à l'abri d'une maladie qui pourrait faire en sorte que l'invalidité se poursuivrait sur une longue période. Donc, par cette modification, les personnes visées par une invalidité à long terme pourront mettre tous leurs efforts à combattre la maladie en se souciant moins de l'impact financier que cela pourrait leur créer.



Suite à la page 5

Au diable 2018, vivement 2019!

Nous sommes déjà à la fin de l'année 2018 qui est passée à une vitesse vertigineuse. Est-ce que c'est l'heure des bilans ? Je ne crois pas, mais une chose est sûre, le constat est sévère : c'est la mobilisation des membres du SFPQ. C'est clair que 2018 a fait mal aux dirigeants syndicaux et en a démoralisé plus d'un. Même nous, comme représentants régionaux, elle n'a pas été facile. La tournée de vote sur la cotisation syndicale, le message parfois très négatif de la part des membres et même parfois personnel et méchant, ont fait que chaque élu de notre organisation ne l'a pas eu facile.

Maintenant que cette année est terminée, devons-nous chercher un coupable ? Le coupable, je crois qu'il y en a qu'un et c'est nous. Nous avons abandonné plusieurs batailles depuis quelques années, autant syndicales que politiques. Avant de jeter le blâme sur tout un chacun, nous devons nous regarder en plein visage et nous poser la question : qu'est-ce qui s'est passé ? Pourquoi sommes-nous tous aussi peu motivés et autant démobilisés ?

Se poser la question est presque d'y répondre soi-même. Nous devons maintenant regarder en avant et tourner la page complètement. Il faut maintenant recréer le sentiment d'appartenance au mouvement syndical et à notre organisation. Les personnes élues de l'organisation, dirigeantes et déléguées devront proposer un plan de mobilisation rapidement et efficacement.

Nous devons expliquer l'importance des luttes passées et des luttes actuelles qui ont été gagnées par les populations et par les plus grands mouvements de mobilisation de la planète. Il faut retrouver la confiance des membres envers nous et l'ensemble du mouvement syndical québécois. Il n'est pas normal que les gens ne croient à peu près plus au syndicat et à la politique. Au lieu de chercher un coupable, nous devons trouver des solutions et apprendre des erreurs du passé. Mettre de l'avant une tournée régionale de mobilisation dès 2019, et cela, dans tous les secteurs de travail. Voir, discuter, échanger, écouter et

prendre en note les recommandations des membres. Ce sont eux qui vivent la réalité sur le terrain et c'est eux qui connaissent la réalité.

Cette difficile année 2018 se termine sur une lueur d'espoir soit l'arrivée de 2019. Je n'espère pas : elle sera complètement positive. J'y crois ! Nous allons tous ensemble mobiliser nos membres, établir un plan d'action motivant et efficace. Chacun d'entre vous sera mis à contribution et l'effort de tous sera la clef de notre succès. Il faut laisser le négativisme derrière nous, être positifs et créer du positif. Les luttes syndicales ne sont jamais faciles, mais elles sont importantes, motivantes, valorisantes et surtout mobilisantes. Faisons ensemble que l'année 2019 soit grande et remplie d'espoir.

Joyeuses Fêtes et une bonne année 2019 ! Ensemble, nous sommes et resterons forts !

Jean-François Sylvestre
Président régional



Ces « stools » qui nous pourrissent l'existence!

Depuis quelques semaines, c'est l'indignation totale face à l'asservissement de certains chefs d'État envers l'Arabie Saoudite. Plusieurs de nos dirigeants ferment les yeux sur l'assassinat du journaliste Jamal Khashoggi. Ah, ils se disent indignés, pour la forme, mais accueillent le Prince Abdallah soupçonné d'avoir commandé le meurtre de Khashoggi comme si de rien n'était. Plusieurs se sont indignés aussi lorsque l'Arabie Saoudite a été élue comme défenseur des droits des femmes à l'ONU. Surtout lorsqu'on sait que des femmes sont décapitées sur la place publique et que leur corps est pendu à des grues pendant des jours. D'autres se sont indignés parce que le président Trump fraie avec Poutine ou Kim Jong-Un, même en sachant que ces chefs d'État briment les droits les plus fondamentaux de leurs concitoyens. Et que dire de Macron, de Trump et même de Trudeau qui demandent des excuses aux Juifs et aux Autochtones pour les erreurs du passé, mais qui acceptent de vendre des armes à l'Arabie Saoudite quand celle-ci s'en sert chaque jour pour tuer des milliers de civils au Yémen, dont des milliers d'enfants innocents?

Oui, on ne peut que s'indigner que des chefs d'État descendent aussi bas pour servir des intérêts économiques, mais on devrait également se regarder le nombril et s'indigner que chaque jour, dans nos lieux de travail, des employés fassent fi de la morale pour obtenir des faveurs ou des promotions.

La différence entre les chefs d'État et eux est uniquement le niveau de pouvoir. Si ces gestionnaires véreux et leurs espions se retrouvaient chefs d'État, on peut présumer qu'ils agiraient de la même manière. Qui n'a pas dans son environnement de ces gens qui prennent plaisir à manipuler, menacer, sanctionner leurs semblables juste pour assoir leur pouvoir ou pour monter dans la hiérarchie? Qui n'a pas un ou plusieurs employés dans son bureau qui prennent plaisir à dénoncer leurs collègues de travail à leur gestionnaire? Je suis toujours aussi indignée de constater à quel point certains travailleurs sont prêts à tout pour servir leurs propres intérêts. Ils le font au détriment des autres, contribuant à envenimer le climat de travail. Ils le font sans tenir compte de la détresse qu'ils engendrent autour d'eux, sans préoccupations pour la santé de leurs semblables; ils le font sans remords. Rien ne les arrête. Le mensonge et la calomnie sont leurs



outils les plus courants.

Pour obtenir un intérim, une promotion ou uniquement des privilèges, ils sont disposés à faire les plus grandes bassesses. Les membres blâment souvent les gestionnaires, mais ces gestionnaires ne pourraient pas jouir d'autant de pouvoir s'ils n'avaient pas, à leur service, ces employés mesquins qu'ils utilisent en échange de faveurs. Il faut se rendre à l'évidence que ces patrons assoient leur pouvoir par procuration justement grâce à ces « stools ».

Lorsque je vais dans une assemblée de secteur pour entendre les membres qui déplorent un climat de travail malsain, il y a immanquablement ce genre de dynamique. Un gestionnaire assoiffé de pouvoir, souvent incompetent, méfiant, intransigeant et, tout autour, un ou quelques employés qui forment un clan et qui nourrissent la bête pour nourrir

leurs propres aspirations. Ces employés à l'âme obscure utilisent la parole comme arme de destruction. Leurs victimes se retrouvent inévitablement prises au piège, impuissantes face aux attaques de ces derniers. Bien sûr, ils font appel à nous pour qu'on agisse, mais insistent pour qu'on taise leur nom et craignent qu'on les identifie pour éviter encore plus de représailles. Les victimes vivent dans la peur constante. Ils voudraient qu'on les aide, mais sans avoir à s'exposer. Malheureusement pour eux, il nous faut des faits et des arguments pour dénoncer ces agresseurs. Si la peur est la meilleure arme de ces gestionnaires, le silence est la meilleure arme des « stools ». Ces êtres pervers sont identifiés facilement dans les équipes. On voudrait les voir disparaître, mais la nature humaine étant ce qu'elle est, il s'en trouve toujours de nouveaux pour prendre leur place. Quand un climat de travail s'est installé, pour le contrer, il faut remplacer le gestionnaire et faire en sorte que celui qui le remplacera découragera les comportements des « stools ». Alors, n'obtenant rien de la sorte, ils resteront tapis dans l'ombre attendant la prochaine occasion de dénigrer leurs collègues auprès d'un autre gestionnaire qui saura se servir à son tour des informations données pour détruire des vies. Ne nous leurrions pas, dénoncer auprès d'un patron leur donne du pouvoir sur les collègues de travail : on les craint eux aussi, on se méfie, on les évite. Mais les gestionnaires devraient se méfier eux aussi, car ces êtres vils ne s'arrêteront pas là. Le jour où ce type de gestionnaire ne leur donnera plus ce qu'ils veulent, ils n'hésiteront pas à le dénoncer plus haut et il ne sera pas épargné lui non plus.

Il n'y a pas de solution miracle à un climat de travail pourri. La seule façon de s'en sortir c'est que les victimes soient solidaires pour dénoncer leurs agresseurs. Elles doivent cesser d'avoir peur et être prêtes à se battre. On voudrait que nos chefs d'État se tiennent debout et engagent des sanctions économiques envers les pays aux chefs d'État délinquants, mais sommes-nous prêts nous, comme individus, à prendre le risque de tenir tête à ces gestionnaires et à ces employés qui ont des comportements inacceptables? Demandons-nous si on préfère subir ou agir. Nous méritons tous de travailler dans un climat sain et agréable. N'oublions pas que c'est en se tenant debout, tous ensemble, qu'on peut se débarrasser de ces gestionnaires toxiques et de leurs « stools » qui nous pourrissent l'existence. Si vous vivez dans un tel climat de travail, n'hésitez pas à nous le faire savoir. Ensemble on peut changer les choses.



Marie Claire Baigner
Vice-présidente

Suite de la page 2

De plus, il ne faut pas oublier la possibilité de congédiement administratif après 2 ans. Si un tel cas de figure survenait, le travailleur profiterait d'une couverture additionnelle de 3 ans à 87,5 % de son salaire.

À mon humble avis, un des enjeux lors de la prochaine négociation sera de faire en sorte que, dès la première année, l'employeur augmente à 87,5 % le pourcentage des prestations au lieu de 66,6 % que l'on retrouve actuellement pour les deux régimes (aucun changement à ce pourcentage à la suite de la mise en place d'un seul régime). Il ne faut pas oublier que le non-remplacement d'effectifs, le manque de personnel et la surcharge de travail sont directement liés à la mauvaise gestion de notre employeur, le gouvernement du Québec. Quant à moi, l'employeur est responsable de plusieurs départs en invalidité des travailleurs. Par conséquent, il devra tôt ou tard assumer l'impact de ses décisions en contribuant de manière plus significative et plus importante au régime d'assurances salaire.

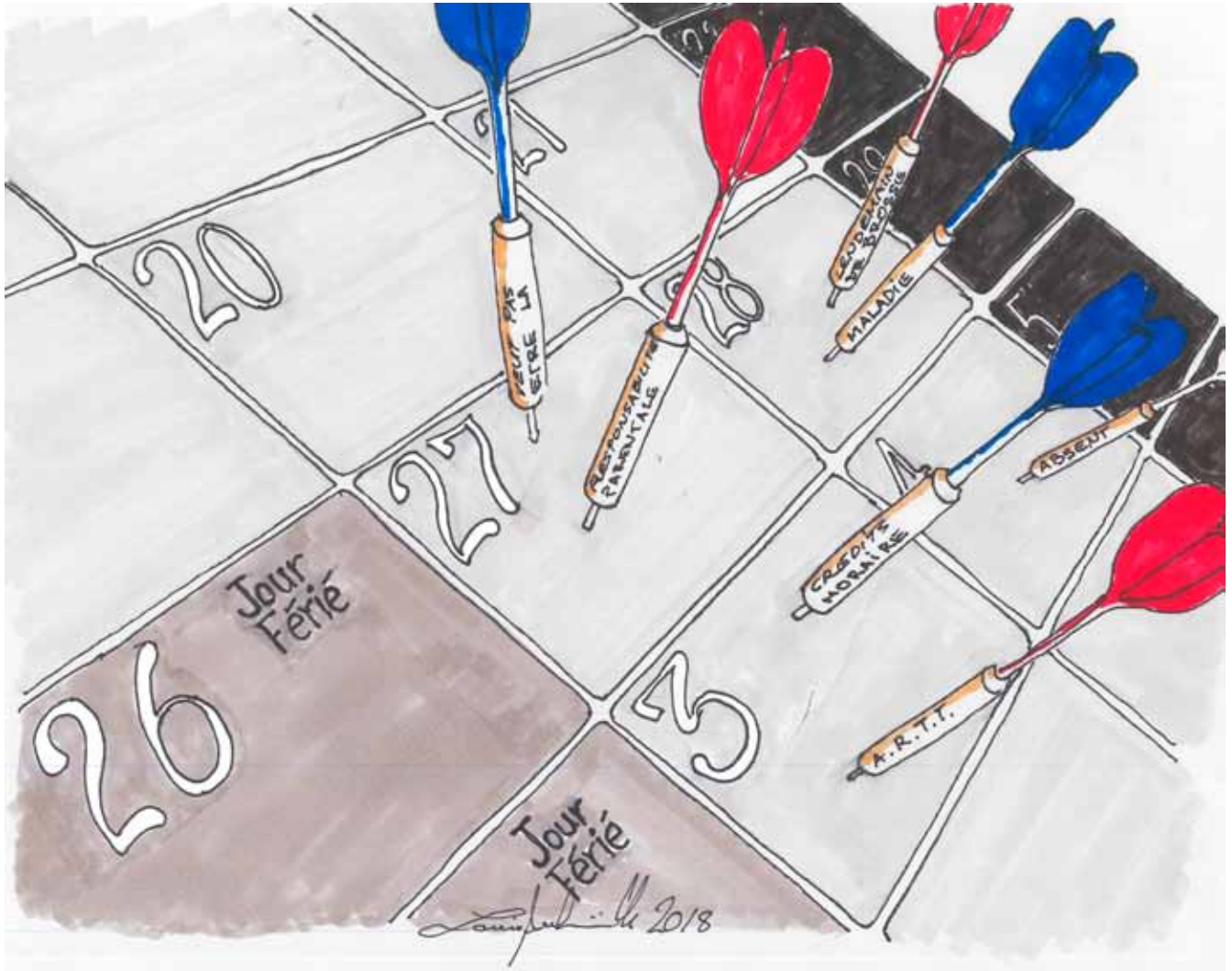
À ce qui a trait à l'assurance maladie (santé 1, 2 et 3), il y aura une augmentation moyenne de 2,9% des primes. À la base, Desjardins proposait un renouvellement pour 2019 avec des augmentations de 6,9 % en moyenne. Après négociation du comité des assurances avec l'assureur, le résultat fut une diminution de ce taux initial le faisant passer à 2,9 %. De plus, il ne faut pas oublier que cette hausse sera amoindrie par la contribution gouvernementale additionnelle (pour les fonctionnaires et ouvriers), le congé de prime provenant des montants en dépôt, ainsi que de la contribution de l'employeur (\$ / mois).

En terminant, nous savons parfaitement que le coût des assurances collectives est un irritant pour les membres que nous représentons. Nous devons continuer à travailler, en tant qu'organisation syndicale, à améliorer les couvertures des assurés tout en ayant des hausses minimales au niveau des primes. En sachant que la prime est composée majoritairement de la consommation du groupe d'assurés et de l'augmentation des prix des médicaments (environ 80 %), et que le reste est attribué aux taxes et aux frais des administrations, il ne nous reste pas une grande marge de manœuvre pour réduire finalement ces primes. Une de nos plus grandes batailles et une de nos priorités lors de la prochaine négociation sera de faire en sorte que l'employeur paye sa juste part des assurances collectives, car il s'agit là de la principale raison pour laquelle les assurances collectives nous coûtent aussi si chères. Nous devons être solidaires et prendre tous les moyens à notre disposition, tous ensemble, pour atteindre cet objectif.



Franck Di Scala
Président régional

Congés pour le temps des Fêtes : Assurément? Pas si sûr!



Je travaille, tu travailles, nous travaillons, mais pas toujours et c'est très normal puisque le droit à des vacances et à des journées fériées, eh bien, ça existe, mais pas toujours au moment opportun ou attendu, tout comme la liste de cadeaux demandés au Père-Noël qui, bien qu'on ait été bien sage, n'arrivent pas sous la forme désirée.

Congés versus besoins du service

La séquence de vacances / fériés tant attendue par bien des employés à l'occasion de la saison des Fêtes peut, malheureusement, susciter beaucoup de déception et de frustration surtout lorsque le poste occupé vient avec certaines prérogatives, dont celles de répondre aux besoins essentiels de la population. La convention collective ainsi que la Loi sur les normes du travail établissent des balises pour limiter le nombre

d'heures où un employé est tenu d'entrer au travail à la demande de l'employeur. Ce sont les périodes de repos minimales et les heures supplémentaires maximales pouvant être exigées. En deçà de celles-ci, les situations d'exception sont analysées à la pièce et donnent parfois du fil à retordre à l'employé estimant être amplement justifié de refuser, versus les nécessités du service alléguées par l'employeur qui ne sont malheureusement pas toujours prévisibles longtemps d'avance.

Je veux pour Noël un casse-tête...

Dans un contexte où les effectifs de la fonction publique ont fondu encore plus rapidement que l'Antarctique et/ou, dû au nombre de personnes absentes en invalidité, parfois occasionnée par

Suite à la page 8

La période de réadaptation, une prescription médicale de prudence et de rigidité !

L'invalidité n'est pas un moment de la vie qu'on choisit par plaisir, attablé devant le calendrier et une margarita. On ne choisit pas, non plus, la saison du retour au travail en fonction de la température et de la circulation. L'article de la convention collective (Fonctionnaire 9-38.19) définit le principe applicable du retour progressif au travail. Sous la lumière de la charte des droits, l'article n'exclut pas d'autres arrangements possibles, mais induit les limites de l'interprétation de l'article au domaine de l'accommodement médical raisonnable.

L'employé, comme l'employeur, peut bien anticiper ce rendez-vous avec le travail, ce sont les termes du médecin qui décident de tout. Parmi les informations nécessaires à la prescription de retour au travail, le médecin doit pouvoir y indiquer la séquence progressive des jours travaillés et des jours en repos. Il doit pouvoir également y inscrire les tâches qui seront temporairement exclues du travail. Ces

interdictions seront comparées à la notion d'«attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue».

Puisque le retour progressif est sujet à une prescription médicale, l'employé et l'employeur sont tenus de respecter les termes qui engagent leurs responsabilités civiles. Ainsi, une exigence reliée à la tâche qui serait impossible à réaliser, ou un risque spécifiquement proscrit par le médecin, mais difficilement évitable au travail peuvent obliger l'employeur à refuser le retour progressif. L'employé sera retourné chez lui jusqu'au moment du rétablissement lui permettant d'assumer les tâches que l'employeur peut raisonnablement lui confier.

Les termes prescrits du médecin sont lourds de sens, et les omissions le sont également. L'employeur ne peut pas présumer des intentions du médecin et devra respecter la lettre de la prescription médicale au dossier. Ainsi, l'expression de « jour de travail » se réfère à



la stricte définition de jour applicable à l'emploi occupé par l'employé. Dans une telle situation, une période de temps supplémentaire est formellement interdite.

Théoriquement, il pourrait en être ainsi de tâches absentes à la directive de classification ou la description d'emploi, le médecin ayant accordé le retour qu'à cet emploi spécifique. Toutefois, l'article de la convention collective définissant l'invalidité précise généralement que « le sous-ministre peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement (...) ».

En conséquence, l'employé a tout intérêt à informer son médecin des emplois susceptibles d'occuper temporairement dans son milieu de travail, afin de lui inspirer plus de précision aux limitations fonctionnelles temporaires à la prescription de retour au travail. En cas de doute, l'employeur peut également transmettre la description d'emploi du poste visé temporairement, pour une validation par le médecin traitant.

Au chapitre des conditions de travail et du traitement applicable lors d'un retour progressif au travail, ce sont les dispositions prescrites au chapitre de l'invalidité qui s'appliquent. Deux dispositions particulières requièrent l'attention. La première consiste à rémunérer les seuls jours travaillés au salaire normal. Notamment, les jours fériés restent payés au taux de l'assurance traitement. La seconde mesure permet à l'employé « après approbation du sous-ministre, de s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances. »

Ultimement, la période de réadaptation ne doit « avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18. » Toutefois, l'employeur reste assujéti à l'accommodement raisonnable découlant de la Charte des droits et libertés du Québec, dont l'effet modère et tempère la prescription de congédiement après 104 semaines. En fait, une période prescrite de retour progressif ordonnée par le médecin n'est logiquement possible que dans la mesure où le pronostic de rétablissement est favorable. En conséquence, la limitation des 104 semaines d'invalidité n'est donc pas une prescription absolue pour l'employé.

En cette saison, et en regard de ces propos, je vous souhaite vraiment... la santé pour l'année qui vient.

Louis Jubinville
Représentant technique



Suite de la page 6

de l'épuisement professionnel ou un mauvais climat de travail, l'employeur doit bien analyser l'ensemble du gigantesque puzzle se dessinant et vérifier s'il sera possible de le finaliser, tout en sachant qu'il ne disposera peut-être pas de toutes les pièces requises pour arriver à le compléter impeccablement.

Or, entre la période où les vacances ont été demandées par les employés, soit en mars, et l'arrivée de la période des Fêtes, beaucoup d'eau aura coulé sous les ponts et beaucoup de précipitations de neige, grésil et verglas auront compliqué la vie des automobilistes, ce qui implique qu'il faudra parer aux imprévus, aux intempéries et autres situations exceptionnelles, comme de la visite s'imposant à la dernière minute! La débrouillardise avec un grand D est à nouveau mise à contribution, autant par les employés que par l'employeur qui doivent rapidement devenir des jongleurs et acrobates professionnels dignes du Cirque du Soleil.

L'une des formes de tempête pouvant survenir est celle où une personne change de port d'attache. Parfois, le gestionnaire ayant prévu le coup se sera gardé une marge de manœuvre pour pouvoir respecter le choix de vacances de ce nouvel employé arrivé d'une autre contrée. Mais l'inverse se produit également : on refuse d'accorder les vacances déjà autorisées, prétextant les besoins du service, poussant ainsi les partis à confronter leur interprétation de la convention collective sur la notion du divin employeur ou si vous le préférez, du sous-ministre rédempteur ou trouble-fête selon le cas! Noël, j'ai mal au cœur, mais pas à cause des excès...

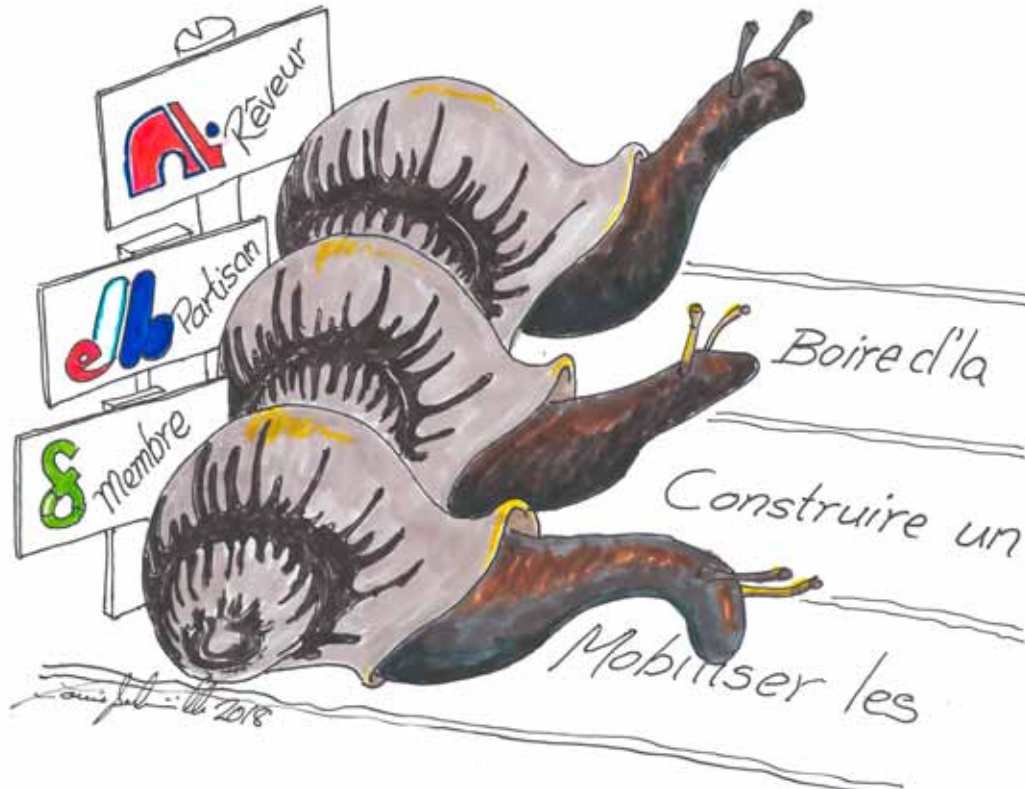
De son côté, l'employé s'étant donné à plein régime durant tout l'automne rêve déjà de ces journées plus douces, où il pourra enfin profiter d'une période de répit en regardant la neige tomber, assis bien confortablement dans la chaleur de son salon joliment décoré. Cela lui permettra enfin de reprendre son souffle, afin de débiter la nouvelle année avec une énergie renouvelée. Tandis que d'autres, plus désireux ou en besoin de garnir leur portefeuille que de bénéficier d'une pause bien méritée, y verront une occasion de profiter de cette manne en prenant toutes les heures supplémentaires proposées par l'employeur, comme un cadeau venu du ciel. Malheureusement pour certains, ce n'est pas toujours possible, et pour d'autres, ce n'est vraiment pas ce qu'ils souhaitent faire de leur congé de Noël.

Espérant que votre portrait du temps des Fêtes aura l'allure espérée, je vous en souhaite un parsemé de paix, que vous deviez travailler ou non, ainsi qu'une bonne santé pour toute la nouvelle année qui commence.

Chantal Hurteau
Représentante technique



Les absents ont toujours tort



La dernière année ne fut pas de tout repos bien que nous étions dans une période d'une relative accalmie syndicale. Ayant une section de bonne taille (900 membres) avec des organismes très créatifs en problématique de relation de travail, nous avons géré localement environ une quarantaine de griefs. Beaucoup de discussions en amont pour éviter une autre série de griefs quand les gestionnaires se prennent, selon leur taille, pour Dieu ou Napoléon. Des rencontres individuelles avec certains membres problématiques pour calmer leur facilité à se saboter professionnellement et accompagner les membres dans des situations lourdes psychologiquement de violences ou d'abus de toutes sortes.

Ces tâches deviennent, à la longue, la routine mensuelle et finissent par être de simples dossiers parmi tant d'autres. Je ne dis pas que, des fois, certaines situations ne viennent pas me chercher plus que d'autres (le mépris et l'incompétence me font rager encore!), mais globalement, j'ai atteint un important détachement qui a bonifié ma prestation de service.

La tournée de mai a malheureusement mis en lumière les lacunes de communication de notre organisation et la nonchalance collective de nos membres.

Quoique, depuis la fusion de 2016, quatre à cinq rencontres sectorielles ont eu lieu mensuellement dans notre section, les

membres qui ont manqué de service pendant une décennie ont gardé en tête que le SFPQ est absent localement, ne sert à rien, et sont venus voter contre la hausse.

Paradoxalement, ceux qui viennent aux rencontres mensuelles, qui communiquent avec nous quand ils ont des problèmes ou questions et qui sont heureux d'appartenir à notre organisation, ne sont pas venus massivement voter pour la hausse!

Personnellement, ce fut une gifle que j'ai prise durement puisque j'ai expliqué à plusieurs reprises en rencontres sectorielles l'importance de voter et les impacts possibles sur notre travail local.

Côté mobilisation, en termes de baseball, nous sommes en neuvième manche, avec un compte complet, deux retraits, tout en étant en retard d'un point. La victoire est possible, mais chaque joueur (membre), les instructeurs de but (DDD) et les gérants (élus régionaux/nationaux) devront travailler ensemble rapidement. Les gérants d'estrades ou «mangeurs de peanuts» ne servent à rien!

En conclusion, je vous souhaite de joyeuses fêtes, de bonnes vacances reposantes et une bonne année 2019 puisque le gigantesque travail de mobilisation de 2020 est à commencer dès janvier 2019.

Jolyne Tessier
Centre-Ville Est, section 214

Parler plus haut et un peu plus fort!

Durant les quelques mois d'engagement syndical au palais de justice de Laval, j'ai conclu que son utilité est sous-estimée et même ignorée. Présentement, je suis la seule déléguée qui représente tout au plus 90 employés. Au tout début, on m'a fait part d'une peur envers la haute direction, chose que je considère aujourd'hui non-fondée. On m'a partagé une peur envers des employés exigeants et récriminateurs, chose que je considère aujourd'hui aussi non fondée.

Il y a plusieurs défis, et non problèmes, à relever ici au Palais et peut-être ailleurs pour assurer la reconnaissance et la valeur du SFPQ. Premier défi, le manque d'intérêt de la part des jeunes-jeunes et des plus anciens dans la fonction publique. Deuxième défi, le manque de présence visuelle et physique du syndicat dans le lieu de travail. Troisième, le manque de la portée, c'est-à-dire que la diffusion des messages n'atteint pas son plein potentiel. Puis en dernier, la peur fondée ou imaginaire des détracteurs.

Le but de ce texte est de partager quelques idées inspirées de mon parcours professionnel et académique, des actions simples où on a tous à gagner. Le constat est que le mouvement syndical dans la fonction publique doit se réinventer pour faire sentir sa présence et son utilité à travers différentes façons qui ne requièrent qu'un seul investissement, le temps.

Le premier investissement est d'offrir des services personnalisés comme le coach Weight Watchers. On demande à chaque membre quel est son but, son besoin ou autre dans la fonction publique et, en retour, on lui offre un plan de match et un soutien dans son cheminement. L'important est de faire un premier contact pour chercher la satisfaction au travail et encourager le développement personnel; un plan de réussite épaulé de son délégué et de son syndicat.

Deuxième investissement : avoir des kiosques ponctuels sur le lieu de travail. Offrir des séances d'information ouvertes à tous pour répondre à des questions et donner la visibilité au syndicat. C'est un peu comme les kiosques au Costco, on connaît l'heure et on les approche seulement par curiosité ou parce qu'on a faim.

Troisième investissement : diffuser des messages engageants. La plupart des gens ne lisent pas les suivis de courriel, encore moins quand le communiqué est joint. Il est plus agréable de lire un résumé de quelques lignes ou même de survoler les grands titres d'une infolettre. L'outil tel que « MailChimp » permet d'identifier les lecteurs moins assidus pour leur

envoyer une deuxième vague de nouvelles.

Quatrième investissement : encourager des clubs sociaux dans chaque lieu de travail. Rien de mieux que de créer des liens avec des employés déjà engagés. C'est une belle façon de s'impliquer pour le bien-être des membres en faisant des partenariats avec un club muni d'une mission précise. Le potentiel est présent, il suffit d'en faire bon usage.

Dernier point, investir dans un plan de communication pour agir sur des objectifs clairs et précis. Par exemple, encourager les membres à s'identifier à la mission et les valeurs du SFPQ. Cette force permettrait d'enrayer les craintes envers les autres. Aussi, éviter un danger potentiel qui est toujours présent, des membres assis sur leurs lauriers qui seraient prêts à tout faire pour que cela devienne une option (nous en connaissons tous). Ceux-là même ne veulent pas reconnaître que nous participons collectivement à quelque chose de plus grand, nos droits dans un monde qui évolue constamment.

Le meilleur moyen de se faire « sentir » est d'avoir une présence régulière et offrir une écoute active. Le délégué a le rôle de devenir l'ambassadeur des valeurs du SFPQ pour faire la différence.

Lisette Martel
Section 204



« Sur quoi aimerais-tu chialer cette fois-ci, vieux grognon? C'est Noël. Pour une fois, tu pourrais bien faire l'effort de raconter quelque chose de différent ». C'est dans ces mots que Gertrude, ma jeune voisine de 69 ans, déposa sur la table mes gribouillis de note prévus pour la production du Rassembleur la semaine prochaine. Car c'est elle qui tape mes humeurs dans ce journal depuis des années.

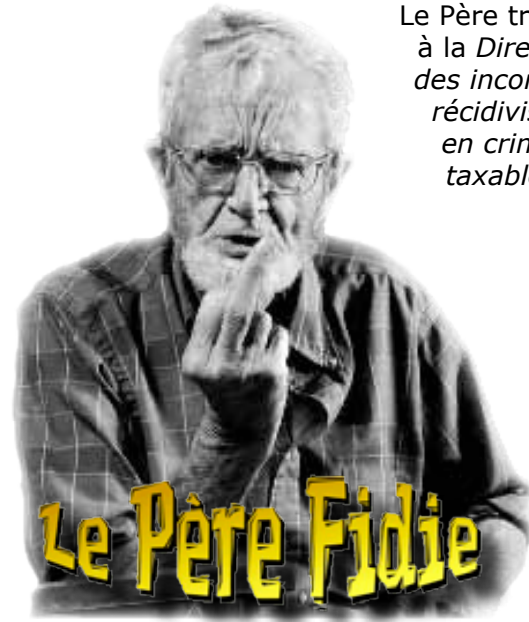
Sur le coup, ça m'a piqué au vif. Grognon moi? Je ne me vois vraiment pas de même. Pantoute! Bon! C'est vrai que je reconnais les cons partout où je vais, et ceux-ci méritent souvent des coups de pied au cul. Mais de là à me faire une réputation d'intolérant, c'est fort! Certes, j'assassinerais tous les extrémistes, mais juste pour leur montrer à vivre. J'abolirais l'incohérence et je proscrierais la contradiction. Mais, plus encore, j'interdirais les porteurs de certitude et les vendeurs de solutions magiques. Bref, j'ai juste des opinions raisonnables, pondérées et pleinement justifiées.

Gertrude reprit la liasse de feuilles lignées et tachées d'encre en soupirant, ajusta ses lunettes et me dit, sourire en coin, que je le fais exprès. Elle a raison. Ma mauvaise foi est un exercice de style. Une manière de provoquer, de capter l'attention et de faire réagir. Et elle, de me rappeler que le monde entier « beurre épais » pour être lu, entendu, être aimé ou détesté. À la longue, ça ne fait plus l'effet désiré. Écoutez les radios d'opinion, lisez les quotidiens baveux, regardez les canaux de mauvaises nouvelles, surfez sur la toile et vous verrez que la planète se dispute notre attention au point de vouloir soi-même se boucher les oreilles et de s'en pincer le nez.

Parfois, je me dis que je ne suis pas mieux que ceux que je dénonce. Carburer mes humeurs assassines juste pour gagner la course de l'attention, c'est la recette facile. Puis une tite voix dans ma tête me dit pourtant que tous les moyens sont bons pour faire triompher la vérité et le bon goût. Avant même de me justifier à ma pianiste du traitement de texte, la voilà qu'elle rajoute que c'est plus agréable lorsque je ne me prends pas au sérieux.

Et paf, ça y est! Elle préfère l'humoriste à l'éditorialiste. Comme si j'avais besoin de ça! J'ai tu l'air de Richard Baratineau ou de Machin Matte? Gertrude m'a mis en boîte pour de vrai. J'ai pu envie de publier mon texte dédié à l'actualité du moment. Fini les dénonciations des coupures de 5 000 fonctionnaires. Exit les nombreux milliards en surplus éparpillés aux quatre vents. Bye Bye la crise de main-d'œuvre et sa solution venue d'ailleurs. J'ai quasiment envie de laisser tomber mon éditorial de la saison et ranger mon stylo au fond du tiroir pour le reste de l'hiver. Ça y est, le père boude.

On est resté là, elle et moi, comme ça de longues minutes sans rien dire. Pis d'une voix hésitante, elle m'a dit que ça n'avait pas de



Le Père travaille à la *Direction des incompris récidivistes en crimes taxables.*

bon sens. Ok Gertrude. Je sais que je ne suis pas indispensable à la bonne marche de l'humanité. Toutefois, j'ai quand même le goût de me préoccuper de mon environnement, autant dans mon quartier que dans mon bureau. J'ai besoin de faire de mon pays une place accueillante où il fait bon vivre aujourd'hui et demain. J'ai envie de dire aux gens qui m'entourent que je les aime. J'ai désir de quiétude. J'ai nécessité de confiance. J'ai appétit d'apprendre, de connaître et d'être surpris. Ça exige de m'impliquer dans la vie de ma communauté.

Et pour ça, y a rien de plus efficace que de voir grandir plus jeunes que soi, autour de soi. Ressentir cette envie d'en prendre soin, de bien faire et de mieux faire, c'est une quête stimulante que tous recherchent au fond de soi-même. Devenir l'aîné de ses proches constitue bien plus qu'une responsabilité, c'est un privilège.

Je pourrais bien dire que les jeunes seront mieux adaptés et plus créatifs que leurs parents dans la poursuite de leurs combats. Je pourrais bien croire que nos jeunes seront aptes à comprendre les défis d'une société qui change trop vite pour moi. Devenir le vieux de sa famille requiert un peu de pédagogie, et beaucoup de modestie.

En cette saison des Fêtes, je songe aux jeunes militants de mon syndicat. Ils sont, à leur manière « le ti-Jésus de la crèche » dans ce monde de « fake news » et de cynisme. Avant de se révéler les prochains artisans de notre monde du travail, il faut les encourager et les protéger. Si certains jours, j'ai envie de fuir avec eux en Égypte pour les protéger, je sais qu'un jour prochain, ils incarneront à leur tour, l'âme et la volonté de mon organisation.

Engagez-vous!

Le Comité régional de l'information recherche deux personnes pour la participation à la production du mythique journal régional de la région 2, Le Rassembleur.

Les personnes auront à participer aux quatre réunions annuelles du comité de lecture et de la mise en image.

Selon les intérêts et capacités, les personnes pourraient se voir confier la correction des textes, les illustrations ou la prise de photos.

Veillez transmettre à Louis Jubinville (LOUIS.JUBINVILLE@SFPQ.QC.CA) un texte de 200-250 mots expliquant votre intérêt à l'égard du Comité régional de l'information avant le 25 janvier 2019.

Le Rassembleur est le journal régional du SFPQ Montréal – Laval accessible à l'ensemble de ses membres.

*Commentaires et articles :
SFPQ Montréal – Laval
Le Rassembleur*

*425, de Maisonneuve Ouest, bureau 1005
Montréal (Québec) H3A 3G5
lerassembleur@sfpq.qc.ca*



*Consultez nos éditions en ligne!
<http://www.sfpq.qc.ca/publications/rassembleur/>*

*Photos reproduites sous licence Creative Commons,
sans droit ou du domaine public, avec crédit selon le cas*

**Reproduction des textes permise
à condition d'en mentionner la source**

Dépôt légal BANQ et BAC

Comité régional d'information

Représentant régional responsable: Louis Jubinville
Représentante locale: Jolyne Tessier

Révision des textes :

Sylvie Lafortune
Jolyne Tessier

Mise en page et infographie :

Jolyne Tessier

Illustrations :

Louis Jubinville

Prochaine date de tombée: 29 mars 2019