

JOURNAL

SFPQ

MARS 2014

**AGENCE DES INFRASTRUCTURES
DE TRANSPORT DU QUÉBEC**

**QUATRE TRENTE SOUS
POUR UNE PIASTRE OU...
Y PERDRE AU CHANGE ?**


SFPQ

Poste publication enregistrement No 40027720

**M. Gaudreault,
on vote
CONTRE
votre agence**

**VOLONTAIRES RECHERCHÉS :
CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE
p. 23**

**MORT AUX SYNDICALISTES
p.12**

TABLE DES MATIÈRES

- 3 Éditorial
- 4 Le courant avant le profit
- 8 Agence des infrastructures
de transport du Québec
- 10 IRS : Est-ce que ça donne
quelque chose ?
- 12 Mort aux syndicalistes
- 15 Changements à la RRQ en 2014
- 16 Portrait de métier : Christine Barriault
- 17 Vacances
- 18 Des clés à la portée de toutes
- 20 Équité salariale
- 22 Français
- 24 La vie (temporairement) en noir
- 26 Leaders : prenez le détour
- 27 La relève
- 28 Chut !
- 30 Prêts pour les négociations de 2015 ?
- 33 44/48
- 33 Laïcité de l'État
- 34 Portrait de métier : Véronique Trottier
- 36 Entrevue avec Louise Mailloux
- 38 Sépaq : Entente de principe ratifiée
- 39 Agence du revenu du Québec
- 40 Régions
- 42 État des travaux de classification
dans la fonction publique
- 43 L'énigme d'Einstein



Joignez-vous sur **Facebook**

LISTE DES PRODUITS CASCADES UTILISÉS

- 6 652 livre(s) de Rolland Enviro100 Print
100 % post-consommation

RÉSULTATS

Selon les produits Cascades sélectionnés, en comparaison à la moyenne de l'industrie pour des produits faits à 100% de fibres vierges, les sauvegardes environnementales de ce journal sont :

- **57 arbres**
4 terrains de tennis
- **206 473 L d'eau**
590 jours de consommation d'eau
- **2 531 kg de déchets**
52 poubelles
- **8 316 kg CO₂**
émissions de CO₂ de 3 voitures par année
- **50 GJ**
229 454 ampoules 60W pendant une heure
- **11 kg NO_x**
émissions de NO_x d'un camion pendant 33 jours



LA MISSION DU SFPQ

- Défendre les intérêts des membres dans leurs relations avec l'employeur;
- Défendre les intérêts économiques, politiques et sociaux des membres et le développement de leurs conditions de vie;
- Promouvoir des services publics comme moyen démocratique de répondre aux besoins de la population;
- Agir comme un groupe de pression sociale et politique sans appartenance politique, chargé de promouvoir un projet de société axé sur la démocratie, le développement durable, le partage, l'équité, la solidarité et le progrès de la société.

**Responsable
du Journal SFPQ**
Danie Blais

**Révision
des textes**
Danie Blais

**Révision
de l'épreuve**
Danie Blais
Stéphane Caron
Éric Lévesque
France Marcoux
Maryse Rousseau

Linguiste
Geneviève Trudel

Conception graphique
Interscript

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

5100, boulevard des Gradins
Québec (Québec) G2J 1N4
418 623-2424
communication@sfpq.qc.ca
www.sfpq.qc.ca

Poste publication, enregistrement No 40027720

Publié trois fois par année, le Journal SFPQ est gracieusement offert aux membres du Syndicat. Il est également disponible sur le site Web du SFPQ.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Mars 2014

Après un automne dominé par les spéculations sur de possibles élections et par le projet de loi n° 60 sur la charte de la laïcité, l'hiver s'annonce particulièrement occupé pour nous. Bien sûr, nous passerons en commission parlementaire pour présenter notre mémoire sur le projet de charte de la laïcité, mais nous sommes actuellement surtout mobilisés autour du projet de loi n° 68 du ministre Sylvain Gaudreault qui transforme le ministère des Transports en une agence hors fonction publique. Finalement, nous amorçons aussi tous les travaux de préparation pour la négociation des secteurs public et parapublic à venir en 2015.

L'AGENCE DES TRANSPORTS

Pour une 3^e fois, un gouvernement québécois essaie de créer une agence avec le ministère des Transports. Le ministre affirme que ce changement vise à corriger un problème très grave : la trop grande proximité entre le pouvoir politique et l'exécution des travaux routiers au Québec. S'il est vrai que nos politiciens sont rapides pour annoncer un « nouveau » chantier, les différents rapports indépendants, de même que les audiences actuelles de la commission Charbonneau, tendent tous à démontrer que ce n'est pas là le cœur du problème de la corruption et de la collusion dévoilé par les médias et le rapport Duchesneau. **Le problème relevé est que les annonces politiques arrivent souvent trop tôt dans le processus avant même que le calendrier de travail et le budget du projet soient ficelés. Forcément, des changements au chantier surviennent une fois la planification terminée, créant ainsi l'illusion de dépassements de coûts et de délais dans les travaux routiers.** Est-ce vraiment nécessaire de créer une agence hors fonction publique pour que nos politiciens apprennent à être plus prudents et patients ? Je suis certaine que non.

Dans la réalité, cette agence, qui sera dotée d'un conseil d'administration où le privé détiendra la majorité des sièges, n'aura plus l'obligation de répondre aux questions des politiciens, nos représentants élus qui veillent actuellement au grain en obligeant les dirigeants de ministères et organismes publics à rendre des comptes. La population exige plus de redditions de compte en matière d'administration publique, et le projet de loi n° 68 lui propose plutôt de confier le contrôle des opérations en matière d'entretien et de construction routière à un conseil d'administration uniquement responsable devant lui-même et le ministre. Ce modèle a été celui utilisé pour la gestion du nouveau CHUM à Montréal, là où **le président du conseil d'administration s'est sauvé avec des millions de dollars**, et ce, directement sous le nez des autres membres, lesquels, au final, ne savent que ce qu'on veut bien leur dire !

Toutes les dérives de conseils d'administration et tous les scandales relatifs aux agences des transports ailleurs dans le monde ont fait en sorte que le Royaume-Uni, là où on a créé des agences il y a 20 ans, a aujourd'hui aboli ces agences et redonné le contrôle à l'administration publique. Le Québec est-il capable d'apprendre des erreurs des autres plutôt que de les reproduire ? Nous le croyons fermement, et c'est pour cette raison que nous faisons des représentations politiques à cet effet depuis plusieurs mois déjà. Nous suggérons au ministre de créer son agence, mais à l'intérieur de la fonction publique, comme c'est le cas pour la Société de l'assurance automobile du Québec, la Régie de l'assurance maladie du Québec et plusieurs autres organismes publics responsables devant l'Assemblée nationale et la population.

MOI, JE VOTE CONTRE. ET VOUS ? Je vous suggère de vous rendre sur notre site Web et de signer la pétition contre l'Agence des infrastructures de transport du Québec.

SE PRÉPARER À NÉGOCIER

C'est toujours avec plaisir et fébrilité que j'entreprends les travaux qui nous mèneront à la négociation du secteur public pour le renouvellement de notre convention collective en 2015.

Actuellement, à l'Agence du revenu du Québec, nous consultons nos membres pour commencer à élaborer le cahier de revendications; suivront les unités Fonctionnaires et Ouvriers au début du printemps. Tel qu'il est souhaité depuis longtemps, les ouvriers que nous représentons négocieront indépendamment des fonctionnaires leurs sujets « sectoriels ». D'ailleurs, c'est avec plaisir que je constate la solidarité qui nous unira tous, ouvriers, fonctionnaires et membres de l'Agence du Revenu du Québec puisque tous ont accepté de se joindre à un éventuel front commun. Unis et solidaires, nous avons fait la preuve en 2010 que notre employeur ne pouvait pas nous imposer ses demandes et décréter nos conditions de travail. Il doit négocier !

D'ailleurs, le gouvernement travaille déjà à mettre la table pour ses prochaines négociations avec les secteurs public et parapublic. Jour après jour, on nous parle du défi des finances publiques, du retour à l'équilibre budgétaire, de la dette publique et du Québec « dans le rouge ». Ce faisant, le gouvernement prépare l'opinion publique à l'idée que nous devons faire des sacrifices et que les compressions sont inévitables. Notre capacité à mener ce combat dépendra grandement de notre mobilisation et de l'appui que vous nous accorderez dans ces négociations. Le plus grand piège qui nous guette est le cynisme, la croyance que, de toute façon, les dés sont déjà jetés. **La puissance d'une organisation démocratique comme notre syndicat repose sur notre capacité à nous mobiliser. Nos ennemis misent sur votre apathie et la dispersion de nos forces syndicales; offrons-leur une bataille organisée, stratégique et solidaire.** Surprenons-les et surprenons-nous en contribuant, tout un chacun, aux actions proposées, mais aussi en ramenant dans nos milieux de travail des discussions sur nos enjeux de travail et nos enjeux syndicaux. Comme le disait un célèbre révolutionnaire : « Soyons réalistes, exigeons l'impossible ».



LUCIE MARTINEAU

Présidente générale du SFPQ

Le courant avant le profit

JOHANNE GAGNON



Coordonnatrice
Formation

Avec le projet de loi n° 25, Hydro-Québec veut hausser ses tarifs. La Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics, dont fait partie le SFPQ, s'y objecte avec beaucoup d'énergie.

L'idée derrière ce projet de loi est de dégeler le tarif d'électricité du bloc patrimonial, ce qui mènerait à une indexation annuelle. Ce projet de loi contient également un point qui enlève à la Régie de l'énergie ses pouvoirs d'arbitrage des tarifs, ce qui se traduira simplement par d'autres hausses de tarif.

Pour bien comprendre, il est intéressant de ramener au premier plan la petite histoire entourant la nationalisation de l'électricité (1962).

Avant la nationalisation, plusieurs entreprises opéraient des sites hydrauliques. Les prix variaient d'une région, d'une ville à l'autre. Les objectifs de la nationalisation furent donc :

- d'établir une tarification uniforme;
- d'électrifier l'ensemble du territoire;
- de mettre en valeur le patrimoine hydroélectrique.

BLOC PATRIMONIAL : QU'EST-CE ?

Dès sa nationalisation, Hydro-Québec a investi dans la création de barrages et de centrales hydroélectriques. À cette époque, l'entreprise produisait environ 165 térawatts par heure. Cette quantité d'électricité produite est derrière le concept appelé « bloc patrimonial ». Patrimonial, car les structures servant à le produire font partie du patrimoine des Québécois. D'après l'expert Jean-François Bernard de l'Université Laval, on appelait aussi ce bloc « la vieille électricité ».

Le gouvernement québécois a fixé le prix d'un kilowatt-heure du bloc patrimonial à 2,79\$. Et il l'a gelé.

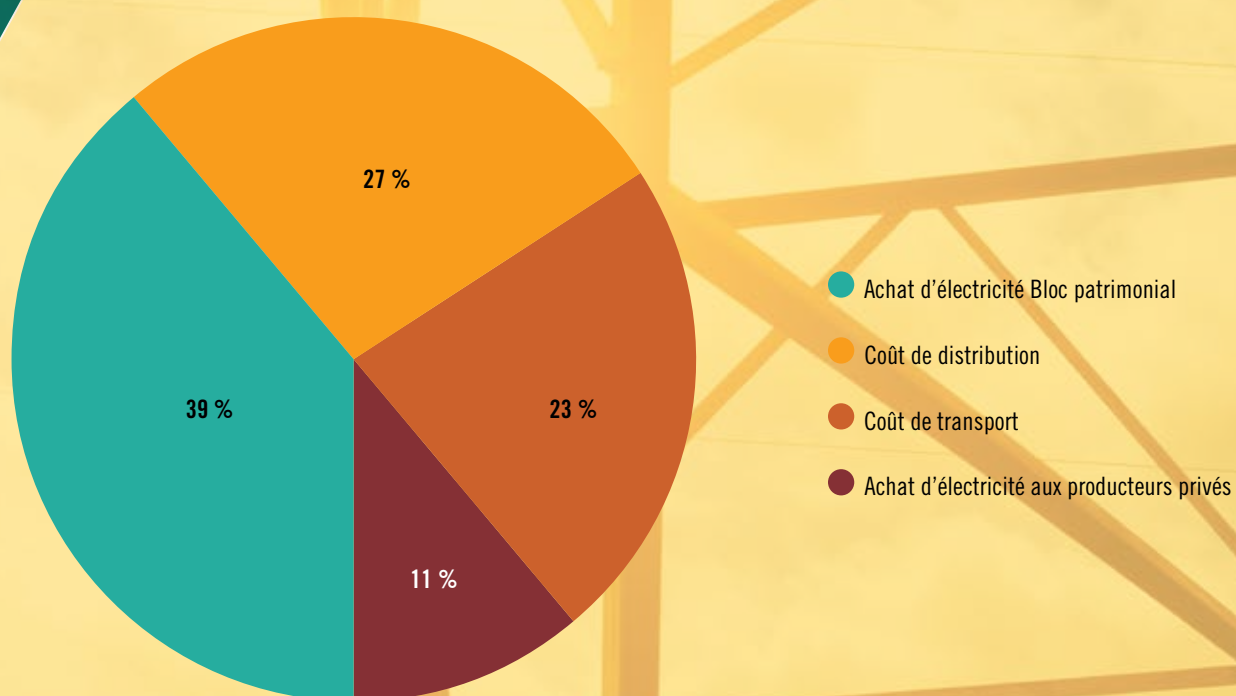
IL ÉTAIT UNE FOIS HYDRO-QUÉBEC

Au fil des années, plusieurs changements dans des lois ont transformé peu à peu l'entité qu'était au départ Hydro-Québec, et ce, dès 1981. Le gouvernement québécois de l'époque, avec en tête le ministre des Ressources naturelles et leader parlementaire Jacques Brassard, avait présenté un projet de loi afin de diviser Hydro-Québec en trois entités : Hydro-Québec Production, Hydro-Québec Transports et Hydro-Québec Distribution. En plus de scinder Hydro-Québec en trois, cette nouvelle loi votée sous le baïllon (vers 1997) n'obligeait plus Hydro-Production (l'entité générant d'importants profits) à demander à la Régie de l'énergie une permission pour augmenter ses tarifs.

En septembre 2012, lors de la campagne électorale, le Parti québécois promet de ne pas dégeler les tarifs du bloc patrimonial. Contre toute attente, on voit apparaître, dans son budget de novembre 2012, le dégel des tarifs du bloc patrimonial d'Hydro-Québec. Par conséquent, dès 2014, cette hausse de tarif du bloc patrimonial d'hydroélectricité s'ajoutait aux autres hausses pour l'hydroélectricité.

Les grandes industries sont exemptées de cette hausse.

RÉPARTITION DU COÛT DU SERVICE D'ÉLECTRICITÉ



Source : Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics

Le 6 décembre dernier ont commencé les audiences de la Régie de l'énergie. Elles devraient se terminer en avril. Donc dès avril, la hausse du prix de l'électricité pourrait atteindre 5,8 %.



Catherine Maltais, Jax, Jolyne Tessier, Olivier Bory et Mario Girard. Manifestation du 28 septembre à Montréal.

ASSEZ!

La Coalition opposée à la tarification et à la privatisation de services publics a donc lancé une campagne contre le dégel des tarifs d'hydroélectricité. On y scande: «La mission première de notre société d'État a été détournée! Mobilisons-nous contre la hausse des tarifs d'hydroélectricité. Le courant avant le profit!»

La campagne a commencé en septembre dernier. Depuis, bon nombre de manifestations ont été organisées, dont une le 28 septembre dernier, qui a attiré plus d'un millier de personnes, incluant plusieurs membres du SFPQ. La manifestation du 3 décembre devant les bureaux de la Régie de l'énergie a, elle aussi, attiré les militants et militantes de Montréal et de Laval. Solidaires, ils ont signifié au gouvernement du Québec être contre ces hausses qui, encore une fois, alourdiront le fardeau fiscal du peuple.



SUGGESTION DE LECTURE

La nationalisation de l'électricité au Québec: repères historiques de Jean-Marc Pelletier, disponible sur le site www.nonauxhausses.org/wp-content/uploads/Nationalisation-de-lelec1.pdf

blogjacquesbrassard.blogspot.ca/2013/06/la-voracite-fiscale-na-pas-de-limites.html.

En 2011, Hydro-Québec accumulait des profits de 2,6 milliards de dollars et, en même temps, débranchait quelque 50 000 familles incapables de payer leur facture. Le gouvernement du Québec exige qu'Hydro-Québec fasse plus de profits.



LOTOVOYAGES 2014 est de retour

LOTOVOYAGES

LE VOYAGE DE VOS RÊVES
À PORTÉE DE MAIN

Que diriez-vous
d'avoir la chance
de gagner un voyage
d'une semaine pour
deux vers une destination
de votre choix desservie
par Vacances Transat, d'une
valeur maximale de 3 600 \$?

Le coût de participation est de 2,50 \$ par
semaine, pour un total de 130 \$ annuelle-
ment. Vous avez la possibilité de payer par
prélèvement bancaire de 5 \$ toutes les deux
semaines (26 prélèvements), ou d'effectuer un
seul versement de 130 \$ par chèque, PayPal, Visa
ou MasterCard, ce qui vous donne droit à un tirage
supplémentaire. Chaque billet donne droit à 52 tirages
(vous pouvez gagner un seul voyage par billet acheté).

Courez la chance de gagner un voyage, tout en
aidant la cause des grands brûlés.

Merci d'encourager la Fondation des pompiers à poursuivre sa mission de soutien
à la recherche, aux soins et d'aide aux grands brûlés du Québec.

Description détaillée au www.fondationdespompiers.ca.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION (INSCRIPTION EN LIGNE AU WWW.FONDATIONDESPOMPIERS.CA)

AVEZ-VOUS DÉJÀ PARTICIPÉ ? ☐ OUI ☐ NON

Veuillez me faire parvenir _____ billet(s) de la Lotovoyages
Ma préférence pour le mode de paiement

- ☐ **Prélèvement bancaire aux deux semaines de 5 \$** — Nombre de billet(s) _____ X 5 \$ pour un total de _____ \$ chaque 2 semaines
(Spécimen de chèque requis) (du 6 mars 2014 jusqu'au 19 février 2015, 26 prélèvements)
- ☐ **Un seul versement de 130 \$** — Nombre de billets(s) _____ X 130 \$ pour un total de _____ \$ Par chèque (libellé à l'ordre de Fondation des pompiers)
(Vous pouvez postdater votre chèque jusqu'au 17 février 2014) ou Visa / MasterCard Prélevez maintenant ☐ Prélevez entre le 17 février et le 28 février 2014 ☐

Numéro de carte : _____ Date d'expiration : _____ / _____
mois année

PRÉNOM : _____ NOM : _____

ADRESSE : _____ # APPARTEMENT : _____

VILLE : _____ CODE POSTAL : _____ DATE DE NAISSANCE : _____

TÉL. MAISON : _____ TÉL. TRAVAIL : _____ POSTE : _____ TÉL. AUTRE : _____

COURRIEL : _____

SIGNATURE : _____ EMPLOYEUR : _____

VEUILLEZ FAIRE PARVENIR VOTRE FORMULAIRE DE RÉPONSE À L'UNE DES ADRESSES AU VERSO

AUCUN REÇU AUX FINS D'IMPÔT N'EST ÉMIS.
NUMÉRO DE LICENCE RACJ 417952

Quatre trente sous pour une piastre ou... y perdre au change ?

LOUIS-JOSEPH SAUCIER



Conseiller\ Recherche

En tant que salariés, la rémunération et les conditions de travail sont forcément très importantes. Pour vendre son projet d'Agence des infrastructures de transport du Québec, le ministre Gaudreault fait donc miroiter aux employés du ministère des Transports (MTQ) la perspective de salaires et de conditions de travail bonifiés. Par exemple, le 10 décembre dernier, le ministre des Transports déclarait en entrevue au *Devoir* : « En sortant les fonctionnaires de la Loi sur la fonction publique, la flexibilité, elle devient totale pour tous les types d'emploi à l'intérieur de l'Agence. Ça donne beaucoup de marge de manœuvre aux gestionnaires, aux dirigeants de l'Agence pour être compétitifs par rapport au privé. »

SOUJETS AU CONSEIL DU TRÉSOR

Cependant, il y a tout lieu de se questionner sur la capacité réelle d'une agence à se révéler à la hauteur de ces belles promesses. Déjà, le projet de loi n° 68 précise que l'Agence déterminerait les normes et barèmes de rémunération, mais « conformément aux conditions définies par le gouvernement ». En réalité, tout comme le MTQ actuellement, l'Agence demeurerait ultimement soumise à l'approbation du Conseil du trésor, tant pour l'aspect salarial qu'en matière de classification. Rappelons par ailleurs que l'Agence serait exclue du Décret de la construction.

GESTION DES RH PLUS SOUPLE...

Dans l'exercice de persuasion entrepris par ses promoteurs, le projet d'agence des transports est porté par la promesse d'une plus grande souplesse dans l'embauche. Pourtant, la Loi sur la fonction publique vient d'être modifiée afin de faciliter et d'accélérer le processus d'embauche. Pourquoi alors tenter de contourner cette loi par la création d'une agence ? L'expérience de l'Agence du revenu du Québec s'avère ici riche d'enseignements : ce qui est concrètement favorisé par la sortie formelle de la fonction publique, c'est moins la souplesse que l'arbitraire dans l'embauche et la promotion. En effet, depuis la création de

cette agence en 2011, 159 plaintes y ont déjà été formulées concernant le processus de dotation. Comme l'Agence du revenu du Québec n'est plus assujettie à la Loi sur la fonction publique, la Commission de la fonction publique ne peut toutefois plus y mener des vérifications et des enquêtes afin de s'assurer que la gestion des ressources humaines respecte scrupuleusement les principes d'impartialité, d'équité, d'égalité d'accès, de compétence et de mérite.

ENCORE LA SOUS-TRAITANCE

Si le ministre Gaudreault est sérieux dans sa volonté de favoriser l'embauche et la rétention au MTQ, qu'il en donne les moyens à son ministère ! Contrairement aux administrateurs d'une agence, le ministre siège au Conseil des ministres qui dirige le gouvernement. Par le fait même, il a déjà tous les outils et le pouvoir lui permettant d'améliorer le sort des travailleurs et travailleuses du MTQ. Seulement, le ministre préfère s'en remettre à un conseil d'administration périphérique et opaque, tout en se croisant les doigts pour que cette délégation de gestion tienne la route... De plus, tel un écran de fumée, son projet d'Agence des infrastructures de transport du Québec soustrait à la vue, tout en laissant entier, le principal problème chronique au MTQ : la prolifération de la sous-traitance.

Dans la documentation pour mousser le projet, on affirme que la création d'une agence n'est pas un prétexte pour augmenter la sous-traitance. Puis, on va jusqu'à prétendre que « ce projet d'agence contribuera à assurer d'ici cinq ans, avec ses ressources internes, 80 % des travaux d'inspection des structures et de suivi de l'état du réseau, la préparation des projets représentant au moins 25 % des investissements prévus à la programmation annuelle et la surveillance d'au moins 25 % du nombre de chantiers. » Ce que l'on ne dit pas,



Les responsables de la tournée MTQ du SFPQ ont notamment rencontré la direction de l'Est-de-la-Montérégie (Édifice Montval à Longueuil).

c'est que dans ses actions concertées pour renforcer la lutte contre la collusion et la corruption, le gouvernement du Québec s'était déjà engagé, en 2011, à atteindre ces cibles à l'horizon de 2016. Encore une fois, on tente de nous faire avaler la création d'une agence comme le remède à tous les maux, alors que c'est le gouvernement qui a la capacité de freiner et de résorber l'hémorragie de la sous-traitance. Dans une visée de saine gestion publique, avec un savant dosage de pression syndicale et de bonne volonté, le gouvernement pourrait d'ailleurs fixer et atteindre des objectifs autrement plus ambitieux de réduction de la sous-traitance.

Entre-temps, cette sous-traitance a pris des proportions endémiques au MTQ avec quelque 6000 contrats par année pour une valeur de 3 milliards \$. Nous savons pourtant qu'en général, la réalisation des travaux à l'externe s'avère plus coûteuse. Malgré tout, le ministère y recourt trop souvent parce qu'il manque d'effectifs. Manque de ressources internes, sous-traitance, encore moins de ressources internes, sous-traitance... Pour briser ce cercle vicieux, il suffirait que le ministre engage des mesures fermes pour amorcer le retour à l'interne de plusieurs tâches et travaux. Au lieu de cela, il préfère créer une nouvelle structure administrative inspirée du secteur privé, dirigée en partie par des administrateurs issus de l'industrie qui pourront même, en vertu de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, être en conflit d'intérêts...

Ne soyons pas dupes, la création d'une agence ne changerait rien au fait que c'est le gouvernement, et lui seul qui, en dernier ressort, peut faire délier les cordons de la bourse au Conseil du trésor.

C.A. SCANDALEUX

Mais alors, s'il ne semble être ni dans l'intérêt public ni dans l'intérêt du personnel du MTQ, pourquoi ce projet de création d'une agence des transports est-il mis de l'avant? Comme le SFPQ le démontrera en commission parlementaire, le moins que l'on puisse dire, c'est que ce projet de loi semble correspondre aux souhaits exprimés par l'industrie routière. Du reste, il peut paraître habile de tirer parti des préjugés à l'égard de la fonction publique en proposant une «solution



Le 31 janvier dernier, devant le Centre Sheraton de Montréal, où le ministre des Transports Sylvain Gaudreault rencontrait les membres de l'Association québécoise des transports, le SFPQ a tenu un point de presse pour dénoncer son projet d'Agence des infrastructures de transport. Le ministre a cependant profité de l'occasion pour rencontrer des représentants du SFPQ. Il a écouté les arguments du Syndicat, mais il est demeuré sur ses positions quant à la pertinence de créer une agence aux transports. Il a refusé de s'engager formellement à augmenter les salaires du personnel transféré dans la nouvelle agence. Au centre : la vice-présidente du SFPQ, Denise Boileau.

miracle» hors fonction publique. Il n'en demeure pas moins que cette solution, la gestion des organismes publics par des C.A., n'a rien démontré de miraculeux ces derniers temps. Des dérapages majeurs au Centre universitaire de santé McGill, au Centre hospitalier de l'Université de Montréal, à l'Agence métropolitaine de transport et à Tourisme Montréal ont fait la manchette. Fraude et abus de confiance, primes hors normes pour des cadres supérieurs, indemnité de départ de plus de 600 000 \$, membres du CA tenus dans l'ignorance, etc. Pendant ce temps, les agences des transports les plus emblématiques à l'étranger, soit en Nouvelle-Zélande, en Australie, au Royaume-Uni ou en Suède, étaient éclaboussées par des scandales allant des fiascos financiers aux nominations partisans, en passant par la perte d'expertise et le détournement de données personnelles.

ENTRE TOURNÉE ET MOBILISATION, SIGNEZ LA PÉTITION!

Heureusement, il est encore temps de faire échec à ce projet. Éditorialistes qui se prononcent contre, gouvernement minoritaire, contexte préélectoral, la partie n'est pas jouée et le SFPQ y donne son 110%! Dans la foulée d'une campagne publicitaire à l'attention du grand public, la tournée d'information auprès des membres du MTQ et du Centre de gestion de l'équipement roulant (CGER) bat son plein. Les membres rencontrés jusqu'à maintenant nous font part de leurs questions, de leurs inquiétudes. La signature de la pétition des employés va bon train, tandis qu'une pétition grand public est en cours sur le site du SFPQ. En plus de la tournée, d'autres actions sont à venir dans vos régions. Vos représentants régionaux vous en informeront, soyez à l'affut!

Regroupements internationaux de syndicats

Est-ce que ça donne quelque chose ?

NADIA LÉVESQUE



Conseillère
Présidence générale

En 1968, brillant de sarcasme, Yvon Deschamps posait la célèbre question de son monologue : « Les unions, qu'osse ça donne ? ». Sa démonstration par l'absurde était d'une rare efficacité : les syndicats servent à contrebalancer le pouvoir des patrons, et ce, en partageant le pouvoir avec les travailleurs unis et solidaires dans leurs revendications.

Or, dans le monde actuel où mondialisation, accords commerciaux bilatéraux ou multilatéraux et ententes de mobilité mondiale de main-d'œuvre se négocient dans de grands sommets internationaux comme le G-8, le G-20, les rencontres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), du Fonds monétaire international (FMI), dans les corridors des rencontres formelles de l'Organisation des Nations Unies (ONU), bref, dans ce monde où les frontières nationales s'effacent devant les « impondérables » du commerce international, comment les travailleurs peuvent-ils s'organiser pour défendre leurs préoccupations et leurs intérêts sur l'échiquier mondial ? En s'organisant et en se regroupant sur la scène internationale, mais aussi en s'invitant dans ces grands sommets des décideurs mondiaux pour faire valoir les revendications des travailleurs, qui sont le socle de la classe moyenne partout dans le monde.

Voilà pourquoi le SFPQ est membre de l'Internationale des services publics (ISP).

En joignant sa voix à celles de plus de 20 millions de travailleuses et de travailleurs représentés par 650 syndicats dans 148 pays et territoires, il peut porter des causes communes comme la Taxe Robin des Bois pour l'amélioration des finances publiques partout dans le monde, mais, aussi, il

supporte les batailles pour le respect des droits des travailleurs dans ces 148 pays. Utopique et rêveur comme vision, direz-vous?

Eh bien, sachez que, l'été dernier, le Consulat mexicain nous a contactés à plusieurs reprises pour savoir pourquoi nous supportons deux syndicats au Mexique et pourquoi nous interpellions le président mexicain sur la question. Cette démarche des représentants mexicains au Canada n'est-elle pas la preuve que ces lettres d'appui dérangent des décideurs et exercent une pression sur ces gouvernements afin qu'ils respectent les droits des travailleurs et des syndicats?

C'est le supplice de la goutte d'eau appliquée en politique: en soi, une lettre de dénonciation n'est pas inquiétante, mais le nombre et la durée de la campagne d'envoi de lettres de partout dans le monde finissent par froisser l'ego des dirigeants fautifs qui bafouent les droits de leurs travailleurs. Difficile ensuite de pavoiser dans des forums internationaux sachant que des milliers de lettres ont circulé et dénoncé leurs agissements!

Cette pression indirecte que nous exerçons par les campagnes internationales de support ISP a le même résultat chez nous, car nos dirigeants reçoivent toujours une copie des lettres, courriels et pétitions que nous signons. Ainsi, en défendant les droits des autres, nous rappelons constamment à nos propres politiciens que, s'ils s'attaquent à nos droits, à nos emplois, ils subiront le même sort.

Dans une tout autre approche, en octobre dernier, l'ISP a été sélectionnée pour diriger un atelier de discussion lors du Forum public annuel de l'OMC. Au cours de cet atelier, l'ISP a expliqué aux ambassadeurs et aux négociateurs commerciaux du monde entier pourquoi l'Accord sur le commerce des services (TISA) nuit aux services publics de qualité et menace les emplois des fonctionnaires. En décembre, lors de la rencontre ministérielle de l'OMC à Bali, l'ISP était présente, discutait dans les corridors et veillait au grain pour dénoncer le TISA et tenter d'éviter son adoption par les pays membres.

C'est donc par devoir de solidarité, mais aussi par souci d'efficacité dans nos stratégies de sauvegarde des emplois dans les services publics et parapublics que nous sommes présents sur la scène internationale.





Mort aux syndicalistes

UN STAGE SIGNÉ CISO

Depuis sa fondation en 1975, le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) a réalisé plus d'une cinquantaine de stages dans une dizaine de pays. Le stage auquel a participé Étienne Vigneault a été l'occasion pour lui, et ses cinq collègues d'autres syndicats, de partager des expériences, d'analyser et de réfléchir aux multiples façons d'agir solidairement pour améliorer les conditions de vie et de travail en Colombie et au Québec. Ce stage a lieu tous les quatre ans.





En mai dernier, sous l'égide du Centre international de solidarité ouvrière (CISO) et avec le soutien de Daniel Arcand du SFPQ, Étienne Vigneault a pu passer près de deux semaines à échanger avec des militants syndicalistes de Colombie, pays où, seulement en 2012, vingt de leurs pairs ont été assassinés.

DANIE BLAIS



Conseillère
Communications

«Il n'y a pas une année depuis 1980 sans qu'un syndicaliste soit assassiné. Au mois de juin 2013, on dénombrait quatre assassinats de syndicalistes. En vingt ans, le département de la recherche de la Escuela Nacional Sindical a répertorié plus de 12 965 cas de violations des droits de syndicalistes, y compris des assassinats, des disparitions, des séquestrations et des menaces de mort», de révéler Étienne Vigneault, employé de la Financière agricole du Québec, délégué syndical et deuxième vice-président de sa section (Vie syndicale et Condition féminine).

La vie en Colombie n'est pas facile, particulièrement pour les gens ayant un penchant pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Malgré les menaces et les assassinats desquels leurs groupes sont victimes, ils sont tout de même plusieurs à poursuivre une mission humaine. C'est donc dans ce désir d'humanité qu'Étienne Vigneault et cinq autres employés de syndicats québécois (AFPC-FTQ, CSQ, FEENQ-CSN, FIQ et Métallos-FTQ) ont passé une dizaine de jours de mai avec leurs pairs colombiens, histoire de partager leurs connaissances et leurs expériences, d'appuyer leurs luttes et de favoriser des liens solidaires.

Au cours de leur expérience, les stagiaires ont pu constater que l'exploitation minière et pétrolière colombienne se fait souvent au détriment de l'intérêt réel de la population. Selon le CISO, des compagnies canadiennes contribuent à cette situation déplorable. «La Colombie est un pays développé au potentiel de croissance économique élevé. La présence de ressources naturelles, notamment énergétiques, de

Je suis revenu avec un sentiment de fierté envers le SFPQ, de faire partie d'un groupe qui joue le rôle de chien de garde des acquis sociaux et des services que nous rendons aux citoyens par notre travail dans la fonction publique.

mineral et agricoles, explique que le pays soit dans la mire des conglomérats financiers et industriels du monde entier, de raconter M. Vigneault. L'ambassade canadienne, dont nous avons rencontré les représentants à Bogota, ne fait rien pour enrayer le comportement répréhensible des entreprises canadiennes en défaut. À tout le moins, elle finance des organismes venant en aide aux citoyens par le biais de plusieurs programmes comme l'ACDI. L'ambassade devrait toutefois jouer un rôle autre que celui d'un bailleur de fonds. Elle pourrait participer à l'extension des valeurs canadiennes à l'étranger.» Étienne Vigneault ajoute : «En tant que représentants de diverses délégations syndicales, notre commune impression est que notre gouvernement se fie aveuglément au principe que les entreprises se doivent d'être socialement responsables. Nous allons jusqu'à penser que notre gouvernement s'en remet aux responsabilités des autorités colombiennes sans se soucier de ce qui s'y passe réellement. Peut-être est-ce même avantageux de ne pas trop en savoir sur la masse de travailleurs qui sont lésés par nos entreprises ? Il apparaît évident que l'intérêt financier d'avoir un accord de libre-échange là-bas prime sur les droits de la personne et le respect de l'environnement. Nous sommes donc

consternés par le peu d'autorité d'intervention du personnel de l'Ambassade du Canada en Colombie.»

AVENTURE EN TROIS TEMPS

La mission éducative des syndicalistes s'est principalement déroulée dans quelques villes colombiennes où, dans chacune d'elles, plusieurs groupes ont été rencontrés. Les échanges ont été efficaces et pertinents et, parfois, surprenants : « Dans la région de Sogamoso, nous avons rencontré des groupes de travailleurs et de citoyens. Pour ne pas devenir des cibles, pour qu'on n'attende pas à leur vie, ces regroupements ne sont pas officiels. Ils nous ont informés que les budgets des fonctionnaires chargés de contrôler et de surveiller l'environnement ont été réduits; les administrations ne sont que des façades. Les systèmes juridiques qui protègent la population ont été engorgés de procédures et de délais déraisonnables, ce qui décourage la population à utiliser les recours mis en place, de relater Étienne Vigneault. Ces nombreuses rencontres ont permis de briser l'isolement que vivent les populations colombiennes. En ce temps de mondialisation, les frontières rétrécissent, mais toujours par-delà ces frontières notre solidarité fera notre force.»



Vous ne serez pas surpris de savoir que moins de 5 % des travailleurs colombiens sont syndiqués et que seulement 1 % ont négocié une convention collective...

Changements à la RRQ en 2014



MICHEL CARIGNAN
Conseiller/Recours

Les changements apportés au régime de rentes du Québec (RRQ) visent à favoriser le maintien en emploi des travailleurs expérimentés de 60 ans ou plus et à améliorer le financement de la RRQ.

Ces changements à la Loi sur le régime de rentes du Québec concernant la retraite touchent quatre aspects : le taux de cotisation, les critères d'admissibilité à la rente de retraite, le facteur d'ajustement à la rente de retraite et, finalement, la rétroactivité de la rente de retraite.

1. Une augmentation du taux de cotisation, qui passe de 10,20 % à 10,35 %. Ce taux s'applique sur la partie des revenus de travail comprise entre l'exemption générale (3 500 \$) et le maximum des revenus de travail admissibles (52 500 \$ en 2014). Le salarié en paie la moitié, soit 5,175 %, et l'employeur paie l'autre moitié.
2. Les personnes âgées de 60 ans et plus qui ont cotisé pour au moins une année au régime peuvent demander leur rente de retraite même si elles continuent de travailler : elles n'ont pas à réduire leur horaire de travail à quatre jours par semaine.
3. L'âge permis pour prendre sa retraite du Régime de rentes du Québec est fixé à 65 ans, mais une personne peut avoir droit à sa rente de retraite dès son 60^e anniversaire de naissance. Le calcul de la rente tiendra compte de l'âge du bénéficiaire au moment du début de sa rente de retraite. **Le montant de la rente varie donc selon qu'elle commence avant ou après 65 ans.** Le montant de la rente est réduit si la retraite commence avant 65 ans et est augmenté si elle commence après 65 ans. La réduction ou la majoration, selon le cas, s'applique pendant toute la durée de la retraite.

4. Ceux qui ont plus de 65 ans et qui n'ont pas encore demandé la rente de retraite peuvent recevoir une rente rétroactive. Cette rente peut couvrir un maximum de 12 mois, mais elle ne peut pas commencer avant l'âge de 65 ans.

EXEMPLES

- a. Si vous avez de 65 à 70 ans, vous pourriez recevoir une rente rétroactive dont la date de début dépend de votre situation de travail. Cette rente ne peut toutefois pas commencer avant votre 65^e anniversaire et la rente rétroactive pourrait commencer à compter du mois suivant votre cessation de travail. Toutefois, vous ne pourrez pas recevoir, pour la même période, la rente rétroactive ainsi que l'augmentation de 0,7 % par mois.
- b. Si vous avez 70 ans ou plus, vous pourriez recevoir une rente rétroactive pouvant couvrir un maximum de 60 mois selon votre situation de travail. Notez que la rente pourrait aussi commencer à la date que vous aurez choisie dans votre demande si vous désirez la recevoir plus tard.

Dans tous les cas, les bénéficiaires qui reçoivent déjà une rente de retraite à l'entrée en vigueur des modifications ne sont pas touchés par les changements apportés au régime. Le montant des rentes restera le même et continuera d'être indexé tous les ans.

EXEMPLES

- a. Si vous avez moins de 65 ans et êtes né avant le 1^{er} janvier 1954, votre rente est réduite de 0,5 % (facteur d'ajustement), et ce, chaque mois précédant votre 65^e anniversaire.
- b. Si vous êtes né en 1954 ou après, le facteur d'ajustement varie en fonction du montant de la rente de retraite. Pour 2014, le facteur d'ajustement minimal est de 0,5 % par mois et le facteur maximal est de 0,53 % par mois. En 2015, le facteur maximal d'ajustement sera de 0,56 % par mois, pour atteindre 0,6 % par mois en 2016.
- c. Si vous avez plus de 65 ans au moment de la demande de retraite, depuis 2013, la rente est majorée selon un facteur d'ajustement de 0,7 % par mois, et ce, pour les rentes dont le versement commence après le 31 décembre 2012. Cette augmentation s'applique pendant toute la durée de la retraite.

JE SAIS TOUT

Inscrivez-vous aux publications de votre choix pour tout savoir des actions du SFPQ qui vous concernent. Au choix : communiqués de presse, *Journal SFPQ*, *SFPQ Express*, *Juste pour nous* (Agence du revenu du Québec) et *Le Bulletin des membres SFPQ de la Sépaq*. Abonnement en ligne au www.sfpq.qc.ca.

Portrait de métier



Travailler au RQAP

«RQAP, ici Christine Barriault. Comment puis-je vous aider?» À titre d'agente d'aide socioéconomique au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), Christine Barriault répond à de multiples appels chaque jour. «On aide les gens à faire leur demande au RQAP, on donne de l'information concernant le régime et on fait des suivis de dossiers», explique celle qui occupe cette fonction depuis plus de six ans. Son casque d'écoute téléphonique est un outil de travail essentiel, car la majorité du temps c'est par téléphone, et par le Web dans une moindre mesure, qu'elle vient en aide aux citoyennes et aux citoyens. «On a souvent des mamans enceintes qui se questionnent sur le nombre de congés auxquels elles ont droit, des futurs papas enthousiastes qui veulent prendre des congés pour aider la mère; il y a aussi des parents qui s'apprêtent à adopter un enfant et qui veulent savoir de quelle façon ils peuvent bénéficier du régime», explique Mme Barriault.

Le RQAP a élu domicile en Abitibi-Témiscamingue; la majorité des appels sont concentrés dans un centre de service situé à Rouyn-Noranda. Pour Christine Barriault, comme pour ses collègues de travail, ce qui compte avant tout c'est le contact direct avec les citoyennes et les citoyens. «J'aime avoir le sentiment d'être utile, surtout lorsque le dossier est plus complexe, dit-elle. Si mon expérience et mes connaissances peuvent faire la différence, c'est valorisant.» Les statistiques prouvent d'ailleurs que la population est bien servie par Christine et ses collègues. Les sondages effectués auprès des usagers sur la qualité des services reçus frisent la perfection: un taux de satisfaction de 99,9%.

Il règne dans les bureaux du RQAP une ambiance bon enfant. Évidemment, le type d'appel que reçoivent ces agents d'aide socioéconomique y est pour quelque chose: une clientèle de futurs parents enjoués. Par contre, naissance ne rime pas toujours avec joie. «On ne se le cachera pas, dit-elle, nous devons parfois composer avec la mort: une interruption de grossesse, un enfant mort-né, un parent qui décède. C'est délicat. On essaie d'accompagner les personnes à travers cette épreuve du mieux que nous le pouvons», de terminer Christine Barriault.

ÉRIC LÉVESQUE



Conseiller/
Communications

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a estimé à 88 500 le nombre de naissances au Québec. Ces rejets ont généré plus de 75 000 demandes de prestations au Régime québécois d'assurance parentale.

QU'EST-CE QUE LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE?

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) vise à soutenir financièrement les nouveaux parents. Le RQAP prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs, salariés et autonomes, qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un

congé parental ou un congé d'adoption. Il remplace, depuis janvier 2006, les prestations qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi.

Bon coup

Une décision arbitrale concernant le remboursement de la réserve de vacances a fait jurisprudence pour les travailleurs victimes d'accident du travail. Cette décision touche les travailleurs qui sont dans l'impossibilité de reprendre le travail chez leur employeur et qui font l'objet d'un congédiement administratif.



Conseiller Recours

Cette décision est importante pour nos membres qui, par malheur, subiraient un accident du travail et seraient congédiés administrativement.

Le litige ayant mené à une jurisprudence concerne un travailleur, Jean-Marie Lepage, victime d'une lésion professionnelle survenue en 2008. Selon la décision de la CSST, Jean-Marie Lepage était dans l'impossibilité de reprendre l'emploi qu'il occupait avant sa blessure.

L'employeur a donc congédié (congédiement administratif) M. Lepage en juillet 2010. Quelques mois plus tard, en octobre, son employeur lui a payé sa réserve de vacances, soit 31,5 jours. Or, selon l'état de réserve de vacances de M. Lepage, il avait plutôt accumulé 84 jours (2008-2010).

M. Lepage a alors déposé un grief prétendant que l'employeur le privait de 52,5 jours de vacances.

Le litige se situait du côté de l'interprétation à donner à deux articles de la convention collective. L'article 8.34.04 prévoit que «[l]'employé temporaire ou permanent qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi en cours de stage probatoire, de son congédiement administratif ou disciplinaire, de son décès ou de sa retraite, n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés à sa réserve reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.»

L'article 8.34.07 stipule que «[l]'employé qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence pour invalidité telle qu'elle est définie à l'article 9-38.03 ou d'un congé prévu à la section 9-37.00, se voit accorder un nouveau choix de vacances à la condition que l'absence ou le congé survienne avant la date du début de ses vacances. [...] Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, l'employé voit les jours de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante. Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période d'absence ou de congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.»

Il est important de comprendre que l'article 9.39.04 reconnaît l'accumulation de vacances :

«L'employé visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03 et régi par les dispositions de la section 9-38.00. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a. crédits de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement... »

Lors de l'audition, l'employeur maintenait que la réserve de vacances de l'employé ne pouvait être accumulée, et ce, pendant l'absence pour invalidité à la suite d'un accident de travail (8.34.07). Le Syndicat, quant à lui, invoquait plutôt que les vacances étaient un dû, qu'elles ne pouvaient être perdues à cause d'une absence pour invalidité (8.34.04).

L'arbitre a ainsi tranché :

«La doctrine et la jurisprudence nous enseignent certains principes et en matière de vacances et d'invalidité. Majoritairement, on a émis les principes suivants :

1. À moins d'une disposition claire de la convention collective, une période d'invalidité n'interrompt pas le service continu et n'empêche pas d'accumuler et de prendre des vacances.
2. Lorsqu'une convention collective ne permet pas le report des vacances et que le salarié n'a pu les prendre dans la période prévue pour raison d'invalidité, il a droit d'être compensé pécuniairement.

D'ailleurs, la convention collective l'énonce assez bien au premier paragraphe de la clause 8-34.04.

«[...] L'employé qui, au moment de son congédiement administratif, [...] n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés à sa réserve reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.»

Ce droit ou cet avantage n'est pas affecté ou atténué par un autre texte explicite de la convention collective.»

Il est finalement important de noter que la convention collective n'exclut pas l'accumulation des vacances ni le paiement du solde au départ.

LE BON mot

- ✗ On ne dit pas : éligible.
- ✓ On dit : **admissible.**
- ✗ On ne dit pas : cédule.
- ✓ On dit : **calendrier.**
- ✗ On ne dit pas : comité conjoint.
- ✓ On dit : **comité paritaire.**

Des clés à la portée de toutes

Le thème de la Journée internationale des femmes, en 2014, propose plusieurs solutions pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Collectif 8 mars, composé des représentantes de la Fédération des femmes du Québec, de la CSN, de la FTQ et de l'Intersyndicale des femmes, dont fait partie le SFPQ, a choisi, cette année, la métaphore des clés permettant aux femmes d'exercer leurs droits. Ces divers outils doivent être à la portée de toutes, donc accessibles à toutes les femmes, et ce, peu importe leur rang social, leur situation financière, leur race, leurs incapacités, etc.

MONIQUE VOISINE

Conseillère
Condition féminine



Les clés veulent exprimer les nouveaux espaces conquis par les femmes et, surtout, l'importance d'utiliser les différentes clés disponibles pour progresser sur la route menant à une société plus juste et plus égalitaire.

UNE IMAGE VAUT MILLE MOTS

Le visuel du 8 mars 2014 évoque, par l'illustration des clés et des vêtements, les femmes œuvrant dans les services publics et privés, dans des métiers majoritairement masculins, ou encore il évoque la diversité des femmes.

Les vêtements étendus et reliés entre eux sur la corde à linge démontrent la nécessaire solidarité entre les femmes pour prendre en compte les divers enjeux qui les touchent concrètement, entre autres la conciliation des responsabilités familiales, sociales et professionnelles. Les clés et les objets suspendus sur la corde à linge réfèrent aux soins à donner à la famille, aux enfants, aux parents vieillissants; la clé à molette, par exemple, illustre l'entretien de la maison; la clé de sol représente les besoins de loisirs, etc.

En arrière-plan, on remarque des immeubles d'où jaillit un rayon de lumière qui transperce les plafonds de verre, découvrant de nouveaux horizons et espaces à conquérir.

« La conciliation travail-famille, c'est une autre lutte à livrer, une autre lutte à gagner. »

1. Texte tiré du dépliant produit par l'Intersyndicale des femmes pour le 8 mars 2014.

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE : UNE CLÉ ESSENTIELLE DE L'ÉGALITÉ

À l'Intersyndicale des femmes², une clé a été ciblée : celle de la difficile conciliation travail et famille. Toutes les travailleuses, qu'elles soient syndiquées ou non, connaissent la dure réalité de la conciliation travail-famille. Mères travailleuses ou étudiantes avec de jeunes enfants, proches aidantes de parents vieillissants ou de proches en perte d'autonomie, ces femmes sont toutes appelées, un jour ou l'autre, à devoir jongler avec leurs horaires de travail pour tenter de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles. Cela est d'autant plus vrai que le marché du travail connaît des mutations qui favorisent le choc entre les obligations familiales et professionnelles : accélération du rythme de travail, multiplication du travail atypique, précarisation des emplois, multiplication des heures supplémentaires, etc.

L'INACTION COÛTE BEAUCOUP TROP CHER

Au Canada, les coûts associés aux répercussions physiques et psychologiques du conflit travail-famille sur les travailleuses et les travailleurs sont évalués annuellement à plus de 14 milliards de dollars. On peut donc estimer que l'inaction gouvernementale coûte aux contribuables québécois près de 3,5 milliards \$ par année³.

Les coûts liés à l'absentéisme associés à cette même réalité peuvent être estimés à près d'un milliard de dollars par année, au Québec seulement⁴.

Au-delà de l'argent, les conséquences sont encore plus graves pour les femmes. Certaines chercheuses ont démontré que les femmes ont tendance à se retirer du travail, pour une période plus ou moins longue, au bénéfice de la vie familiale⁵. Ces décisions, devant l'absence d'un choix autre, amènent leur lot d'inconvénients : la déqualification professionnelle, la perte de revenu, les promotions manquées et, à terme, un appauvrissement à la retraite.

Difficile, dans un tel contexte, de réellement prétendre à l'égalité. Cette dernière ne sera possible que lorsque les femmes arriveront à concilier le travail et la famille sans devoir sacrifier l'un ou l'autre.

LA CLÉ : POURSUIVRE LA LUTTE SOLIDAIREMENT !

Les luttes que les femmes ont livrées pour l'obtention de l'équité salariale ou pour le Régime québécois d'assurance parentale ont été longues et ardues, mais, ensemble, nous avons réussi à obtenir gain de cause.

Il n'y a pas de raison pour que l'issue d'une lutte menant à l'obtention de mesures de conciliation travail-famille soit différente, si nous faisons preuve de la même persévérance et de la même ténacité dans nos revendications.



Le Collectif 8 mars, Huguette Latulippe/Promotion inc.
Illustration : Geneviève

2. L'Intersyndicale des femmes regroupe les conseillères à la condition féminine des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), Centrale des syndicats démocratiques (CSD), Fédération autonome du collégial (FAC) et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).
3. Présentation de Diane-Gabrielle Tremblay à l'Intersyndicale des femmes, septembre 2013.
4. Estimation effectuée à partir de l'évaluation de Duxbury et Higgins (2003) sur le fait que l'absentéisme lié aux problèmes de conciliation travail-famille coûterait 5,5 milliards \$ au Canada.
5. Marie-Ève Surprenant, *Jeunes couples en quête d'égalité*, Éditions Sisyphe, Montréal, 2009, 126 pages.

Équité salariale

Travaux en cours

Des travaux concernant la prochaine évaluation du maintien de l'équité salariale dans la fonction publique sont en cours. Pour plus d'information, une capsule est disponible sur le site Web du SFPQ.

LYNE-MÉLANIE
MARTEL



Conseillère
Recherche

Pourquoi le Secrétariat du Conseil du trésor doit-il procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour 2015? La Loi sur l'équité salariale impose, depuis 2009, une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale.

Afin de procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015, le Secrétariat du Conseil du trésor pouvait choisir de réaliser son évaluation :

- seul, comme ce fut le cas en 2010;
- en comité formel;
- conjointement.

Il a plutôt choisi de nous proposer une démarche exploratoire, ce à quoi le SFPQ a adhéré.

QUE SE PASSE-T-IL SUR LE TERRAIN?

Au Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), un comité a été formé pour travailler à ce dossier. Ce comité réunit Jocelyne Fortier, Olivier Bory, Mélissa Côté et Lyne-Mélanie Martel.

La première tâche de ce comité de travail est de mettre à jour le portrait des emplois dans la fonction publique. Pour ce faire, le comité procédera, d'ici l'été 2014, à une vaste cueillette d'information conjointe visant toutes les catégories d'emplois représentées par le SFPQ.

COMMENT LES PERSONNES SONT-ELLES SÉLECTIONNÉES?

En suivant les mêmes règles d'échantillonnage pour chaque corps d'emplois, les membres sont sélectionnés de façon aléatoire pour participer à la cueillette d'information. Concrètement, les critères de sélection sont programmés et l'ordinateur produit une liste de noms avec les coordonnées des personnes sélectionnées.

QUE SE PASSE-T-IL SI L'ON EST SÉLECTIONNÉ?

Vous serez convoqué, par courrier, à une séance de cueillette d'information. Votre gestionnaire sera avisé de votre participation. Un représentant du SFPQ communiquera avec vous.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DE L'ÉTAPE DE LA CUEILLETTE D'INFORMATION?

Le questionnaire a pour objectif de fournir suffisamment d'information à propos de votre emploi pour être en mesure de vérifier s'il a évolué depuis la dernière cueillette et, le cas échéant, dans quelle mesure.

Les gens sélectionnés seront questionnés à propos de ces quatre facteurs, qui sont ceux pris en compte lors de l'évaluation de la valeur des emplois :

- Les qualifications que requiert chacun des emplois;
- Les efforts à fournir sur votre poste;
- Le niveau de responsabilité à assumer;
- Les conditions dans lesquelles le travail s'effectue.

Vous devrez faire ressortir l'évolution de vos tâches pour vérifier si leur valeur a changé.

Cette première analyse sera faite par des membres du SFPQ, recrutés et formés spécifiquement pour cette étape.

Pour les catégories d'emplois qui seront réévaluées, en quoi consiste l'évaluation des emplois?

L'évaluation des emplois consiste à analyser et à évaluer les emplois pour déterminer leur valeur relative.

On dit souvent qu'on ne peut pas comparer des pommes et des oranges. Pourtant, certaines méthodes d'évaluation nous permettent de le faire. En effet, en décortiquant chaque fruit, on est capable de comparer leur valeur respective en matière d'apport quotidien en vitamine C, en fibre, en calorie, etc. On peut donc, ensuite, obtenir une hiérarchie basée sur leur valeur nutritive. Eh bien! avec la méthode d'évaluation par points et facteurs, c'est ce qu'on fait avec les emplois. On les décortique en de plus petites composantes pour pouvoir les comparer.

Il existe d'autres méthodes, mais, en plus de permettre le respect de la Loi sur l'équité salariale, la méthode par points et facteurs est certainement la plus rigoureuse. Elle permet une analyse logique et systématique des caractéristiques des emplois. Concrètement, il s'agit d'utiliser une seule et même grille d'évaluation pour l'ensemble des emplois à évaluer. Cette grille d'évaluation est développée de manière à pouvoir

DOSSIER À SUIVRE

En 2009, le législateur québécois avait adopté une loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. Certaines modifications n'ont en rien constitué des avancées.

En effet, en lieu et place de l'article 40 qui créait l'obligation de maintenir l'équité salariale, le législateur a adopté l'obligation d'une évaluation périodique qui se résume plus à une formalité administrative qu'à une évaluation rigoureuse du maintien de l'équité salariale.

Ses obligations se résument à :

- choisir de procéder seul, conjointement avec le syndicat ou en comité;
- se demander si quelque chose a changé depuis le dernier maintien ou depuis l'exercice initial;
- procéder à un affichage comprenant obligatoirement une date, une signature, une liste d'événements (jamais très détaillée) ayant donné lieu à des ajustements, un sommaire de sa démarche

(puisqu'il n'y en a pas d'obligatoire), le détail des ajustements nécessaires (le cas échéant) ainsi que les recours possibles.

Bref, en adoptant ces nouvelles dispositions, le législateur a tout simplement remplacé l'obligation continue de maintenir l'équité salariale par un examen obligatoire, mais ponctuel, laxiste et sans effet rétroactif.

Le SFPQ et l'APTS ont alors contesté ces modifications. En 2010, d'autres organisations syndicales, la FIQ et certains syndicats affiliés à la FTQ par exemple, ont emboîté le pas et ont déposé semblables requêtes. Au cours de 2013, ces dernières ont conjointement été entendues et c'est le 22 janvier 2014 que le jugement a été rendu.

La justice a constaté, comme nous, le recul que constituaient ces modifications en déclarant invalides, inapplicables et d'inopérants deux articles de la Loi sur l'équité salariale : l'article 76.3 qui concerne l'affichage et l'article 76.5 qui concerne la rétroactivité.

Ce n'est toutefois pas fini puisque les parties ont jusqu'au 21 février pour porter appel de ce jugement.

considérer les caractéristiques des emplois susceptibles d'être rencontrées dans l'entreprise.

Au Québec, les quatre critères sont déjà établis par la Loi sur l'équité salariale (qualifications requises, efforts, responsabilités et conditions de travail). À partir de ces facteurs, une grille d'évaluation de dix-sept sous-facteurs a conjointement été développée lors des travaux d'équité salariale.

On y trouve les sous-facteurs suivants :

- Autonomie;
- Raisonnement;
- Créativité;
- Concentration et attention sensorielle;
- Efforts physiques;
- Responsabilité à l'égard d'un programme ou d'une activité ou des services rendus à la clientèle ou en regard des ressources financières ou matérielles;
- Responsabilités à l'égard des personnes;
- Responsabilités à l'égard des communications;
- Responsabilités de supervision et de coordination de personnes;
- Formation professionnelle;
- Expérience et initiation;
- Mise à jour des connaissances;
- Habiletés en relations interpersonnelles;
- Habiletés physiques et dextérité manuelle;
- Conditions psychologiques;

- Conditions physiques;
- Risques inhérents.

Pour chacune des catégories d'emplois, on doit ensuite analyser le contenu des questionnaires recueillis et appliquer la grille d'évaluation. Il en résulte une série de cotes qui correspondent au niveau de présence de chaque sous-facteur constaté dans l'accomplissement des tâches de l'emploi évalué.

Une fois ce long processus terminé, on associe une valeur, en points, à chaque niveau de présence possible pour chaque sous-facteur. Cet exercice est fait selon une logique arithmétique en tenant compte de l'importance du sous-facteur pour l'accomplissement de la mission de l'entreprise. C'est ce qu'on appelle la pondération ou le poids relatif. En additionnant le nombre de points qui correspond à la cote obtenue à chaque sous-facteur, on obtient un pointage final. Ce pointage place automatiquement les emplois dans la hiérarchie des emplois, selon leur valeur, soit du plus petit au plus grand pointage.

Pour s'assurer du maintien de l'équité salariale, il faut vérifier qu'il n'y a pas eu création d'écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe; pour ce faire, on doit comparer le salaire des catégories féminines à celui des catégories masculines, en tenant compte de leur pointage respectif.

SAVIEZ-VOUS QUE...



... ce que vous écrivez sur Facebook doit être présumé accessible au public en général?
... les tribunaux considèrent les réseaux sociaux comme des espaces publics?

Français

Langue commune ou primauté du français ?

PAUL
DE BELLEFEUILLE



Vice-président

Lorsque Camille Laurin, père de la loi 101, a rédigé la Charte de la langue française, il avait certainement à l'esprit que notre langue, le français, devait devenir la langue commune de tous les Québécois et Québécoises. Ce qui, en homme cultivé qu'il était, n'excluait pas, bien entendu, que nous apprenions individuellement d'autres langues. Toutefois, une chose devait être claire : le français serait dorénavant la langue officielle et commune de la nation québécoise. Ce qui, en conséquence, faisait du français la langue de l'administration publique et de la fonction publique.

UN GLISSEMENT DE SENS RISQUÉ

Le projet de loi n° 60 (Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement) introduit, à l'article 40, la notion de primauté du français.

Le terme *primauté* constitue un glissement, selon certains groupes de défense du français, remettant en question le concept de français langue commune. En effet, le terme *primauté* sous-entend que le français est prioritaire et premier. Est-ce à dire qu'il pourrait donc exister, théoriquement, d'autres langues ayant un caractère second, mais aussi officielles ?

Est-ce que cela évacue la notion de français langue commune voulue par la Charte de la langue française ? Il faut être prudent en ce domaine, car l'article 40 du projet de loi n° 60 viendrait modifier la Charte des droits et libertés de la personne. Et, en droit, cette charte, par son caractère quasi constitutionnel, fait figure d'autorité sur les autres lois, y compris sur la loi 101.

Avons-nous intérêt, comme société, à agir avec circonspection et à bien évaluer la portée d'un tel changement ? Je crois que oui. La fonction publique, par son rôle central auprès des citoyennes et citoyens, doit être exemplaire en matière de français et envoyer un message clair : le français est la langue commune et officielle du Québec.

PROJET DE LOI N° 60

Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

40. Le préambule de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) est modifié par l'insertion, après le quatrième alinéa, du texte suivant :

« Considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes, la primauté du français ainsi que la séparation des religions et de l'État, la neutralité religieuse et le caractère laïque de celui-ci constituent des valeurs fondamentales de la nation québécoise; ».

CLASSIFICATION À COMPRENDRE



Vous voulez bien comprendre les principes de la classification en cours à l'Agence du revenu du Québec ?
Visionnez les vidéos en ligne sur le site Web du SFPQ.



VOLONTAIRES RECHERCHÉS

ENQUÊTE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Conformément à une décision du Congrès de 2012, le SFPQ se lance dans une enquête auprès des membres pour connaître les irritants et les besoins en matière de conciliation travail-famille.

Vous avez des choses à dire sur le sujet? Vous aimeriez que les problèmes que vous vivez soient pris en compte dans l'enquête? Nous sommes à la recherche de personnes volontaires pour participer à des groupes de discussion. Femmes et hommes de tous les âges, ouvriers, fonctionnaires ou employés d'unités hors fonction publique: profitez

de l'occasion pour exprimer vos besoins et vos attentes en matière de conciliation travail-famille.

Si vous êtes sélectionné pour participer aux groupes de discussion, vous recevrez une convocation et tous les détails liés à votre participation (libération et/ou frais de déplacement). Rendez-vous sur le site Internet du SFPQ (www.sfpq.qc.ca) pour plus d'informations et pour accéder au formulaire de participation.

En vente
au SFPQ

15\$

1983 ▶ 2013

30 ans
de luttes
féministes
au SFPQ

Un livre intelligent et coloré qui campe les brillantes actions du Comité national des femmes au cœur de l'évolution de la société québécoise.

CAHIER SPÉCIAL DÉTACHABLE

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

MOI, J'Y PENSE TOUT LE TEMPS

En tant que représentants en santé et sécurité du travail du SFPQ, c'est avec fierté que nous vous présentons notre nouveau guide de référence en santé et sécurité du travail. Développé à votre demande, cet incontournable outil de référence, accessible et convivial, vous permettra de répondre rapidement à vos collègues. Vous en trouverez quelques extraits à l'intérieur de ce cahier.

Ce guide de référence est aussi disponible en PDF (index interactif) sur notre site Web (/publications).

Les personnes qui désirent obtenir plus d'information en santé et sécurité du travail peuvent consulter les membres des comités de santé et de sécurité ou les délégués syndicaux.

Hélène ROCHEFORT



Guillaume MAHEUX



DES IDÉES D'ARTICLE ?

Faites-nous connaître les sujets de santé et de sécurité que vous aimeriez que nous abordions dans nos prochaines publications. Envoyez vos suggestions ou vos commentaires à santesecurite@sfpq.qc.ca ou au 5100, boulevard des Gradins, Québec, G2J 1N4.



SFPQ
SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE
DU QUÉBEC

Paul DE BELLEFEUILLE



*La santé et la sécurité au travail
sont toujours, et plus que
jamais, d'actualité.*

*La prévention à la source des
accidents du travail représente
un défi quotidien.*

*Les lois et les règlements en santé
et sécurité du travail sont le résultat
de luttes acharnées des travailleurs et
travailleuses voulant obtenir le droit
de travailler en toute sécurité.*

***Un accident de travail est
un accident de trop !***

GUIDE DE RÉFÉRENCE

EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL



DROITS ET OBLIGATIONS DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

DROIT DE REFUS

RETRAIT PRÉVENTIF

COMITÉ DE SANTÉ
ET DE SÉCURITÉ



MOI, J'Y PENSE TOUT LE TEMPS



RÔLES ET RESPONSABILITÉS
DES MEMBRES

REPRÉSENTANT
À LA PRÉVENTION

PROGRAMME DE PRÉVENTION

ACCIDENT DE TRAVAIL ET
MALADIE PROFESSIONNELLE

CONTRAINTES THERMIQUES

UN DROIT DE PLUS EN PLUS UTILISÉ

Il ne faut surtout pas croire que le retrait préventif pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent est un recours exceptionnel. Au contraire, depuis son instauration en 1981, de plus en plus de travailleuses y ont recours. Il importe qu'elles se prévalent de ce droit, si elles ont le moindre doute quant aux dangers pouvant menacer leur santé ou celle de leur enfant.



POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER



Droits de la travailleuse enceinte ou qui allaite

(Art. 40 et suivants de la LSST)

Il existe dans la LSST des dispositions particulières visant à protéger la travailleuse enceinte ou qui allaite, lorsque son travail l'expose à des dangers pouvant compromettre sa santé ou celle de l'enfant.

La LSST prévoit, en premier lieu, une réaffectation à des tâches ne comportant pas de tels dangers. Si la réaffectation est impossible, la travailleuse enceinte ou qui allaite a le droit de cesser de travailler temporairement et de recevoir des indemnités de remplacement de revenu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Une de ces trois conditions doit être présente pour que le retrait préventif soit accordé par la CSST :

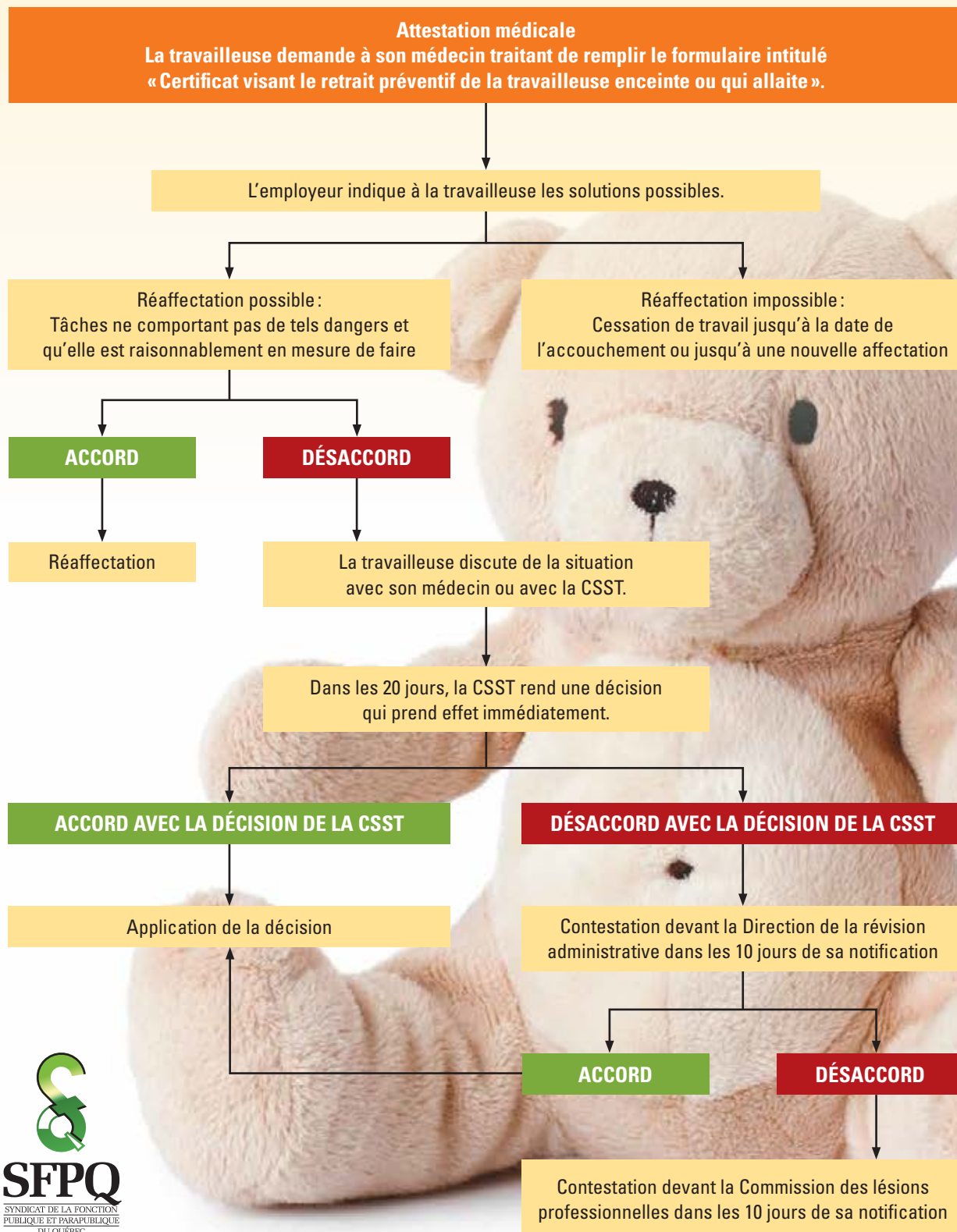
- I. Le travail comporte des dangers physiques pour l'enfant à naître.
- II. Le travail comporte des dangers physiques pour elle, à cause de son état de grossesse.
- III. Le travail comporte des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.



Des conditions médicales strictement personnelles sans lien avec le travail ne donnent pas droit aux indemnités de la CSST.

AIDE MÉMOIRE

« RETRAIT PRÉVENTIF (ART. 40 DE LA LSST) »





PLAINTÉ À LA CSST

Il y a une distinction à faire entre une plainte formulée à la CSST et le droit de refus prévu à l'article 12 de la LSST.

⚠ Le droit de refus s'exerce lors d'une situation précise qui menace sa propre vie ou celle des autres de façon imminente.

La plainte, quant à elle, s'exerce plutôt lorsque des lois, règlements ou règles en matière de santé et de sécurité du travail ne sont pas respectés.

Exemples :

- l'employeur ne respecte pas ce qui est prévu dans son programme de prévention ;
- la température à l'intérieur d'un bureau est en dessous des normes prévues par le RSST ;
- etc.



DROIT DE REFUS

EXCEPTIONS

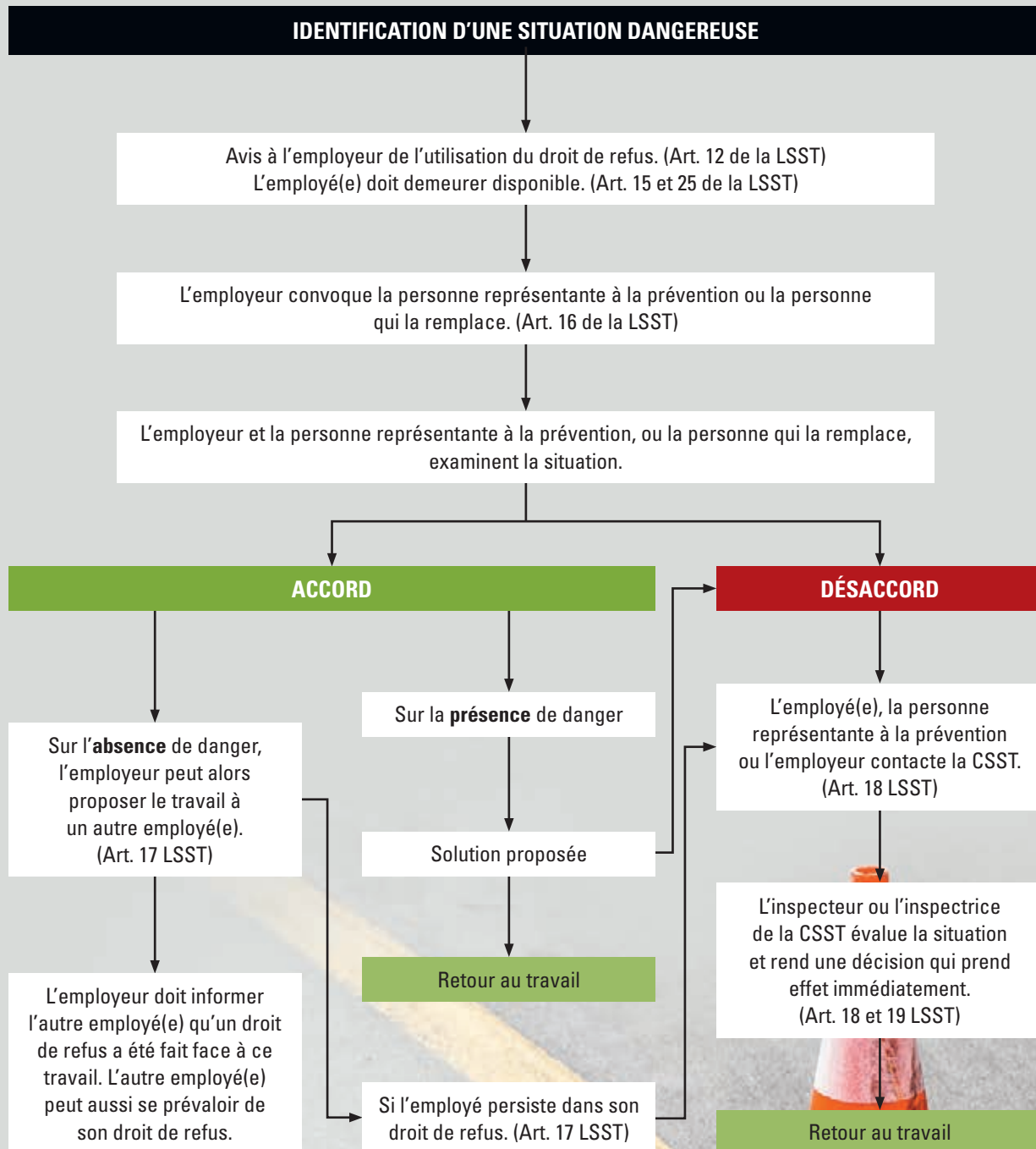
En vertu de l'article 13 de la LSST, ce droit ne peut être exercé lors des situations suivantes :

- si l'exercice de ce droit met la vie de quelqu'un d'autre en péril ;
- si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Afin de déterminer si les conditions d'exécution du travail sont normales, il y a lieu de se poser les questions suivantes :

- I. Est-ce que le travail s'effectue selon les règles de l'art, c'est-à-dire selon des méthodes reconnues comme étant sécuritaires (réglementées ou non) ?
- II. Est-ce que l'employeur assure une supervision appropriée ?
- III. Est-ce que le risque est inhérent à la tâche, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible de l'éliminer complètement ?
- IV. Est-ce que toutes les mesures de sécurité ont été prises pour contrôler ce risque et, si oui, sont-elles adéquates ?
- V. Est-ce que l'employé a reçu la formation, l'information et l'entraînement nécessaires pour que l'exécution de cette tâche s'effectue de façon sécuritaire ?
- VI. Est-ce que l'équipement utilisé est en bon état de fonctionnement ?

AIDE-MÉMOIRE « DROIT DE REFUS »



EN CAS D'ACCIDENT : Qui fait quoi et quand ?

Droits et obligations des principaux intervenants

LATMP : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LSST : Loi sur la santé et la sécurité du travail

Sites utiles : www.csst.qc.ca
www.sfpq.qc.ca

TRAVAILLEUR	EMPLOYEUR	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CSS)	REPRÉSENTANT(E) À LA PRÉVENTION
Déclaration de l'accident - Aviser son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate. Art. 265 et 266 de la LATMP - Signer le registre d'accident de l'employeur (avec ou sans perte de temps).	Donner les premiers secours. Art. 190 de la LATMP Transmettre copie de la déclaration d'accident au CSS et à la personne représentante à la prévention. Faire signer le registre d'accidents ou le registre des premiers soins par la personne accidentée. Art. 280 de la LATMP	- Recevoir de l'employeur l'avis ou la déclaration de l'accident. - Enquêter et soumettre des recommandations à l'employeur. Art. 78.9 de la LSST Le CSS doit se doter de procédures prévoyant : - une personne qui reçoit les avis d'accident au nom du CSS ; - le genre d'accident qui devra faire l'objet d'une enquête au nom du CSS ; - les personnes qui seront mandatées pour faire l'enquête paritaire au nom du CSS. Les personnes qui enquêtent doivent soumettre leurs résultats au CSS. C'est ce dernier qui déterminera les recommandations à faire à l'employeur.	- Recevoir de l'employeur l'avis ou la déclaration de l'accident. - Enquêter sur les événements qui ont causé l'accident. Art. 90.2 de la LSST La personne représentante à la prévention doit convenir avec l'employeur des modalités qui devront être fixées pour qu'elle puisse mener à bien son enquête. Le représentant ou la représentante à la prévention déterminera la nature des accidents sur lesquels il ou elle pourra enquêter. À la demande du travailleur ou de la travailleuse, la personne représentante à la prévention doit lui faire part des résultats de son enquête. Selon les résultats de son enquête, il ou elle formule au CSS ou à l'employeur les recommandations qu'il ou elle juge opportunes en vue d'éviter que pareils accidents se reproduisent. Art. 90.4 de la LSST.
S'IL Y A PERTE PÉCUNIAIRE			
Remplir le formulaire « Réclamation du travailleur » si : - arrêt de travail ; Art 44 et 45 de la LATMP - vêtements endommagés ; Art 112 de la LATMP - orthèse-prothèse endommagée ; Art 113 de la LATMP - besoin d'assistance médicale. Art 189 de la LATMP	Fournir à la personne accidentée le formulaire : « Réclamation du travailleur » et l'aider à compléter les renseignements requis. Art. 270 de la LATMP Pendant les 14 premiers jours d'inactivité, verser à la personne accidentée 90 % de son salaire net. Art. 60 de la LATMP ⚠ Il s'agit d'une obligation.		
Consulter son médecin, obtenir une attestation médicale et la remettre à son employeur. Art 199 et 267 de la LATMP	Remplir le formulaire : « Avis de l'employeur et demande de remboursement » et demander à la personne accidentée de remplir la partie qui le ou la concerne. Art. 269 de la LATMP		
DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL : ART. 236 DE LA LATMP	Remettre à la CSST, au CSS, à la personne représentante à la prévention et à l'association accréditée le rapport d'accident exigible en vertu de la LSST (si période d'inactivité de plus de 10 jours). Art. 268 de la LATMP et 62 de la LSST		



La vie (temporairement) en noir



Wikipedia

Au seuil de l'éternité, Van Gogh, 1890

« Selon ESI Canada, en 2010, le sixième médicament le plus vendu au pays traitait la dépression (les deux premiers le cholestérol, les autres les maladies inflammatoires). »



Conseillère/
Communications

Au Québec, environ 20 % (23 % des femmes, 16 % des hommes) de la population âgée de plus de 12 ans vit un niveau élevé de détresse psychologique¹.

La détresse psychologique est une expérience émotionnelle désagréable, pénible et, selon sa gravité, elle peut influencer sur la capacité de la personne à faire face à son quotidien, à sa vie – mais elle ne conduit pas au suicide. Selon la professeure Jimmie C. Holland, les difficultés liées à la détresse psychologique peuvent avoir pour conséquences anxiété, dépression et, notamment, isolement social. Pour la chercheuse Chantal Perreault², «la détresse psychologique est à l'ensemble de la santé mentale ce que la fièvre est à l'ensemble des maladies infectieuses : un symptôme mesurable, signe évident d'un problème, mais qui ne peut à lui seul éclairer sur l'étiologie et la sévérité du problème auquel il se rattache».

**Détresse psychologique
n'égal pas suicide.**

QU'EST-CE QUI PEUT MENER À LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ?

Une déception; un échec; une accumulation de déceptions, d'échecs; une rupture; un congédiement; un deuil; etc. Ce peut parfois être une toute petite idée, même un petit rien, qui pousse l'individu las dans l'engrenage de la souffrance et l'étouffe lentement. «Puis, tout l'univers psychique, le monde intérieur de la personne devient lui-même noir, laid, déprimant.»³ Pire encore, cette douleur psychique prend des formes physiques : nausées, cœur «déchiré», mauvaise digestion, tensions musculaires, etc.

LES AUTRES

Le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQSAF) insiste sur l'importance du soutien social lors d'épisodes de détresse psychologique. «Il a pour effet de réduire directement ou indirectement les effets néfastes du stress et des situations difficiles. Un réseau de soutien social insuffisant constitue en soi un important facteur de risque pour la dépression et l'anxiété. Sans un soutien adéquat, sans la présence de personnes significatives à qui se confier, la femme⁴ faisant face à des difficultés ou à un stress important risque de voir son niveau de détresse psychologique augmenter», peut-on lire sur le site Web du RQSAF. Le Réseau va même jusqu'à émettre l'hypothèse que plutôt que de tenter d'améliorer son réseau social, des femmes en détresse psychologique se feraient prescrire des psychotropes. «Il semble devenu normal de rendre la personne responsable de sa maladie plutôt que de remettre en question l'organisation du soutien social.»

Au moins un million de Canadiens souffrant de dépression grave ne demanderont jamais d'aide. Il n'y a pourtant pas de honte à le faire. Distinguez-vous et consultez.

Notez que cet article ne remplace pas l'avis d'un médecin.

SIGNES DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE⁵

Signes physiques

- Fatigue ou nervosité
- Maux de dos ou de tête
- Sensation de lourdeur dans la poitrine ou l'estomac
- Accélération des battements du cœur
- Tensions musculaires
- Insomnie

Signes cognitifs

- Difficulté à prendre des décisions
- Distraction
- Pessimisme
- Cauchemars
- Méfiance

Signes émotifs

- Irritabilité
- Anxiété
- Dépression
- Colère
- Excitabilité

Signes comportementaux

- Disputes, agressivité, sautes d'humeur
- Isolement, silence
- Attitudes rigides
- Passivité
- Abus de café, d'alcool, de drogues ou surconsommation de médicaments

1. Santé et Services sociaux Québec, 2007-2008. Notez que cette proportion a tendance à diminuer avec l'avancée en âge.

2. Les mesures de santé mentale : possibilités et limites de la méthodologie utilisée, *Cahier technique*, Santé Québec, 1987.

3. Wikipédia/souffrance

4. S'applique autant aux hommes qu'aux femmes.

5. Santé et Services sociaux Québec, Fiche d'information sur la pandémie d'influenza, mars 2007.



Leaders : prenez le détour

« Que ce travail minutieux est fascinant... Mais quel talent dans ce doigté pour produire un résultat aussi serré, parfait, équilibré », pensais-je, hypnotisée par l'ennuyant textile beige recouvrant les murs de mon « bureau ». Vous le devinez : en ce lundi de tempête d'hiver, je m'éclatais d'enfer avec mes responsabilités d'agente de bureau. « Mais qu'est-ce que je serais mieux en République avec Pedrrrrro. À quand ma retraite? », soupirais-je en mimant la *Macarena* (*dale a tu cuerpo alegria, macarena, heeeey macarena*). Un « Psssttt! » discret me sortit de mon Club Med halluciné : un collègue de même classe que moi venait d'entrer dans ma cellule beige asphyxié (#lesupplicedubeige).



Déléguee SFPQ

Que me voulait-il, à moi, sa personne déléguée syndicale, laquelle on pense qu'elle s'empoussière (cenestpaslecas.com) entre deux conventions collectives? Mon collègue de la cellule3-beige-loin-de-la-fenêtre5 (#laviesanssoleil) voulait jaser dérapage gouvernemental (lire: Agence des infrastructures de transport du Québec).

- Qu'est-ce que t'en penses, toi, Michel/e?, me demanda-t-il en chuchotant. Mon beauf pense qu'il va gagner le même salaire que les gars des villes mais peut-être sans doute pas ceux de la ville de Québec, a-t-il ajouté en mimant Napoléon Bonaparte¹. Y dit qu'il va s'enrichir avec l'Agence...
- Ton beau-frère a tort de croire que ses conditions de travail s'amélioreront avec l'Agence des infrastructures de transport du Québec.

Le faiseur de dettes a toujours le mensonge en croupe.

— Proverbe du XIII^e siècle

Et là, du fond de ma cellule beige, telle une grande politicienne narcissique (Pléonasme: J'aime), je me suis lancée dans un monologue:

Primo: le gouvernement veut transformer le ministère des Transports (MTQ) en une agence pour notamment l'éloigner de l'influence du politique (synonymes: enveloppes brunes, collusion et corruption?) et pour mieux contrôler les coûts (?!?! vous me l'expliquez, celle-là?!?!). Cette agence détiendrait plus de pouvoir que le ministre des Transports... Euh Quoi? Un gouvernement et ses ministères ne sont-ils pas censés être la puissance d'une nation? Son chef? Si le ministre du MTQ ne se sent pas à la hauteur de l'emploi, s'il a envie de fuir devant ses responsabilités, il devrait remettre au Québec sa démission pour laisser son trône à un véritable chef. Un bon leader n'a pas besoin d'agence.

Secundo: l'agence serait gérée par un conseil d'administration «soumis» au ministre du MTQ. Osons penser que le PDG de ce conseil d'administration ne serait certainement pas payé avec des pinottes². On en connaît des opportunistes de CA; juste à penser à Tourisme Montréal et aux 398 300\$ de son PDG. Si le ministre du MTQ a encore du budget pour avoir un petit CA à dorer, il doit encore en avoir pour engager quelques ouvriers experts ou pour améliorer les conditions de travail de ses employés. Non? J'ai une meilleure idée: il devrait s'offrir un cours sur le leadership³: un bon leader n'a pas besoin d'agence.

Tertio: le ministère des Transports serait le client de l'Agence, de l'entreprise. C'est donc lui (moi, toi, elle, nous, vous, elles, eux) qui les payerait les factures, encore et toujours. Qu'est-ce que l'Agence apportera de plus? J'ai plutôt l'impression que l'Agence réduira les dépenses pour arriver à ses fins.

Parfois, j'ai l'impression d'être un beigne industriel (aveugle et épais) gisant sur un tapis roulant, direction station de fourrage...

- Ouin, c'est vrai que dès que mon beauf se fait promettre plus d'argent, il ne se souvient plus. Comme une brise de janvier, j'veis lui rafraîchir sa mémoire de Québécois.
- Ouin, fais donc ça. Et invite-le à signer la pétition contre l'Agence de Gaudreault. Elle est sur notre site Web. Si tous les beignes du Québec signent contre, on finira peut-être par mettre en faillite la station de fourrage.

Votre dévouée Michel/e
Déléguee SFPQ

NDLR: Michel/e est une personne fictive créée par le Service des communications du SFPQ.



1. Bonaparte a dit: «Le sot a un grand avantage sur l'homme d'esprit: il est toujours content de lui-même.»
2. If you pay peanuts, you get monkeys. Traduction libre: un salaire de cacahuètes n'attire que des singes.
3. Certificat en leadership organisationnel: HEC Montréal. 3245,30 \$.

La relève

Yan Smith a récemment été élu au Comité national des jeunes. Technicien en documentation et employé de Bibliothèque et Archives nationales du Québec depuis 2011, il est rapidement devenu délégué syndical de la section 221. Le Journal SFPQ l'a rencontré pour en savoir plus sur ses motivations syndicales.



DANIE BLAIS
Conseillère
Communications

Journal : Pourquoi as-tu décidé de t'intéresser au SFPQ, alors que tant de préjugés entourent le milieu syndical ?

Yan Smith : J'ai décidé de prendre part à la vie syndicale, car j'ai à cœur la défense des droits des travailleuses et travailleurs. Je suis parfaitement conscient de la mauvaise publicité dont les syndicats sont victimes; cependant, je suis aussi conscient que tous les syndicats ne fonctionnent pas de la même manière.

J : À quoi ça sert de s'impliquer dans la vie syndicale ?

YS : Ça sert à connaître et à comprendre l'importance du Syndicat. Ça sert à connaître ses droits et à les faire respecter. De plus, ça permet de rencontrer des consœurs et confrères de différents milieux.

J : Pourquoi as-tu décidé de le faire au Comité national des jeunes ?

YS : J'ai voulu faire partie du Comité national des jeunes afin de mieux faire connaître le Syndicat et le syndicalisme, ainsi que l'importance de celui-ci auprès des jeunes de la fonction publique et parapublique du Québec.

J : À quoi sert le Comité national des jeunes ?

YS : Créer un sentiment d'appartenance au Syndicat et démontrer que les jeunes ne sont pas laissés de côté et qu'ils ont eux aussi leurs mots à dire dans les diverses prises de position.

J : Quelles sont les qualités requises pour être un bon représentant des jeunes ?

YS : Être à l'écoute des jeunes et être attentif aux questions et problèmes qu'ils peuvent rencontrer. Il faut être proactif et aller au-devant pour organiser des rencontres, prendre position sur diverses questions concernant les jeunes travailleuses et travailleurs.

J : Pourquoi est-il nécessaire que s'impliquent les jeunes dans le mouvement syndical ?

YS : Selon moi, il est important de s'impliquer tôt dans le Syndicat afin de ne jamais manquer de relève. De plus, les jeunes amènent une autre vision qui fait progresser le Syndicat et le syndicalisme en général.

J : Est-ce que ton implication nécessite beaucoup de temps, d'heures ?

YS : C'est assez dur à calculer, mais je dirais l'équivalent de quelques jours par mois. Honnêtement, je ne me suis jamais arrêté à le calculer, car ça n'a pas vraiment d'importance pour moi.

J : Pour quelles raisons crois-tu que les jeunes ne démontrent pas d'intérêt envers la vie syndicale ?

YS : Je crois surtout que c'est un problème généralisé. Autant les jeunes que les moins jeunes ne souhaitent pas toujours «travailler» après les heures normales de travail. De plus, ils voient les bêtises commises dans d'autres centrales syndicales ou entendent les commentaires si peu pertinents de certains commentateurs qui se spécialisent dans le *syndicat bashing*. Il y a aussi un commentaire qui revient souvent de la part des travailleurs : «Je paye du syndicat et il ne fait rien pour moi». Disons qu'il y a plusieurs mythes à déboulonner.

J : Qu'est-ce qui pourrait les faire changer de vision ?

YS : Ce sont ceux qui s'impliquent déjà qui doivent leur démontrer, leur expliquer l'importance du syndicat. Il faut leur rappeler que si le syndicalisme n'avait jamais existé, nous en serions encore à des journées de 14 à 16 heures de travail. Les salaires seraient encore plus bas que ce que nous connaissons présentement. Nous avons acquis des droits, mais il ne faut pas oublier que nous pourrions très bien les perdre si nous ne sommes pas vigilants.



Chut!

Denise Joncas et Suzanne Fleury travaillent dans le service sans doute le plus calme du SFPQ : le Centre de documentation. Elles y sont entourées de livres et de photographies, de souvenirs et de murmures du passé. Un service calme, silencieux, mais fier conservateur de tonnes de documents grouillant de vie, de cris, de revendications, de victoires.

DANIE BLAIS



Conseillère
Communications

Le Centre de documentation du SFPQ existe sous sa forme actuelle depuis 1987. Notez qu'avant l'embauche d'une technicienne, il se nommait Service de documentation et de recherche. Le mandat de ce service était alors l'étude des divers projets de loi, projets de directive ou livres blancs soumis par le gouvernement; la préparation des documents pouvant servir de base aux revendications syndicales; l'élaboration des demandes syndicales; et la conservation de divers documents. La gestion des archives et la revue de presse étaient sous la responsabilité de l'adjoint au président, Jean Laporte. Aujourd'hui, le Centre de documentation est un service unique, la Recherche en étant un autre. Ses employés se concentrent ainsi à l'archivage de documents et à leur conservation.

Les archives du SFPQ forment son identité; elles sont la genèse de son génie. Il est aussi important d'être conscient que les documents qui y sont entreposés relatent certes l'histoire du SFPQ, mais aussi une partie de celle du Québec. En effet, le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec a été au cœur des changements des conditions de travail des fonctionnaires (équité salariale, droits parentaux, privatisation des services publics, discrimination), donc des façons de gérer de l'État. Denise Joncas et Suzanne Fleury prennent ainsi tous les moyens mis à leur disposition pour préserver l'intégrité matérielle du fonds du SFPQ, de cette incontournable histoire.

«Les archives de tous les pays, en gardant la trace des actes d'hier et leurs cheminements, éclairent, mais aussi commandent le présent. Ceux qui exercent une responsabilité savent bien qu'on ne définit pas des orientations dans l'ignorance du passé.»

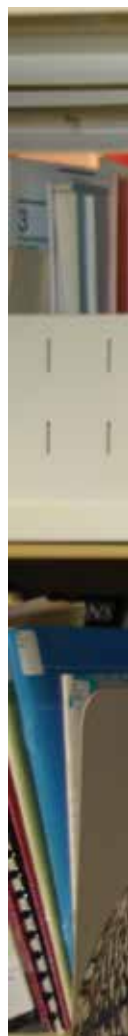
– François Mitterrand (1916-1996),
ex-président de la République française

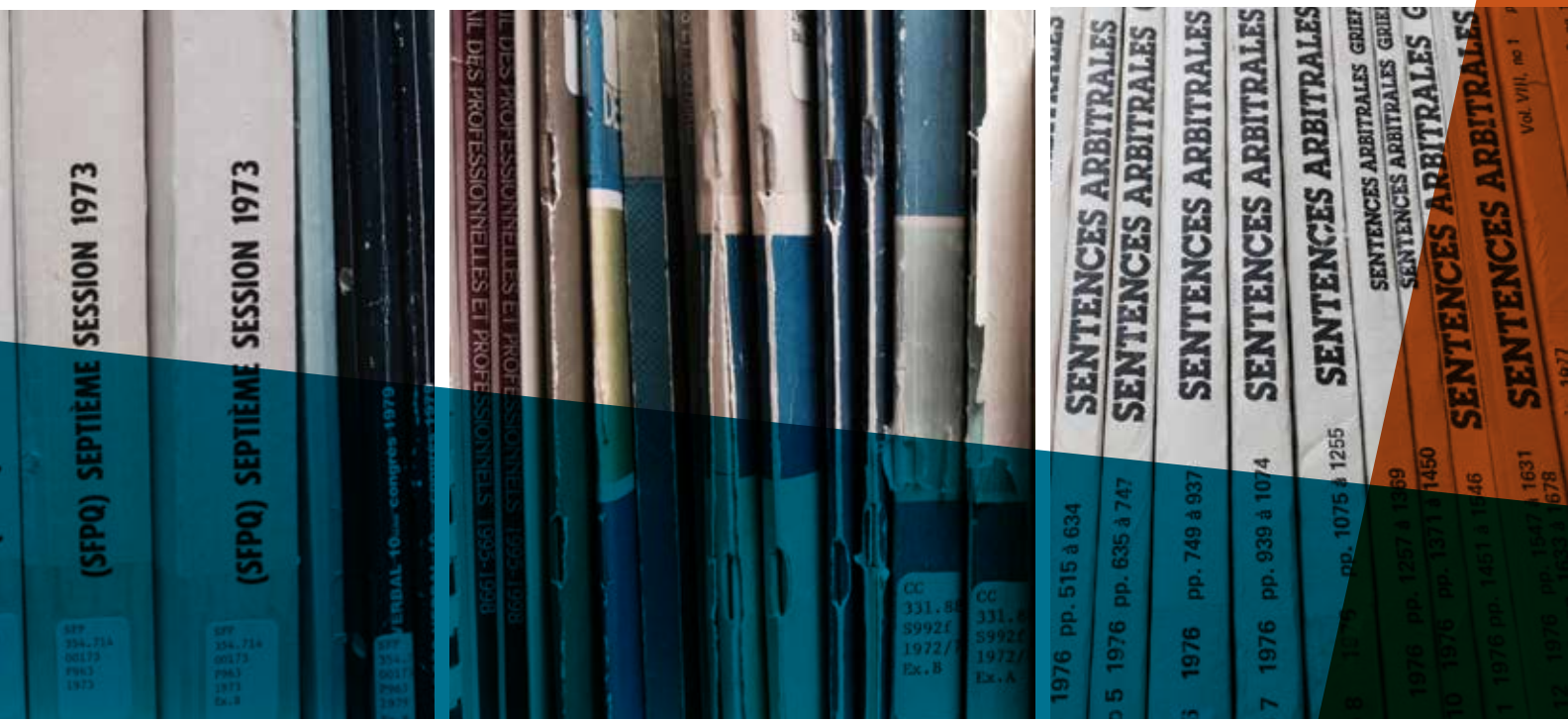
Comme l'expliquent Jacques Mourier (conservateur aux Archives départementales des Pyrénées-Orientales) et Marcel Cana (professeur d'archivistique à l'UQAM), les archives sont des témoins directs de l'activité humaine. Elles jouent un rôle capital dans l'étude du passé. «Bien gérées, elles permettent de vérifier des faits uniques, de les analyser et de les comparer. Elles permettent d'avoir accès à des informations authentiques, à des preuves. Elles permettent aussi, entre autres, le transfert d'expertise administrative», ajoutent-ils.

Denise et Suzanne s'assurent ainsi de valoriser et de mettre à la disposition de chacun le patrimoine collecté. Les demandes de consultation proviennent tant de la présidence du SFPQ et de ses différents services que de journalistes ou de chercheurs.

Au fil des prochains numéros du *Journal SFPQ*, le Centre de documentation du SFPQ vous invitera dans le passé, histoire d'y découvrir d'inoubliables faits. Voici un aperçu de ce que vous pourrez lire dans le prochain journal SFPQ:

Robert Lepage tourne pour le SFPQ.





Suzanne Fleury et Denise Joncas.

A photograph of a man in a dark shirt standing at a podium, addressing a group of people seated at tables in a meeting room. A large screen is visible behind him.

Prêts pour les négociations de 2015?

À l'aube d'une période intensive de négociation pour le renouvellement des conventions collectives d'un très grand nombre d'accréditations, le Service de la gestion des accréditations et de la négociation a jugé pertinent de diffuser les contenus présentés ci-après. L'objectif de cette diffusion est de bien outiller les personnes concernées dans le cadre du défi qu'elles ont accepté de relever.

JOHANNE MARY
McCOOL



Coordonnatrice\ Accréditations et négociation

Le 28 octobre dernier, une session de formation syndicale de base a été diffusée à tous les nouveaux membres des comités de relations professionnelles (CRP) ou de travail (CRT) des unités d'accréditation parapubliques.

Cette formation visait à rendre plus autonomes les membres des CRP/CRT dans les façons de traiter les dossiers pour ainsi éviter un maximum d'embûches. Les participantes et participants seront également davantage en mesure de maintenir ou d'améliorer l'efficacité des rencontres avec l'employeur.

Au cours de cette formation d'une journée, les intervenants ont abordé, en plus d'un volet sur la communication, divers

aspects liés à la tenue d'une rencontre d'un CRP ou CRT : le but d'un tel comité, sa composition, son rôle, les modalités de fonctionnement et les outils à utiliser. Bien entendu, les représentantes et les représentants des unités d'accréditation parapubliques ont mis en pratique leurs apprentissages pendant un atelier et lors d'une plénière.

Les 29 et 30 octobre, les membres des comités de négociation, des CRP ou CRT et du comité d'organisation du travail de l'Agence du revenu du Québec ont à leur tour été formés. Leurs sessions visaient à bien les préparer aux négociations intensives qui vont démarrer sous peu.



CONDUITE D'UNE NÉGOCIATION

Le premier atelier portant sur la conduite d'une négociation a été présenté et diffusé par M^e Denis Bradet de la firme Poudrier Bradet avocats, S.E.N.C. Les objectifs de cet apprentissage consistaient à comprendre le processus et la dynamique d'une négociation, les rôles des membres d'une équipe de négociation et enfin la conduite d'une négociation. En somme, tous les aspects abordés par M^e Bradet ont leur importance dans le cadre d'une négociation, et ce, même pour la représentante syndicale ou le représentant syndical au sein de tout autre comité paritaire prévu à la convention collective.

**Soyez efficace :
écoutez et posez
des questions.**

Parmi les éléments à considérer dans toute négociation, il faut retenir, entre autres, la connaissance des acteurs en place, les méthodes de négociation (gagnant-gagnant, traditionnelle, basée sur les intérêts, etc.), l'importance d'une communication efficace (écouter, poser des questions, reformuler nos arguments, etc.), le respect du porte-parole, une préparation efficace et structurée et une évaluation du rapport de force.

ÉTHIQUE EN CONVENTION COLLECTIVE

Le second atelier portait sur l'éthique en négociation collective. Cette partie a été présentée et diffusée par M. Denis

Turcotte, ressource attitrée à la protection des accréditations. L'objectif de cet atelier était de comprendre et de viser à adopter les bonnes attitudes et les bons comportements devant l'employeur. Plusieurs règles implicites de comportement sont liées au processus de négociation. Nous ne pouvons pas aborder ici toutes les règles, mais voici tout de même, à titre indicatif, un aperçu de celles-ci :

Notons tout d'abord la structuration liée à la négociation du contenu distributif et intégratif où l'on fait le lien avec les règles suivantes : respecter la parole donnée, faire preuve de franchise et d'ouverture envers l'autre partie, respecter ses engagements et être transparent.

Une autre règle concerne la structuration des attitudes intergroupes où l'on vise un type de comportement en lien, entre autres, avec les règles suivantes : utiliser un langage convenable avec l'autre partie, éviter les attaques personnelles et ne pas discréditer l'autre porte-parole devant ses mandants.

Enfin, il y a la structuration de la gestion des différences internes où l'accent est mis sur l'importance d'établir un lien de solidarité entre les membres du comité, de respecter le mandat reçu des mandants (les membres) et de faire preuve d'objectivité en tout temps.

Soyez objectif.

REPRÉSENTATION SYNDICALE ET PÉRIODE DE NÉGOCIATION

Le troisième atelier a été consacré à la représentation syndicale et à la période de négociation. Cette partie était diffusée par la coordonnatrice du service, Johanne Mary McCool. Les objectifs étaient de rappeler les rôles et mandats des membres de CRP et de CRT ainsi que ceux des comités de négociation et, surtout, de sensibiliser les représentantes et représentants syndicaux de la structure locale à la situation des prochains mois en matière de négociation.

Notons qu'au cours de la période couvrant la fin de l'année 2013, et jusqu'en 2015, près de 25 unités d'accréditation parapubliques entreprendront leur ronde de négociation pour le renouvellement de leur convention collective respective. La collaboration et la solidarité devront être au premier plan pour toutes les personnes impliquées directement ou indirectement dans ce tourbillon qui nous attend. Nous devons donc aborder toute cette période de manière efficace et très positive.

« Collaboration et solidarité. »

LANGAGE NON VERBAL

Enfin, cette session de formation syndicale de deux jours s'est terminée avec un atelier portant sur la synergologie (langage non verbal). Le conférencier émérite, formateur, éducateur et auteur (*Voir mentir* aux Éditions Propulsion) Christian Martineau est parmi les premiers diplômés au monde en synergologie. Son travail l'amène à donner des conférences et des formations dans plusieurs secteurs d'activité, entre autres, dans les milieux carcéraux, les forces armées et la sécurité.

Les objectifs de son atelier consistaient à permettre aux personnes participantes d'acquérir des outils pour mieux lire le non verbal et décoder la gestuelle, comprendre l'émotion, déceler le mensonge, révéler le non-dit tout en améliorant la qualité des communications.

Cet apprentissage peut paraître fastidieux. Au contraire ! M. Martineau a su capter l'attention des personnes participantes à l'aide d'exemples, de vidéos et d'un langage clair, le tout dans une atmosphère propice à l'apprentissage et enrobée d'humour.

L'être humain a la propension à interpréter ce qu'il voit et à porter un jugement lié à un événement, à des attitudes et des comportements. « C'est ce qu'on appelle un jugement sans analyse, dirait M. Martineau. Nous devrions plutôt au départ observer selon un certain raisonnement avant de tirer des conclusions. C'est la méthode prônée par la synergologie. »



Christian Martineau

Selon la croyance populaire, le plus important dans toute communication est l'utilisation des mots. Détrompez-vous ! Les experts soutiennent plutôt que le contenu des mots, statistiquement, ne représente que 7 % de la communication, alors que le non verbal représente 55 %.

M. Martineau, à l'aide de divers outils synergologiques, a démontré qu'il était possible de détecter les signaux du mensonge, c'est-à-dire le non-dit, en observant attentivement et judicieusement le langage corporel de notre interlocuteur. On ne devient pas experte ou expert en la matière en si peu de temps, mais avec de la pratique et de l'ouverture d'esprit, vous pourrez détecter ce que votre interlocuteur semble vouloir vous cacher en observant différentes gestuelles.

Toutefois, une mise en garde s'impose concernant la synergologie : la maîtrise de cet art nécessite des années d'études et d'observations. N'utilisez donc pas cette technique de façon aléatoire. Vous éviterez ainsi de faire face à une situation désagréable, tant pour vous que pour votre interlocuteur.

« La communication non verbale permet de détecter le mensonge. »

44/48

lettre d'entente n° 10 : bilan

C'est le 10 février dernier que les membres visés par la seconde opération 44/48 obtenaient leur titularisation en tant qu'employé temporaire et qu'on complétait les travaux des deux opérations spéciales prévues par la lettre d'entente n° 10. La seconde phase des travaux ainsi terminée, nous pouvons maintenant tracer un bilan du nombre de membres qui ont pu régulariser leur situation, étant conformes aux différents critères établis.



CHRISTIAN DAIGLE
Vice-président
SFPQ

Dans un précédent article (août 2011), nous avons indiqué qu'environ 2000 personnes obtiendraient éventuellement un poste temporaire et que nous estimions que près de 500 autres membres pourraient accéder au même statut lors de la seconde phase. Dans les faits, et à la suite des travaux réalisés, ce sont plus de 2000 personnes qui ont été touchées par la première phase et au-delà de 1200 personnes par la seconde (incluant les travaux de la fonction publique et ceux de l'Agence du revenu du Québec). Au total, ce sont donc plus de 3200 membres qui ont pu se qualifier et ainsi se voir confirmer dans leur poste de travail. Avec les récents gels d'embauche dans la fonction publique et le non-renouvellement des contrats arrivant à échéance avant le 31 mars, il va sans dire que ces nominations auront certainement permis à bon nombre de nos membres de sécuriser leur emploi et de souffler un peu plus en ces périodes plus austères.

Certes, les ministères et organismes ont toujours été et demeurent les seuls maîtres d'œuvre quant à la régularisation des emplois; cependant, compte tenu des coupes budgétaires et de la règle sur le remplacement d'un départ sur deux instaurée en 2003, et toujours en vigueur (bien que le Parti québécois devait revoir le tout en arrivant au pouvoir), la marge de manœuvre des ministères et organismes a grandement diminué. Comme les présentes conventions collectives ne prévoient pas d'autre opération similaire d'ici leur échéance, soit au 31 mars 2015, nous espérons que les ministères et organismes garderont le cap en exigeant d'autres postes au Conseil du trésor, afin de permettre la dotation des

milliers d'occasionnels toujours à l'emploi qui continuent d'occuper, avec professionnalisme et constance, les mêmes fonctions année après année. Il serait dommage que l'employeur répète la même erreur qu'au début des années 2000, à la suite de la première opération massive de dotation avec les 55/60, et laisse encore une fois le nombre d'occasionnels augmenter.

Enfin, soulignons également que ces deux phases ont amené la mise en place d'opérations spéciales, telles que celle concernant les adjointes à la magistrature, les huissiers audienciers et les greffiers audienciers du ministère de la Justice du Québec; la tenue d'un concours spécifique pour les employés n'étant pas sur liste de déclaration d'aptitudes à Revenu Québec; et l'étude de la situation des employés des cuisines dans les établissements pénitenciers provinciaux (MSP). Ces ajouts permettront à encore plus de membres de bénéficier d'une sécurité d'emploi et ainsi d'envisager l'avenir avec moins d'inquiétude.

Au total, ce sont donc plus de 3200 membres qui ont pu se qualifier et ainsi se voir confirmer dans leur poste de travail.

LAÏCITÉ DE L'ÉTAT



Vous avez des questions concernant la laïcité de l'État? Consultez notre dossier analytique disponible au www.sfpq.qc.ca.

Notez que le SFPQ a déposé un mémoire sur le projet de loi n° 60 en décembre dernier. Le Syndicat présentera sa position officielle sur la laïcité de l'État lors des consultations gouvernementales sur le projet de charte des valeurs québécoises. Au moment de mettre sous presse, nous n'avons pas encore de date pour cette audition. Vous en apprendrez davantage dans le prochain numéro du Journal SFPQ.

Portrait de métier



Entre câlins et morsures

La porte de la chèvrerie s'entrouvre. Une jeune femme vêtue d'un habit de travail bleu et de bottes de caoutchouc nous accueille : « Bienvenue dans mon bureau », nous lance tout sourire Véronique Trottier.

ÉRIC LÉVESQUE



Conseiller
Communications

Véronique travaille comme ouvrière agricole au Centre de recherche en sciences animales de Deschambault (CRSAD). Le décor n'a rien à voir avec un cubicule d'une tour de bureaux : pas de sonnerie de téléphone ou de claquement de doigts sur les claviers d'ordinateurs ; le bêlement des chèvres, on en compte une centaine, et le vrombissement des immenses ventilateurs pour aérer la pièce, c'est tout ce qu'on entend. « Si tu n'aimes pas les animaux, tu n'es pas au bon endroit », ricane l'ouvrière.

Eh oui, on s'en doutait bien, l'amour des animaux, presque inconditionnel, est un préalable pour travailler dans cet environnement. D'autant plus qu'avec les horaires atypiques liés à cet emploi, cet amour est mis à rude épreuve. En effet, puisqu'elle s'occupe des chèvres laitières, notre ouvrière agricole commence sa journée à 7 h avec la traite des chèvres. Il faut ensuite les nourrir et nettoyer les enclos. Le quart de travail se termine en fin de matinée, pour reprendre en après-midi de 15 h à 18 h où Véronique procède, cette fois, à la traite du soir. Sans compter les imprévus qui surviennent : « On s'occupe des mises bas, explique-t-elle. On aide les mères à avoir leurs petits. Ça peut se passer à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit. »

Pour Véronique Trottier, pas question de troquer le travail à la ferme pour le travail de bureau. Et, surtout, pas question d'abandonner ses animaux qu'elle côtoie chaque jour : « Je ne changerai pas de métier, c'est sûr. J'aime les caresser ; c'est doux, même si, des fois, ça mord. En fin de compte, c'est agréable comme compagnie ».

MISSION CRSAD

Comme son nom l'indique, le Centre de recherche en sciences animales de Deschambault est situé le long du fleuve à Deschambault, près de Québec. C'est un centre de recherche sans but lucratif, qui emploie une trentaine de personnes, dont une quinzaine d'ouvrières agricoles. Il abrite des lapins, des poules, des vaches, des bœufs, etc. Le CRSAD, fondé en 1999, a pour mission de favoriser le développement de la recherche en sciences animales.

HISTORIQUE DU CRSAD

Ce centre de recherche existe tout de même depuis novembre 1918, mais pas comme on le connaît aujourd'hui. À l'époque, le gouvernement du Québec avait fait l'acquisition d'une partie du Domaine de Deschambault afin d'en faire une pépinière. Dans les années 30, le ministère de l'Agriculture a décidé de transformer la pépinière en une ferme-école dont les activités seraient centrées sur la production laitière. Ce n'est finalement qu'en 1999 que le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et l'Université Laval ont décidé de mettre les ressources spécialisées de la ferme à la disposition du secteur agroalimentaire, fondant ainsi le CRSAD.



Si tu n'aimes pas les animaux, tu n'es pas au bon endroit.

Entrevue avec Louise Mailloux

Louise Mailloux est professeure de philosophie au cégep du Vieux-Montréal et cofondatrice du Collectif citoyen pour l'égalité et la laïcité. Louise Mailloux est une vulgarisatrice hors pair et son humour, parfois mordant, rend la lecture de ses textes encore plus intéressante. Elle publie régulièrement dans *L'Aut'Journal* et elle est l'auteur de deux livres intitulés *La laïcité, ça s'impose* et *Une Charte pour la nation*.

Comme elle est au cœur du débat sur la charte de la laïcité, j'ai voulu, en sa compagnie, en apprendre davantage sur le sujet et comprendre pourquoi le religieux est de plus en plus présent dans ce début de XXI^e siècle, et ce, partout dans le monde. C'est dans un petit bistro de Montréal que j'ai eu la chance d'échanger avec cette femme passionnée et passionnante. Je partage avec vous le fruit de nos discussions.

Marie-Claire Baigner : D'après vous, pourquoi les religions sont-elles si populaires ?

Louise Mailloux : Parce que les religions disent aux gens ce qu'ils veulent entendre. Personne ne veut mourir, et les religions promettent l'immortalité; elles donnent aux gens l'espoir de vivre une autre vie.

MCB : Les religions imposent toutes sortes d'interdits; comment se fait-il que des gens acceptent de se priver de la sorte ?

LM : Parce que c'est quelque chose de sécurisant de se faire dire ce qui est bien et ce qui est mal. Ce n'est pas toi qui décides, on décide pour toi. Tu n'es plus libre et tu n'as pas à faire de choix. Tout est défini. Quand on fait des choix, on doit en assumer les conséquences. C'est plus facile de penser qu'on n'a pas le choix. On ne remet pas la parole d'un dieu en doute. Et puis, il y a aussi que c'est rassurant de t'identifier à un groupe qui vit selon les mêmes règles que toi.

MCB : Oui, mais pourquoi s'imposer des souffrances et se faire violence de la sorte ? Si on pense aux saints ou aux martyrs, pourquoi ces gens refusent-ils de profiter des plaisirs de la vie ?

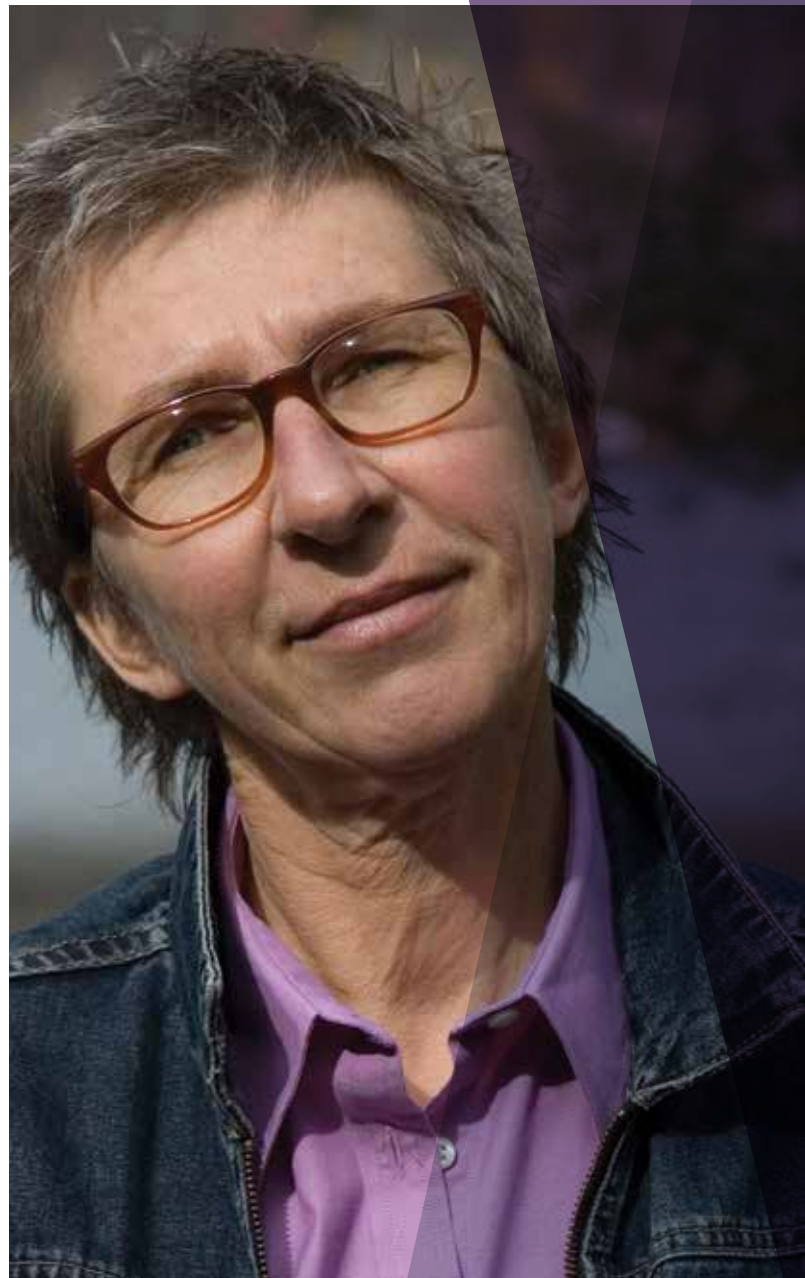
LM : Pour s'éloigner de ce monde terrestre. S'éloigner du sexe, du plaisir et de tout ce qui est jugé impur, c'est se rapprocher de la pureté, c'est s'élever au-dessus de la masse.

MCB : La charte interdit le port des signes religieux dans les institutions publiques. Plusieurs personnes accusent le gouvernement de vouloir créer deux catégories de citoyens, pensez-vous que ce soit le cas ?

MARIE-CLAIRE
BAIGNER



Représentante
politique
Région 2



LM : Non, au contraire, car ce sera les mêmes exigences pour tous. Ceux qui sont ouverts au point d'accepter des pratiques différentes ne réalisent pas à quel point il y a du racisme de notre part, car on accepte pour les autres des pratiques qu'on n'accepterait pas pour nous. Nous n'accepterions jamais de travailler voilées; pourquoi accepterions-nous que d'autres femmes doivent le faire ?

MCB : Mais, selon vous, pourquoi certains mouvements de gauche défendent-ils le port du voile ?

LM : Parce que la gauche considère que les immigrants sont des victimes et, traditionnellement, la gauche a toujours défendu les plus démunis dans un souci de justice sociale. La plupart des femmes qui portent le voile sont des immigrantes, et la gauche croit que, comme immigrantes, ces femmes seront exclues de leur emploi.

MCB : Elles ne sont pas exclues parce qu'elles sont immigrantes puisque la fonction publique fait de gros efforts pour engager des immigrants. Que répondez-vous aux musulmanes qui disent qu'elles seront exclues de leur emploi à cause de leur religion ?

LM : On ne dit pas aux gens : «Le gouvernement ne vous engage pas parce que vous êtes musulmane, catholique, protestante ou juive». Le gouvernement est neutre et indifférent relativement à la religion de ses employés. La seule chose qu'il dit c'est : «Durant vos heures de travail, vous n'affichez pas votre allégeance religieuse parce que vous représentez l'État et que l'État s'adresse à l'ensemble des citoyens. Donc, par respect pour les usagers, l'employé ne devrait pas afficher de signes religieux».

MCB : Les opposants à la charte véhiculent souvent le discours que la charte est contre les immigrants. Est-ce votre avis ?

LM : La charte de la laïcité concerne la séparation de la religion et du politique. La laïcité s'adresse aux religions, pas aux immigrants. Si des immigrants refusent cette séparation, alors, forcément, ils deviennent concernés, pas en tant qu'immigrants, mais en tant que croyants qui veulent imposer leur religion au travail ou dans les institutions publiques.

MCB : Pourquoi est-il si important de séparer la religion et l'État ?

LM : Parce que l'État s'adresse à l'ensemble des citoyens, peu importe leurs convictions religieuses. Ils ne s'adressent pas à eux parce qu'ils sont catholiques juifs ou musulmans; l'État ne s'adresse pas à des croyants, il n'est pas une église. L'État s'adresse aux gens en tant que citoyens.

MCB : Mais pourquoi interdire le port des signes religieux pour les employés de l'État ?

LM : Parce que les employés représentent l'État et qu'ils doivent refléter la neutralité de celui-ci.

MCB : Plusieurs femmes musulmanes qui portent le voile disent qu'elles le portent par choix et revendiquent le droit de le porter, qu'en pensez-vous ?

LM : Sur la question du voile, que la femme le porte par choix ou pas, cela ne change rien au fait que le voile parle de lui-même. Le voile n'est pas un simple vêtement, il envoie un message; en ce sens, il est prosélyte.

MCB : Et quel est ce message ?

LM : Il envoie le message que la loi religieuse est au-dessus des lois civiles. C'est aussi le message d'un islam politique conquérant qui veut s'imposer partout en Occident. C'est également un symbole sexiste qui transforme les femmes en objet sexuel pour soustraire certaines parties de leur corps au regard des hommes avec qui elles pourraient avoir des relations sexuelles. C'est aussi le message que les hommes sont considérés non pas comme des égaux, mais comme des prédateurs qui ne contrôlent pas leurs pulsions et n'ont donc aucun respect pour les femmes.

MCB : Mais pourquoi tant de femmes qui ne portaient pas le voile dans leur pays décident-elles de le porter dans les pays occidentaux où il est tant controversé ?

LM : Pour des raisons identitaires, ou parce qu'elles ont des pressions de la famille ou des intégristes ou encore pour ne pas être rejetées par leur communauté. Porter le voile, c'est une façon d'affirmer leur identité et de faire passer l'identité religieuse avant la citoyenneté. De dire à tout le monde : «Je suis musulmane avant d'être Québécoise», c'est une façon de marquer une différence avec la société d'accueil et d'afficher ainsi des valeurs différentes de cette société d'accueil.

MCB : Une dernière question me préoccupe. Dans les médias, plusieurs observateurs déclarent que l'islam extrémiste a ses assises au Québec. Qu'est-ce qui leur fait croire que c'est le cas ?

LM : C'est un fait que l'intégrisme existe au Québec. Il y a plusieurs organisations ici au Québec qui cherchent à imposer la loi islamique. Par exemple, en 2004, le président du Conseil musulman de Montréal a demandé de mettre en place un Conseil de la charia pour le Québec. Maintenant, ces organisations cherchent à imposer l'islam dans les institutions publiques, et le voile des femmes fait partie de leur bataille.

MCB : Et qu'est-ce que la charia ?

LM : La charia, c'est la loi islamique. Cela suppose que des individus soumis à la charia sont régis par la loi religieuse plutôt que par la loi civile. Ainsi, notre droit familial qui régit les mariages, les divorces, la garde des enfants et les pensions alimentaires serait ici remplacé par la loi coranique, ce qui serait au net désavantage des femmes musulmanes.

MCB : Mais si on acceptait la charia, on créerait deux catégories de citoyens. Ces gens seraient soumis à des lois différentes des nôtres : ça n'a aucun sens. Quelles sont ces organisations qui veulent imposer l'islam politique et qui font des pressions auprès de nos gouvernements ?

LM : C'est exact, cela créerait deux catégories de citoyens. Les organisations ? Le Conseil musulman de Montréal, Présence musulmane, le Forum musulman canadien et même AMAL, qui prétend défendre la laïcité. Ces organisations constituent des lobbys religieux importants qui ont trouvé une oreille attentive auprès de plusieurs de nos politiciens.

MCB : Donc, si je comprends bien, il faut être très vigilants. Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté cette entrevue, et si nos membres veulent en apprendre davantage sur le sujet, je les encourage à lire vos livres. Ils sont très instructifs et nous aident dans notre réflexion. Merci de votre engagement.

Sépaq

Entente de principe ratifiée



MARYSE ROUSSEAU
Vice-présidente

C'est le 18 décembre dernier que s'est terminée la tournée de votes auprès des membres des trois unités d'accréditation de la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq) qui s'étaient prononcées contre la dernière entente de principe. C'est donc à ce moment que les membres des 22 parcs nationaux, des 16 réserves fauniques et de la Station touristique Duchesnay ont donné leur aval à une entente de principe qui bonifie leur salaire pour 2013 et 2014. Cette nouvelle entente de principe ne diffère d'ailleurs de la précédente que sur les augmentations salariales.

Pour en arriver à cette bonification, les moyens de pression ont dû s'intensifier, allant même jusqu'à une grève générale des membres des parcs et des réserves. Encore une fois, le vieux principe de l'union qui fait la force a fait ses preuves.

Au moment d'écrire ces lignes, le SFPQ travaillait à réviser les textes finaux de la convention collective de chacune des unités

d'accréditation, afin de procéder à leur signature dans les meilleurs délais. Ces conventions collectives s'échelonneront du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2017. Quant à la suite des choses, le SFPQ travaillera à rendre fonctionnel chacun des comités de relations de travail (CRT) de la Sépaq puisque, entre deux négociations, c'est là où l'on jase conditions de travail.



Négociations à Revenu Québec



MÉLANIE DÉZIEL
Vice-présidente

Du 6 janvier au 14 février, lors d'une tournée de consultation organisée par le SFPQ, le personnel fonctionnaire et ouvrier dont les conventions collectives prennent fin le 31 mars 2015 s'est exprimé sur les négociations à venir. Au cours d'assemblées générales, les sections locales ont adopté un cahier de consultation comprenant les demandes de modification, d'ajout ou de retrait aux conventions collectives respectives.

La consultation générale étant terminée, le comité de négociation compile maintenant les cahiers de consultation des sections locales pour ensuite les regrouper en un seul document. Lorsque ce dernier sera approuvé par les différentes tribunes (le Bureau de coordination nationale de négociation RQ, le conseil de négociation RQ et les assemblées générales de chaque section locale), il reflétera les revendications syndicales des employés de Revenu Québec et sera ainsi déposé auprès des représentants de la partie patronale de Revenu Québec.

Comme vous le voyez, le renouvellement d'une convention collective est un processus démocratique qui comprend plusieurs étapes, avant même d'en arriver à entamer les discussions avec l'employeur à la table de négociation. Je vous rappelle que vous serez informés des résultats de chaque étape et de l'évolution des travaux du comité en séance de négociation. N'hésitez pas à consulter le site internet du SFPQ afin de lire les publications du bulletin *Juste pour nous*, publications exclusives aux membres de Revenu Québec.

Enfin, n'oubliez pas que le renouvellement d'une convention collective est l'occasion pour chacune des parties, soit les syndiqués et l'employeur, de modifier le contrat de travail qui les lie afin de corriger ou d'ajouter des éléments qui profiteront à l'une ou l'autre des parties. Soyez attentifs et impliquez-vous dans ce processus afin que votre prochain contrat de travail corresponde à vos besoins et protège vos avantages.



Le comité de négociation est composé de la consœur Louise Letendre (Section 308, Brossard), du confrère Bertrand Fortin (section 220, Montréal-Laval), du confrère Raymond Hamel (section 117, Québec), du confrère Gérard Thomas (section 806, Rouyn-Noranda) et des consœurs Mélanie Déziel (vice-présidente à l'Exécutif national) et Madeleine Comeau (conseillère au Service de la négociation) du SFPQ.

FONCTIONNAIRES ET OUVRIERS ENSEMBLE

Lors de ces mêmes assemblées générales, les membres se sont aussi prononcés pour la fusion des accréditations. Rappelons que Revenu Québec est composé d'employés qui font partie de deux accréditations différentes, soit celle des fonctionnaires et celle des ouvriers. Ce vote visait à fusionner ces deux accréditations et, du même coup, à avoir une seule convention collective qui regroupe les conditions de travail de tous les employés de Revenu Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec.

DES IDÉES?

Si vous avez une ou des idées de reportage, de chronique, de vidéo, de portrait de métier, ou autres, n'hésitez pas à nous en faire la suggestion par courriel : communication@sfpq.qc.ca.

Merci !

Actions en région

MONTÉRÉGIE

NOUVEAU PRÉSIDENT RÉGIONAL EN MONTÉRÉGIE

Le 17 décembre dernier, sous la présidence du confrère Yvon Brault, trésorier général du SFPQ, l'assemblée régionale de la Montérégie a procédé à l'élection d'un nouveau président régional. Félicitations au confrère Daniel Landry pour son élection! Et comme le prévoit la procédure lors de l'assermentation :

« Que votre mandat soit des plus profitables pour les membres que vous représentez! »



MONTÉRÉGIE

RETRAITE DE LA CONSŒUR FRANCE GRÉGOIRE

Le vendredi 13 décembre dernier, la consœur France Grégoire a pris sa retraite. Quelques jours plus tôt, l'assemblée régionale de la Montérégie l'a invitée à participer à un souper hommage, en compagnie des membres de sa famille. Lors de cette soirée, la consœur Denise Boileau, vice-présidente à l'Exécutif national et complice de longue date de la jubilaire, lui a rendu un vibrant hommage en soulignant son dévouement, sa compétence et sa détermination au service des membres du SFPQ.

Nous souhaitons une belle retraite, bien méritée, à la consœur France Grégoire!



France Grégoire

CENTRE-DU-QUÉBEC – ESTRIE – MAURICIE

30 ANS, ÇA SE SOULIGNE

Lors de l'assemblée régionale de novembre dernier, la région a souligné les 30 ans du Comité national des femmes. Pour l'occasion, les représentants avaient invité la conférencière Rollande Montsion. Mme Montsion a entretenu ses invités de son livre *Les patrons mangeurs de chair*.



CENTRE-DU-QUÉBEC – ESTRIE – MAURICIE

UNE PREMIÈRE POUR LE SISP-MAURICIE

Le groupe de représentants syndicaux de la CSQ, de l'APTS et du SFPQ lors de la première activité de mise en place du SISP-Mauricie.



CENTRE-DU-QUÉBEC – ESTRIE – MAURICIE

LA SOLIDARITÉ N'A PAS FROID AUX YEUX

Lors d'une manifestation à la Réserve faunique de Mastigouche, des militants de la Mauricie ont fait entendre leur voix à la direction de la Sépaq.



SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN – CHIBOUGAMAU – CHARLEVOIX – HAUTE-CÔTE-NORD

AU REVOIR PIERRE-LUC

Le confrère Pierre-Luc Girard (section 707 – Jonquière) a démissionné de son poste au Comité national des jeunes.



Pierre-Luc Girard

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN – CHIBOUGAMAU – CHARLEVOIX – HAUTE-CÔTE-NORD

DES FEMMES EN MOUVEMENT

La consœur Denise Legault (section 702 – Jonquière) a quitté son poste de représentante régionale à la condition féminine. Elle a été remplacée par la consœur Denise Bérubé (section 707 – Chibougamau), auparavant représentante régionale adjointe à la condition féminine.

La consœur Annie Pelletier (section 703 – Lac-Saint-Jean Ouest) a été élue au poste de représentante régionale adjointe à la condition féminine.



Denise Bérubé



Denise Legault



Annie Pelletier

SONDAGE DESJARDINS ASSURANCES



Au cours des prochaines semaines, certains assurés du régime d'assurance collective recevront l'appel d'un représentant d'une firme de sondage externe et d'un gestionnaire de Desjardins Assurances. Évidemment, les informations recueillies demeureront confidentielles; le choix des répondants est aléatoire.

État des travaux de **classification** dans la fonction publique



Coordonnatrice
Classification

AGENTS DE SECRÉTARIAT (221)

L'intégration des personnes visées à ce nouveau corps d'emploi est terminée. Nous avons reçu de nombreux appels de classement liés à cette intégration. Les ministères et organismes concernés ont nommé leurs représentants, tout comme le SFPQ, pour la formation du comité ad hoc prévu à la convention collective des fonctionnaires 2010-2015 (article 5-15.05). Il est à noter que les travaux de ces comités ne pourront débuter tant qu'une sentence arbitrale n'aura pas été rendue à l'égard du grief syndical déposé par le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) au printemps dernier.

Actuellement, nous recueillons la documentation nécessaire auprès des appelants. Soulignons que leur collaboration est primordiale pour défendre chacun des appels en comité ad hoc.

INSPECTEURS DE CONFORMITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE (294)

L'intégration des personnes concernées à ce corps d'emploi est terminée. Quelques inspecteurs ont utilisé leur droit de recours d'appel de classement lié à cette intégration. Tout comme dans le dossier précédent, les représentants des ministères et organismes et du SFPQ ont été nommés afin de mettre en place les comités ad hoc prévus à la convention collective des fonctionnaires.

Dans ces dossiers, nous colligeons les renseignements nécessaires pour chacun des appels de classement en vue de les traiter en comité ad hoc.

PRÉPOSÉS AUX TÉLÉCOMMUNICATIONS (253)

Tout comme dans les dossiers précédents, l'intégration des personnes visées est terminée. Nous avons également reçu des appels de classement pour ce corps d'emploi. Les représentants des partis respectifs ont été nommés pour la formation des comités d'étude. Nous documentons actuellement chacun des appels de classement dans le but de procéder ultérieurement à leur traitement en comité.

INSPECTEURS DE L'AGROALIMENTAIRE (230)

La consultation sur le projet de directive de classification du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) s'est terminée en décembre dernier. Nous analysons les commentaires reçus. À la mi-février, nous transmettrons au SCT nos commentaires

et recommandations sur son projet de directive et ce document sera remis aux responsables locaux à la classification et carrière concernés.

INSPECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT (237)

Une consultation sur le projet de directive de classification proposée par le SCT a pris fin en décembre 2013. Nous analysons également les commentaires reçus. Tout comme pour le dossier des inspecteurs de l'agroalimentaire, à la mi-février, nous transmettrons nos commentaires et recommandations au SCT, ainsi qu'aux responsables locaux à la classification et carrière.

INSPECTEURS EN BÂTIMENT ET D'INSTALLATIONS TECHNIQUES (234)

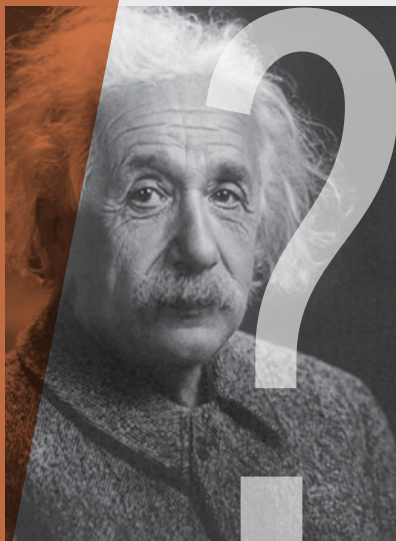
À l'été 2013, nous avons reçu du SCT un projet de directive de classification pour un nouveau corps d'emploi d'inspecteurs en bâtiment et d'installations techniques (234). À ce jour, la consultation auprès des personnes visées n'a pu être réalisée, puisque le SCT et le SFPQ doivent convenir d'une entente qui affectera certains des individus qui seront intégrés à ce corps d'emploi. Par conséquent, dès qu'il y aura entente, nous pourrions consulter les personnes visées et procéder à une tournée de vote sur ladite entente. Notez que cette entente modifiera les conditions de travail de ces travailleurs et, par le fait même, sera un ajout à la convention collective des fonctionnaires 2010-2015.

TECHNICIENS EN INFORMATIQUE (272)

Le 4 juin dernier, la directive de classification de ce corps d'emploi a été sanctionnée par le Conseil du trésor. Il est à noter qu'aucune intégration à ce corps d'emploi n'était nécessaire, car, à ce moment, personne ne détenait le grade stagiaire de technicien en informatique.

TECHNICIENS EN AÉRONAUTIQUE (261)

Le 1^{er} octobre dernier, le SFPQ a transmis ses commentaires et recommandations sur le projet de directive du SCT. Peu avant Noël, le SFPQ a reçu le projet d'entente concernant la désignation de l'emploi de chef d'équipe et de représentant de l'assurance de la qualité. Par conséquent, une tournée de vote aura lieu dans les prochaines semaines pour que les techniciens en entretien d'aéronefs se prononcent sur celle-ci.



L'énigme d'Einstein

Voici un intégramme (casse-tête logique) qui aurait été inventé par le physicien Albert Einstein (1879-1955) alors qu'il était enfant, ou encore par le mathématicien Charles Lutwidge Dodgson ou Lewis Carroll (1832-1898). Il semblerait que seulement 2 % de la population pourrait le résoudre. Amusez-vous.

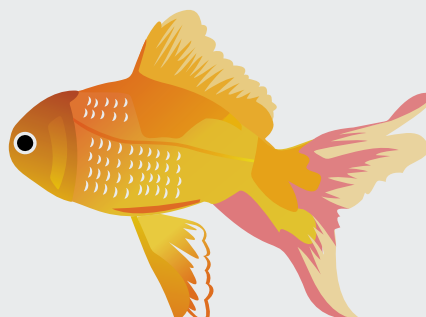
LES FAITS

1. Il y a cinq maisons de couleurs différentes.
2. Chacun des cinq propriétaires ne boit qu'une seule boisson, ne fume qu'une sorte de tabac et ne garde chez lui qu'une espèce d'animal domestique.

Qui garde le poisson ?

LES INDICES

1. L'Anglais habite la maison rouge.
2. Le Suédois a des chiens.
3. Le Danois boit du thé.
4. La maison verte est située à gauche de la maison blanche.
5. Le propriétaire de la maison verte boit du café.
6. Celui qui fume des Pall Mall a des oiseaux.
7. Le propriétaire de la maison jaune fume des Dunhill.
8. Celui qui vit dans la maison du centre boit du lait.
9. Le Norvégien habite la première maison.
10. Celui qui fume des Blend vit à côté de celui qui a des chats.
11. Celui qui a un cheval est le voisin de celui qui fume des Dunhill.
12. Le propriétaire qui fume des Blue Master boit de la bière.
13. L'Allemand fume des Prince.
14. Le Norvégien vit juste à côté de la maison bleue.
15. Celui qui fume des Blend a un voisin qui boit de l'eau.





1983 ▶ 2013

30 ans

de luttes
féministes
au

SFPQ



Un livre intelligent
et coloré qui campe
les brillantes actions
du Comité national
des femmes au cœur
de l'évolution de la
société québécoise.

15\$

**En vente
au SFPQ**