

JOURNAL

# SFPQ

ÉTÉ 2014



FONCTION PUBLIQUE

# NÉGOCIATIONS EN COURS

page 10

JARDINS DE MÉTIS p. 18

PALIERS LOCAUX ANIMÉS p. 22

MALADE MENTAL? p. 28



SFPQ

# TABLE DES MATIÈRES

- 3 Le printemps des services publics
- 4 Griefs par courriel
- 5 Quand la mobilisation permet de négocier!
- 6 Équité salariale
- 8 En route vers les négociations dans la fonction publique du Québec
- 9 Camille Laurin et le français au Québec
- 11 Rien n'est impossible!
- 12 Le mélèze et moi
- 15 Inspection animale
- 18 L'amour est dans les jardins
- 22 Paliers locaux animés
- 25 Au revoir, Louis-Eugène Talbot!
- 26 Robert Lepage, le SFPQ et Brazil
- 28 Malade mental?
- 31 États généraux de l'action et de l'analyse féministes
- 32 Le cerveau n'a pas de sexe
- 34 Quand l'union fait la différence!
- 36 Ne prenez pas de risques!
- 37 Refusez de le faire!
- 38 De moins en moins de griefs
- 40 L'importance de tisser des liens
- 42 Actions en région



Joignez-nous sur **Facebook**

## LISTE DES PRODUITS CASCADES UTILISÉS

- 6 652 livres 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 CO<sub>2</sub>**  
émissions de CO<sub>2</sub> de 3 voitures par année
- **50 GJ**  
229 454 ampoules 60W pendant une heure
- **11 kg NO<sub>x</sub>**  
émissions de NO<sub>x</sub> 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 N° 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  
Juin 2014

# Le printemps des services publics

Au cœur de cette saison estivale, je regarde les dernières semaines et me réjouis de la tournée que nous terminons, mes consœurs présidentes du SISP et moi. Le « Printemps des services publics » nous a menées dans dix villes du Québec pour rencontrer les médias locaux, visiter les lieux de travail des membres et échanger avec des membres de nos trois organisations. À chaque endroit, des centaines de personnes sont venues à notre rencontre et, ensemble, nous nous sommes rappelé l'importance des services publics pour nous qui les offrons, mais aussi pour tous ceux à qui ces services permettent de jouir d'une meilleure qualité de vie.



Encore trop souvent, nous entendons que les Québécois sont les plus taxés au Canada, en Amérique du Nord ou au monde; ça dépend toujours du sens de l'exagération de celui qui parle! Dans les faits, les entreprises canadiennes sont moins imposées que bien des entreprises américaines. Dans les faits, les Québécois paient plus d'impôt progressif sur leur revenu, mais leurs concitoyens américains paient au privé pour des services publics de santé et d'éducation supérieure. Mettons en perspective le fait qu'un Américain (peu importe son salaire) paie environ 15000 \$ pour une assurance maladie familiale versus un Québécois qui gagne environ 60000 \$ et qui paie 12000 \$ d'impôts et jouit de services de santé universels pour toute sa famille, en plus de dizaines d'autres services publics. Qu'est-ce qui est le mieux?

Par le passé, les gouvernements libéraux n'ont pas toujours fait preuve d'un grand attachement aux services publics. Ils nous ont plutôt habitués à un régime minceur, composé de privatisations, de sous-traitance et de compressions. Nous demandons au nouveau gouvernement de tourner définitivement le dos aux années Charest et de réinvestir dans les services publics.

Extrait du communiqué de presse SISP

**Nous serons 400 000 à joindre nos voix pour affirmer haut et fort que les services publics, c'est un investissement dans le bien-être collectif, dans l'économie de nos régions.**

Il est toujours important de garder en tête l'étude commandée par le SISP à l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) qui démontre qu'un Québécois moyen reçoit l'équivalent de 17000 \$ par année en services publics. Rappelons également que les services publics sont au cœur de notre vie, de notre naissance jusqu'à notre mort. On ne réalise pas que les services de l'État civil sont là pour garantir et préserver notre identité, et pourtant les nombreuses histoires de vol d'identité nous rappellent que c'est là un enjeu important pour tout un chacun. Il en va de même pour l'intégrité territoriale qui est sous la responsabilité du Cadastre du Québec, lequel assure à chaque propriétaire québécois l'intégrité de son terrain lors de transactions immobilières. Pensons aussi aux nombreux régimes de protection de notre santé et de notre sécurité qui sont là pour les coups durs de la vie, parce qu'on ne sait jamais quand nous aurons besoin de l'assurance maladie, de l'assurance médicament, de l'assurance invalidité après un accident de travail, de l'assurance automobile, de l'aide de dernier recours...

Nous vivons également dans un environnement sécurisé par des policiers, des ambulanciers, par des centaines de travailleurs en inspection alimentaire et animale, en inspection environnementale, en vérification fiscale, en évaluation de programme pédagogique, en protection de l'enfance, etc. Bref, au-delà des chiffres, il faut constamment se rappeler que notre qualité de vie, parmi les plus exceptionnelles de la planète, est tributaire de nos services publics. Il est d'ailleurs ironique de penser que,

si les entreprises privées lorgnent autant certains services publics, dans le cadre des accords commerciaux sur les services présentement négociés sur la scène internationale, c'est parce que les prix actuels de ces services sont très bas et qu'il y aurait de l'argent à faire à les tarifier, et ce, encore sur le dos des citoyens. Je ne peux m'empêcher ici d'interpeller le nouveau gouvernement à ce sujet pour lui rappeler le profond attachement de la population québécoise envers les services publics.

La prochaine négociation portera des demandes syndicales d'amélioration des conditions de travail, mais elle ouvrira également le champ à des demandes de récupération de la part du nouveau gouvernement. Le front commun de syndicats du secteur public auquel nous nous sommes joints est, à mon avis, un moyen important de par-

venir à rétablir un rapport de force plus équilibré avec un employeur législateur, mais c'est aussi un puissant message sur l'attachement et le dévouement des travailleurs du secteur public. Nos services publics sont un avantage concurrentiel dans cette économie mondialisée avec laquelle nous devons conjuguer. Nous comptons sur le premier ministre du Québec pour envoyer un message fort à cet effet à ses collaborateurs du Conseil du trésor qui siègeront aux tables de négociation.

Depuis plusieurs années, le SISP et le SFPQ mettent de l'avant des manières de mieux équilibrer les finances publiques en proposant des solutions pour augmenter les revenus de l'État. Nous n'accepterons pas l'argument simpliste, maintes fois entendu de la bouche des premiers ministres précédents, que l'État n'a pas les moyens. Le gouvernement pourrait économiser de multiples façons, notamment en s'attaquant à la sous-traitance trop répandue dans les ministères et organismes publics pour pallier le manque de ressources humaines, et ce, au double, voire au triple, du prix du salaire d'un fonctionnaire ou d'un ouvrier. L'impulsion viendra du gouvernement actuel: tous les travailleurs du secteur public qui ont voté pour ce parti politique n'attendent rien de moins qu'un nouveau style de gestion et d'orientation en matière d'administration publique.

**LUCIE MARTINEAU**

Présidente générale du SFPQ

# Griefs p@r courriel



CHRISTIAN DAIGLE  
Vice-président  
Responsable  
des recours

**Il est maintenant possible de transférer par courriel votre grief. Il suffit de le numériser. Par contre, une copie (en papier) signée du grief doit tout de même être expédiée par courrier ordinaire (ou autre moyen) au SFPQ.**

Depuis le milieu des années 70, le SFPQ avait toujours recommandé aux membres d'expédier une copie de leur grief par courrier recommandé. Cette façon de faire impliquait des frais, mais elle garantissait un transfert rapide, tout en confirmant la réception du grief par le Service des recours du Syndicat. Grâce à l'évolution et l'accessibilité des nouvelles technologies, ainsi qu'aux jurisprudences produites sur des situations apparentées, le Service des recours a pu modifier sa procédure quant à la réception des griefs. L'envoi par courriel devrait normalement permettre d'accélérer le délai de transmission au Syndicat.

Rappelons l'importance pour le Syndicat de recevoir rapidement le grief, car tout comme le membre qui possède un délai de 30 jours pour déposer son grief, le SFPQ a aussi un délai à respecter afin de pouvoir inscrire le dossier au rôle d'arbitrage.

Enfin, l'envoi électronique au SFPQ génère un accusé de réception électronique. Ce dernier confirme que le grief a été envoyé à la bonne adresse courriel.

Bien que le courrier recommandé demeure une option pour l'envoi de grief, la transmission par courriel est un nouvel outil qui plaira à plusieurs membres, tout en leur permettant l'économie de temps et d'argent.

## VOICI LA PROCÉDURE D'ENVOI PAR COURRIEL :

1. Déposer d'abord une copie papier du grief au gestionnaire concerné.
2. Numériser le grief (et autres documents, si nécessaire, en format PDF, si possible).
3. Envoyer le PDF par courriel à : [service.recours@sfpq.qc.ca](mailto:service.recours@sfpq.qc.ca).
4. S'assurer d'avoir reçu le courriel accusant réception de votre grief, courriel qui sera signé par Christian Daigle, vice-président.
5. Envoyer par courrier ordinaire, ou tout autre moyen, une copie (papier) signée du grief (ou autres documents, si nécessaire).

## AGENCE DU REVENU CLASSIFICATION À COMPRENDRE



Pour 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.

# Quand la mobilisation permet de négocier !



**PATRICK LEFEBVRE**  
Conseiller  
Service de  
la négociation

**Avec la signature de leur convention collective, les employés de l'Aquarium du Québec ont certes obtenu des gains. Ils doivent cette réussite en grande partie à leur mobilisation.**

Les employés de l'Aquarium du Québec ont été les premiers au sein de la Sépaq à arborer fièrement leurs T-shirts comme moyen de pression. Ils se sont unis lors des différentes représentations pour signifier à l'employeur leur détermination à obtenir les gains espérés. Rappelons que ces employés ont été exclus du grand groupe de l'interaccréditation Sépaq en raison des travaux d'équité salariale qui n'ont pas été réalisés chez eux et que leur négociation a été ralentie. Malgré cela, ils ont réitéré leur appui aux autres accréditations en espérant un retour d'ascenseur le moment venu.

Lorsqu'en février 2014 les employés ont décidé de maintenir les recours à l'égard des travaux d'équité salariale plutôt que d'opter pour l'offre de conciliation de la Sépaq, ils ont envoyé le message clair que leur négociation n'allait pas se faire à rabais, et ce, même si l'issue d'un arbitrage était impossible à prévoir. Il faut savoir que, jusqu'à ce moment, la Sépaq n'entendait pas négocier le volet salarial tant qu'elle ne connaissait pas la valeur des travaux de l'équité salariale. À la suite de cette décision des membres, le comité de négociation a annoncé le rejet de l'offre de conciliation à la partie patronale et a avisé cette dernière que les discussions sur les volets salariaux devaient reprendre le plus tôt possible, puisque les délais pour de tels recours se calculent normalement en années.

Les discussions sur le volet salarial ont donc repris à la fin du mois de février. La mobilisation des membres sur le terrain a convaincu la partie patronale de s'atteler

sérieusement à la tâche, et c'est fort de cette mobilisation que les parties parvenaient à une entente de principe dans les trois semaines suivantes. Comme quoi ceux qui ignorent jouer un rôle dans une négociation sont souvent ceux qui, à la fin, ont tenu les ficelles pour parvenir à leurs fins. C'est dans l'union et la solidarité qu'une unité d'accréditation détient les pouvoirs de négocier des gains pour ses membres.

Rappelons que c'est au terme d'une négociation qui avait débuté en décembre 2012 que les membres de l'Aquarium du Québec votaient, le 13 mars dernier, à 85 % en faveur de l'adoption de l'entente de principe intervenue entre les parties le 4 mars précédent.

**C'est dans l'union et la solidarité qu'une unité d'accréditation détient les pouvoirs de négocier des gains pour ses membres.**

Principalement grâce à la solidarité des employés de l'Aquarium du Québec, des gains importants ont été obtenus, notamment sur le plan des vacances, des journées de maladie, du mouvement de personnel et du volet salarial. Ils peuvent être fiers d'eux.



# Équité salariale

## Jugement porté en appel!

La dernière édition du *Journal SFPQ* faisait état de la situation dans certains dossiers d'équité salariale. Il a notamment été question de l'issue du recours du SFPQ concernant les précisions à apporter aux modifications à la Loi sur l'équité salariale, modifications adoptées en 2009. Eh bien, c'est confirmé : une demande d'appel a finalement été déposée par le gouvernement le 21 février dernier. C'est reparti pour un tour!

LYNE-MÉLANIE  
MARTEL



Conseillère\ Service de la recherche et de la défense des services publics

Pour comprendre l'importance de la décision de la Cour supérieure, mais aussi la signification de la demande d'appel, une mise en contexte s'impose.

### MISE EN CONTEXTE

En 1996, tous les employeurs qui comptaient plus de dix personnes salariées au moment de l'adoption de la Loi disposaient de quatre ans, soit jusqu'au 21 novembre 2001, pour faire leurs devoirs : «[...] corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine» dans leur entreprise. Une fois ces correctifs apportés, les employeurs devaient évidemment s'assurer de ne pas recréer d'écarts salariaux discriminatoires. C'est ce qu'on appelle l'exercice initial, puis le maintien de l'équité salariale.

En 2006, soit dix ans après l'entrée en vigueur de la Loi, le bilan n'est pas tout à fait réjouissant. En effet, un peu plus de la moitié des entreprises assujetties n'avait toujours pas complété, ni même dans certains cas commencé, leur exercice initial d'équité salariale.

Devant ce constat, une large consultation a été entreprise afin de comprendre ce qui avait bien pu mal tourner et ainsi apporter les correctifs nécessaires à une loi qui avait pourtant été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale.

**En 2006, soit dix ans après l'entrée en vigueur de la Loi, le bilan n'est pas tout à fait réjouissant.**

### LES MODIFICATIONS DE 2009

La Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale était le résultat de cette vaste consultation. Les modifications apportées

touchaient différents aspects de la Loi. Elles offraient aux employeurs en retard un délai de grâce pour réaliser leur exercice initial et suspendaient les droits de recours s'y rattachant. En revanche, elles introduisaient des amendes pour les entreprises récalcitrantes. Elles modifiaient également les règles d'assujettissement des entreprises pour élargir la portée de la Loi en ce qui a trait à l'exercice initial et tentaient de parer aux difficultés découlant de l'obligation de maintenir l'équité salariale en continu.

Si les modifications jusqu'ici énumérées étaient souhaitables, ou du moins compréhensibles, la liberté totale accordée aux employeurs dans la démarche d'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale ainsi que l'absence de rétroactivité ont soulevé d'emblée des inquiétudes.

### RECOURS SFPQ

Pour le SFPQ, les nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale violent le droit à l'égalité des femmes au travail et contreviennent tant à la Charte canadienne des droits et libertés qu'à la Charte des droits et libertés de la personne. Ces dispositions établissent que le maintien de l'équité salariale se ferait désormais tous les cinq ans, mais sans rétroactivité et sans réel recours. Une nouvelle lutte devrait donc débuter sous peu.

### LA DÉCISION DE LA COUR SUPÉRIEURE

C'est le 22 janvier dernier que la Cour supérieure a donné raison en déclarant invalides, inapplicables et inopérants les articles 76.3 et 76.5 de la Loi sur l'équité salariale.

Tel qu'attendu, le jugement confirme que c'est l'absence de rétroactivité qui est discriminatoire, plus que le fait de remplacer le maintien en continu par une évaluation périodique. Le juge a également souligné que l'article encadrant le contenu de l'affichage devrait être modifié afin de prévoir la date du ou des changements survenus, puisque cette

## **Le gouvernement a tout de même décidé de contester la décision de la Cour supérieure et de porter son jugement en appel.**

information constitue «la clé» qui permet aux personnes salariées de faire valoir leurs droits.

Bien que le jugement laisse au législateur un an pour remédier à la situation avant que sa déclaration d'invalidité ne soit en vigueur, le gouvernement a tout de même décidé de contester la décision de la Cour supérieure et de porter son jugement en appel.

### **LA DEMANDE D'APPEL : LA RIGOLADE COMMENCE !**

Le gouvernement considère qu'il y a plusieurs erreurs de faits et de droit dans le jugement de la Cour supérieure. C'est sur ces motifs qu'il appuie son appel.

Grosso modo, les motifs d'appel se déclinent en quatre volets :

#### **1<sup>er</sup> VOLET : C'EST À PRENDRE OU À LAISSER !**

Selon le Procureur général, le juge ne pouvait pas conclure en droit que seule l'absence de rétroactivité était contraire aux chartes québécoise et canadiennes des droits et libertés. En effet, la Loi modificatrice était une offre globale, un compromis, qui devait, dans l'ensemble, améliorer le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale, notamment par l'obligation d'évaluer périodiquement le maintien et d'en afficher les résultats.

La logique utilisée : on vous a consulté, on vous a fait une offre finale; c'est à prendre ou à laisser. Puisque la Loi modificatrice apporte des améliorations, on ne peut pas l'amputer de certaines de ses composantes sous prétexte que certaines sont discriminatoires.

#### **2<sup>e</sup> VOLET : VOUS N'AVEZ PAS DÉMONTRÉ QUE LA TERRE EST RONDE !**

Selon le Procureur général, le jugement ne comporte pas assez d'analyse. Selon lui, il n'a pas été démontré (ou le juge n'a pas assez fait état de son analyse menant à la conclusion démontrée par le SFPQ) que la discrimination systémique ne s'envolait pas après un exercice initial d'équité salariale (ce que certains employeurs voudraient bien ne considérer que comme un passage obligé). Il n'a pas été démontré (ou le juge...):

- que des écarts salariaux pouvaient être constatés entre les évaluations périodiques;
- que ces écarts salariaux étaient discriminatoires;
- qu'il était possible d'identifier la date d'un événement ayant donné lieu à ces écarts discriminatoires.

Toujours dans ce même volet, il n'a pas été requis, non plus, de soumettre comme argument le manque d'information pour

apprécier la conformité de l'évaluation puisque la Loi prévoit le droit de la demander. Il oublie évidemment de préciser que la Loi n'oblige toutefois pas l'employeur à la fournir et qu'il faut parfois aux organisations syndicales des mois, voire des années de conciliation pour les obtenir...

#### **3<sup>e</sup> VOLET : CE N'EST PAS ASSEZ IMPORTANT POUR ÊTRE PRIS EN CONSIDÉRATION !**

Avouant à demi-mot le ridicule des deux premiers motifs, le procureur avance qu'advenant leur rejet, les écarts discriminatoires ainsi recréés entre les évaluations obligatoires ne seraient pas assez importants pour que les employeurs perdent leur temps à les corriger.

Dans la même veine, l'absence de rétroactivité ne serait pas discriminatoire, mais plutôt adaptée à la réalité, à l'instar des dispositions adoptées en matière d'équité salariale (prospective avec possibilité d'étalement).

#### **4<sup>e</sup> VOLET : LA LOI NE POUVAIT PAS ÊTRE DÉCLARÉE CONTRAIRE AUX CHARTES PUISQU'UN DE CES ARTICLES DIT QU'ELLE NE L'EST PAS !**

Finalement, le Procureur général affirme que le juge ne pouvait pas conclure en droit que les nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale étaient contraires à la charte québécoise puisqu'elle prévoit à l'article 19(3) qu'un exercice de maintien qui respecte les nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale est réputé être non discriminatoire. Ce n'est pas tout à fait la lecture faite, mais si cela était bel et bien le cas, les dispositions adoptées en 2009 pourraient-elles être incluses à posteriori à l'interprétation d'un article adopté en 1996? Les termes «nouvelles dispositions» prévus en 1996 pourraient-ils réellement s'appliquer à des dispositions adoptées 13 ans plus tard?

### **CONCLUSION**

Les débats ayant donné lieu à l'adoption des chartes et de la Loi sur l'équité salariale ne sont pas à refaire. Pourtant, c'est principalement sur le doute de l'existence même de la discrimination systémique que cette demande d'appel repose et, de cette manière, c'est à la légitimité même de la Loi sur l'équité salariale qu'elle s'attaque. Le message qui est lancé aux Québécoises et Québécois qui ont lutté pour faire reconnaître leurs droits est clair : «vous avez eu ce que vous vouliez, maintenant sacrez-nous la paix avec ça!»

**Le message qui est lancé aux Québécoises et Québécois qui ont lutté pour faire reconnaître leurs droits est clair : «vous avez eu ce que vous vouliez, maintenant sacrez-nous la paix avec ça !»**

Tous les détails du plus récent rebondissement dans le prochain *Journal SFPQ*.

# En route vers les négociations dans la fonction publique du Québec

MARYSE  
ROUSSEAU



Vice-présidente/  
Responsable  
de la négociation

**À l'aube d'entreprendre les négociations pour le renouvellement des conventions collectives des unités d'accréditation « Fonctionnaires » et « Ouvriers » dans la fonction publique du Québec, le SFPQ souhaite faire le point avec ses membres, salariées et salariés qu'il représente fièrement auprès de l'employeur, le gouvernement du Québec.**

Au cours des derniers mois, le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) a conçu un plan de travail, tant pour l'unité des fonctionnaires que pour celle des ouvriers, afin de planifier les diverses étapes à franchir avant le dépôt des revendications syndicales des membres à l'employeur. Le dépôt est prévu à l'automne 2014.

Tout le processus de démarrage de la négociation a pris son envol en juin 2013 dans le cadre de la tenue des forums « Fonctionnaires » et « Ouvriers », où un projet de cheminement de la négociation a été soumis et adopté par vos représentantes et représentants syndicaux locaux. Cette adoption a permis au Service de la gestion des accréditations et de la négociation de poursuivre son travail préparatoire lié à la prochaine ronde de négociation.

Le 9 janvier dernier, les représentantes et représentants du SISP-Négo, composé des organisations syndicales du SFPQ, de l'APTS ainsi que de la CSQ, ont démarré les échanges en prévision de la prochaine ronde de négociation. Par la suite, dans la semaine du 13 janvier 2014, les parties ont procédé à la signature d'un protocole de négociation et de pacte de non maraudage SISP. À partir de ce moment, des discussions ont eu lieu entre le SISP-Négo, la CSN ainsi que la FTQ et le tout s'est conclu, lors d'une rencontre le 16 mars 2014 en présence des médias, par la signature d'un protocole Front commun en prévision de la prochaine ronde de négociation ainsi que d'un pacte de non-maraudage au cours de cette période entre les organisations syndicales impliquées.

Parallèlement, le SFPQ a poursuivi ses travaux préparatoires à la négociation à venir.

Dans le cadre de son mandat, le Service de la gestion des accréditations et de la négociation a conçu le document qui a servi à recueillir les revendications des membres. La consultation s'est déroulée du 10 mars au 4 avril 2014. Le projet final contenant la compilation des demandes des membres a été soumis pour adoption aux membres du Bureau de coordination national Négociation (BCN-Négo) et, par la suite, aux délégations du Conseil de négociation de l'unité « Fonctionnaires » et « Ouvriers », qui a eu lieu les 29 et 30 avril.

Les recommandations des deux conseils de négociation ont été portées à l'attention des membres fonctionnaires et ouvriers aux fins de ratification. Les membres ont été rencontrés dans le cadre d'une tournée nationale qui s'est déroulée du 20 mai au 20 juin 2014.

Au cours des prochaines semaines, le Service de la gestion des accréditations et de la négociation devra, en collaboration

avec les divers services du SFPQ, procéder à la rédaction des textes du projet final adopté par les membres lors de la tournée nationale. L'objectif consiste à concevoir et à produire le document qui contiendra toutes les revendications syndicales en prévision du dépôt à l'employeur au cours de l'automne 2014.

Cette période sera également l'occasion de procéder à l'harmonisation des textes et des revendications avec nos partenaires du Front commun.

Par ailleurs, lorsque nous entamons la phase du renouvellement des conventions collectives, nous avons également l'obligation, en vertu de l'article 69 de la Loi sur la fonction publique, de négocier avec l'employeur les services essentiels qui devront être maintenus en cas de grève. Il est très important de bien comprendre ici que sans une entente, ou à défaut d'une telle entente d'une décision de la Division des services essentiels de la Commission des relations de travail sur cet aspect, nous ne pouvons acquiescer notre droit de grève.

Toujours à ce propos, l'Exécutif national du SFPQ a entériné, le 10 février 2014, la nomination des membres du comité national relatif aux services essentiels tant pour l'unité des fonctionnaires que pour celle des ouvriers. Une formation de deux jours s'est donnée en mars dernier afin de permettre aux personnes concernées de bien comprendre leur mandat et tout le processus lié à ce dossier.

D'ici l'automne 2014, les membres des deux comités effectueront des travaux préparatoires à la négociation à venir avec les divers ministères et organismes. Il est à noter que nous ne pouvons commencer les négociations avec l'employeur pour le maintien des services essentiels tant que nous n'aurons pas déposé nos revendications syndicales pour le renouvellement des conventions collectives.

Les prochains mois seront assurément très chargés; toutes les énergies syndicales seront dévolues à la ronde de négociation qui va démarrer au cours de l'automne 2014. En ce sens, le soutien inconditionnel de tous les membres du SFPQ prendra toute son importance. Nous devons être solidaires de nos partenaires syndicaux du Front commun tout au long du processus de négociation, car c'est ensemble que nous atteindrons nos objectifs.

En ce sens, le soutien inconditionnel de tous les membres du SFPQ prendra toute son importance. Il faut être solidaire des partenaires syndicaux du Front commun, et ce, tout au long du processus de négociation. Il faut travailler ensemble.

# Camille Laurin et le français au Québec



PAUL  
DE BELLEFEUILLE  
Vice-président  
Responsable des  
avantages sociaux,  
santé et sécurité  
du travail

**Au printemps de 1977, Camille Laurin a déposé son livre blanc « La politique québécoise de la langue française », politique qui a mené, six mois plus tard, à l'adoption de la Charte de la langue française (loi 101). Qu'était cette politique et qui était cet homme que l'on a surnommé le père de la Charte de la langue française ?**

Camille Laurin est né à Charlemagne<sup>1</sup> en 1922<sup>2</sup>. Des petits bancs d'école aux amphithéâtres universitaires, le gamin est devenu psychiatre. Mais Laurin, affamé de connaissances, voulait en savoir plus sur la psychiatrie, alors il fit un stage postdoctoral au Boston State Hospital (Massachusetts, É.-U.) et, plus tard, se perfectionna en psychanalyse à Paris.

De retour au Québec, M. Laurin ne se consacra pas qu'à la psychiatrie : les 18 et 19 novembre 1967, plus de 400 délégués du Québec, dont M. Laurin, se sont réunis à Montréal, autour de René Lévesque, pour structurer et organiser le Mouvement souveraineté-association. Pour Camille Laurin, un Québec indépendant était une «nécessaire psychothérapie collective qui traiterait le complexe d'infériorité des Québécois».

En février 1977, sous le gouvernement de René Lévesque (1922-1987), le député de la circonscription de Bourget devint ministre d'État pour le Développement culturel. Laurin guida cette année-là l'adoption de la Charte de la langue française, après avoir écrit la «Politique québécoise de la langue française».

Voici quelques extraits de cet important et intéressant document publié en mars 1977 :

« Encore une fois, le Gouvernement est conscient que cette loi, si opportune qu'elle soit, ne suffit pas. Des règles coercitives sont nécessaires. Mais une



Buste de Camille Laurin.

Jean Gagnon, Montréal, 2011.

**Le gouvernement doit renforcer la Charte de la langue française, qui en a besoin après 35 ans, car le monde a changé et les défis à relever pour faire du français la langue commune ne sont que plus grands. »**

— Partenaires pour un Québec français, 2014

politique de la langue ne se limite pas à contraindre. Pas plus que n'importe quelle politique d'ailleurs.»

«Le Gouvernement ne voit dans cette initiative qu'un commencement. En plaçant la question de la langue parmi les priorités de son programme législatif, il entend marquer sa volonté d'en faire une préoccupation privilégiée par la suite.»

«Une première question s'impose à l'esprit : une politique de la langue française est-elle vraiment exigée par les circonstances actuelles? [...] En Amérique du Nord, le français a sans cesse été menacé depuis la Conquête. Quoiqu'il arrive, sa défense s'imposera [...]»

«À n'en pas douter, la situation de la langue française au Québec justifie la vigilance et l'intervention de l'État.»

«L'apprentissage d'une autre langue que la sienne constitue dans toutes les sociétés un enrichissement important pour l'individu. Personne ne songe à considérer cet apprentissage comme une menace à la langue nationale.»

«À un étranger à qui on fait visiter Montréal, il est souvent gênant de soutenir qu'on est dans la plus grande ville française du monde après Paris. Reconnaissons qu'il y a eu une amélioration sensible au cours des dernières années. [...] Et cela n'est pas vrai que de la métropole : on peut trouver de l'anglais [...] dans de petits villages du Québec.»

«Il n'est pas vain de le rappeler pour terminer : en conviant tous les Québécois, quels que soient leurs héritages culturels particuliers, à affirmer ici les assises françaises d'une même

1. Selon la populaire chanson de France Gall (1964), c'est ce sacré Charlemagne qui aurait inventé l'école.  
2. Camille Laurin est décédé en 1999.

# Charte de la langue française

## PRÉAMBULE

[...]

L'Assemblée nationale reconnaît la volonté des Québécois d'assurer la qualité et le rayonnement de la langue française. Elle est donc résolue à faire du français la langue de l'État et de la Loi aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires.

[...]

SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement de l'Assemblée nationale du Québec, décrète ce qui suit :

## Titre I

### LE STATUT DE LA LANGUE FRANÇAISE

#### CHAPITRE I

#### LA LANGUE OFFICIELLE DU QUÉBEC

Le français est la langue officielle du Québec

Source : Charte de la langue française

communauté, le Gouvernement du Québec ne contraint personne à s'enfermer dans le ghetto linguistique d'un petit peuple nord-américain.»

«Le temps est venu de cesser de penser notre avenir en termes de timide survivance, de retrouver le sens de notre vraie grandeur : celle de participer de plein droit à l'une des grandes expressions linguistiques et culturelles de ce vaste monde dont, à partir du Québec, nous sommes les citoyens.»

## PARTENAIRES POUR UN QUÉBEC FRANÇAIS

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) fait partie des Partenaires pour un Québec français. Cet organisme rappelle au gouvernement que «le pouvoir d'attraction de l'anglais reste largement supérieur à celui du français. Le français est de moins en moins la langue commune. Alors que les francophones représentent moins de 50 % de la population à Montréal et sous les 80 % dans l'ensemble du Québec, il est impérieux qu'un mouvement national voie le jour.

Après plus de 35 ans d'existence, la Charte de la langue française doit être réformée en profondeur afin d'atteindre son objectif fondamental : faire du français la langue commune des Québécoises et Québécois. Nous devons tenir compte des nombreux changements qui se sont opérés depuis, tels :

- les nombreux jugements de la cour fédérale imposant des reculs en matière de droits prévus à la Charte québécoise de la langue française;
- la transformation de la société québécoise par une immigration plus nombreuse et diversifiée, alors que les nouveaux arrivants n'ont pas toujours le français comme langue d'usage;
- l'ouverture des économies de marché qui a transformé le monde des affaires où l'anglais occupe une place prépondérante.»

**La Charte de la langue française a été adoptée le 26 août 1977.**

**SAVIEZ-VOUS**  
**QUE...**



Le 23 juin est la journée mondiale des services publics

TOURNÉE DES RÉGIONS 2014

# Rien n'est impossible !

Y a-t-il des jeunes motivés à s'impliquer au sein du SFPQ? Oh que oui! Avec la tournée des régions (17 février au 21 mars), les membres du Comité national des jeunes (CNJ) ont constaté que les répondants jeunes étaient pleins de bonne volonté et débordants d'idées.

CHRISTINE  
ST-LAURENTComité national  
des jeunes

## LES OUTILS

Les répondants jeunes disposent déjà d'outils pour les appuyer dans leur mandat comme, notamment, le guide de référence du répondant jeune. Toutefois, le CNJ l'améliore en y ajoutant, entre autres, des exemples d'activités à organiser, comment les organiser, etc. Également, lors de la prochaine rencontre nationale annuelle, seront invités des conférenciers débordants de connaissances et de conseils qu'ils partageront avec les répondants. Les sujets qui seront abordés? La prise de parole au micro, la mobilisation, l'histoire du SFPQ – ses batailles et ses gains et les attaques intersyndicales. Évidemment, le dossier des jeunes est en constante évolution, alors d'autres outils de formation s'avèrent maintenant nécessaires. Le CNJ met donc tout en œuvre pour rapidement les développer afin que ces jeunes puissent répondre plus adéquatement à leurs membres!

Une demi-journée par région pour discuter avec les répondants jeunes locaux, c'est vite passé! Plusieurs sujets ont été abordés: la Politique jeunesse, le suivi des demandes reçues antérieurement, la prochaine rencontre nationale, le plan d'action du CNJ (Comité national des jeunes), l'enquête en cours sur la conciliation travail-famille, etc.

l'aide, on en a! Certains répondants jeunes ont aussi partagé avec l'organisation des idées d'activités organisées ou à venir. C'est confirmé: l'imagination l'imagination ne manque pas au CNJ!

## LA DISTANCE

Évidemment, dans les régions où les sections sont beaucoup plus éloignées les unes des autres, la distance est un obstacle à surmonter. Mais rien n'est impossible! Avec de la volonté et de bonnes idées, on peut y arriver! Il s'agit de procéder autrement. De nouvelles façons de faire sont en cours de développement.

**« Aller vite et sauter des étapes donnent rarement de bons résultats. »**

## LES ACTIVITÉS

Les jeunes qui hésitaient à mettre en place des activités dans leur section locale semblent maintenant plus confiants, car le CNJ leur a répété que le SFPQ mise sur le travail d'équipe. Personne n'est laissé à lui-même. Quand on demande de

## LE CONSEIL

Comme on le dit souvent: organiser un projet, c'est un peu comme bâtir une maison; il faut d'abord et avant tout faire les fondations et s'assurer que tout est solide pour pouvoir continuer la construction. Aller vite et sauter des étapes donne rarement de bons résultats: une chose à la fois!

## LA PROCHAINE

La prochaine rencontre nationale aura lieu en novembre 2014. Les jeunes auront davantage de renseignements et d'outils à se mettre sous la dent. Ce sera dynamique, motivateur et instructif! À ne pas manquer!

Région 6 à Matane: « Une bonne communication entre les jeunes est une clé importante pour un réseau plus efficace! C'est le cas ici! »

# Le mélèze et moi

DANIE BLAIS



Conseillère  
Service des  
communications

**Gaston Lapointe a consacré sa vie professionnelle à l'amélioration génétique du mélèze, un conifère d'un vert tendre au printemps qui s'orne de ses plus belles couleurs à l'automne. Découverte de l'histoire de cet étrange compagnonnage qui dure depuis 40 ans.**



Étape d'émasculation.



Technicien forestier classe principale à la Direction de la recherche forestière au ministère des Ressources naturelles, Gaston Lapointe est reconnu comme étant le spécialiste québécois du mélèze, cet unique végétal qui se dévêt sans gêne le temps froid venu; s'inspirant de Lamartine<sup>1</sup>, il promet certainement: «Tombez, précieuses aiguilles, mais au doux soleil de mai je vous verrai renaître».

**Journal SFPQ: Comment décrivez-vous votre relation avec le mélèze ?**

**GASTON LAPOINTE:** J'ai, depuis toujours, eu un coup de cœur pour le mélèze. Cependant, malgré toutes ses qualités, le mélèze demeure une espèce très méconnue. Je suis, depuis toutes ces années, un ardent défenseur du mélèze; je considère qu'il devrait être utilisé à plus grande échelle dans le reboisement.

Pour ma part, je mets d'ailleurs présentement sur pied une petite entreprise qui mise sur l'utilisation du mélèze en ornementation. J'ai bien l'intention, lors de ma retraite, de m'amuser dans mon petit jardin de mélèzes et de continuer à nourrir ma passion pour cet arbre qui m'a, depuis toujours, fasciné.

**Journal SFPQ: Quelles sont les utilités industrielles du mélèze ?**

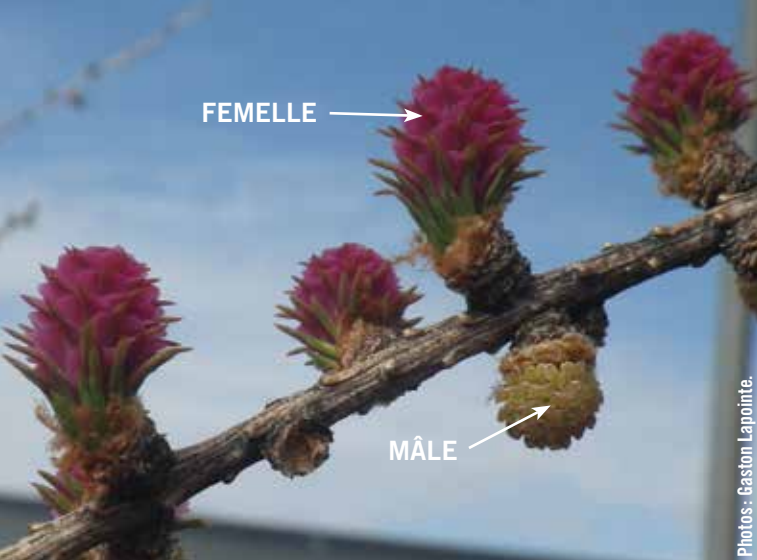
**G. L.:** Le mélèze est une espèce à croissance rapide: il peut être récolté à l'âge de 30 ans. Il possède une qualité de bois remarquable. Saviez-vous que le bois du cœur du mélèze ne pourrait presque pas et qu'il convient très bien à un usage extérieur? Nos ancêtres l'utilisaient, entre autres, pour la fabrication de granges, de ponceaux, de clôtures et d'abreuvoirs pour les animaux. Le mélèze est utilisé aujourd'hui avec succès pour la fabrication de meubles, de planchers, de terrasses et de moulures. Son veinage très particulier fait du mélèze un bois d'apparence très distinctif, ce qui devrait l'aider, dans les prochaines années, à sortir de l'ombre et à être de plus en plus valorisé pour la transformation.

**Journal SFPQ: En quoi consiste votre travail ?**

**G. L.:** En tant que technicien en amélioration génétique des mélèzes, mon travail consiste à superviser les différentes étapes qui mèneront à l'obtention de plants améliorés. Ces nouveaux plans permettront d'augmenter la productivité et la qualité des arbres pour le reboisement. C'est par un processus récurrent de sélection des meilleurs parents que l'on obtient les meilleurs descendants (enfants) qui seront, à leur tour, évalués pour qu'on ne retienne que les meilleurs individus du point de vue de la croissance, de la rusticité et de la qualité du bois.

Concrètement, au printemps de chaque année, il faut évaluer la floraison des plus beaux sujets retenus. Nous procédons alors à des récoltes de pollen et à des croisements dirigés. Eh oui, la nature est ainsi faite, les arbres ont des fleurs mâles et femelles (voir photos)! Les fleurs femelles, une fois pollinisées, deviendront, dès la même année, des cônes dans lesquels se trouvent les précieuses semences. En ce qui

1. Alphonse Marie Louis de Prat de Lamartine, dit Alphonse de Lamartine (1790-1869), était poète, romancier, dramaturge, prosateur et homme politique français.



Photos : Gaston Lapointe.



Pier-Luc Faucher

## Vous partez à la retraite bientôt. Votre quotidien vous manquera-t-il ?

**Peut-être une journée, mais pas plus, puisque beaucoup de travail m'attend dans mon jardin de mélèzes.**

— Gaston Lapointe

concerne la façon de procéder, il faut d'abord isoler les fleurs femelles avant leur période de réceptivité. L'étape suivante consiste à choisir le meilleur pollen (père) qui servira à féconder les fleurs femelles. Nous connaissons, à la suite de ces croisements dirigés, les deux parents qui auront servi à l'obtention de ces semences améliorées. Selon les résultats obtenus, nous pourrions alors répéter, au besoin, les croisements jugés les plus productifs et les mieux adaptés aux conditions environnementales.

Les semences seront par la suite extraites des cônes et entreposées jusqu'à leur ensemencement. Les jeunes semis produits seront par la suite évalués et comparés dans des plantations de recherche expérimentale établies à travers le Québec. Une fois cette étape accomplie, il devient possible de multiplier les plants jugés génétiquement supérieurs par greffage, bouturage ou par embryogenèse somatique. C'est en grande partie à la pépinière de Saint-Modeste, près de Rivière-du-Loup, que l'on procède à la multiplication végétative des plants améliorés de toutes les espèces pour le reboisement.

Du côté des peuplements naturels, des cônes des meilleurs individus sont récoltés, et leurs semences seront à leur tour évaluées pour les qualités recherchées. On ne connaît cependant pas le père de ces descendants, puisqu'ils sont issus de pollinisation libre (pollen transporté par le vent).

## PERFORMANT ET RACÉ

Dans un article intitulé « Le mélèze hybride du Québec : performant et racé »<sup>1</sup>, le biologiste Martin Perron (Ph. D.) écrit que les mélèzes sont des conifères bien adaptés aux climats nordiques. De plus, les différentes espèces de mélèze sont capables de se croiser entre elles pour former des hybrides très vigoureux qui surpassent leurs parents sur plusieurs plans. « Le premier mélèze hybride a été découvert au XIX<sup>e</sup> siècle dans un jardin à Dunkeld, en Écosse, à la suite d'un croisement spontané entre un mélèze d'Europe et un mélèze du Japon [...] Au Québec, ajoute-t-il, le programme d'amélioration génétique des mélèzes a débuté en 1970, avec l'objectif d'étendre l'utilisation des espèces et des hybrides du genre *larix*. »

On peut aussi, à l'occasion, récolter sur les meilleurs sujets, des pollens qui serviront de père lors d'une prochaine pollinisation dirigée.

Le reste de l'année, je veille au grain (analyses, suivis, développements, etc.), si je peux me permettre l'expression, tout en transférant mes connaissances à Pier-Luc Faucher, celui qui prendra ma relève à l'heure de ma retraite.

**Journal SFPQ : Vous parlez de votre relève. Depuis quand la formez-vous ?**

**G. L. :** Effectivement, avec la venue de ma retraite prévue pour 2015, il fallait penser à la relève. Je forme depuis 2012 un jeune technicien prometteur, Pier-Luc Faucher. Il apprend les différentes facettes du travail touchant l'amélioration génétique des arbres. C'est loin d'être un travail monotone : de la sélection des terrains pour l'implantation de dispositifs expérimentaux à la création de matériel pour une seconde génération, il faut compter plusieurs années et plusieurs étapes comme la préparation du terrain, la plantation, l'entretien, le mesurage, la sélection des arbres, la récolte de matériel biologique ainsi que les croisements dirigés.

Bonne chance, Pier-Luc, tu ne devrais pas avoir le temps de t'ennuyer !

1. Avis de recherche forestière, octobre 2011, numéro 37. Direction de la recherche forestière, Québec.

# Inspection animale

## Quand l'improvisation du Ministère provoque la détresse des inspecteurs !



NADIA LÉVESQUE  
Conseillère politique  
Bureau de la  
présidente générale

Depuis plusieurs années, les médias rapportent des histoires de maltraitance et de négligence grave envers des animaux. Qu'elles concernent des usines à chiots ou à chatons, des propriétaires de chevaux de course ou des animaux de ferme, ces histoires ont toutes en commun des propriétaires qui, volontairement ou non, maltraitent des animaux. Dans la foulée de ces révélations, un organisme parapublic avait été créé en 2002 pour s'occuper de cet enjeu. Pendant onze ans, cet organisme sans moyens et sans ressources a tenté de s'attaquer au problème qui s'est avéré trop répandu pour sa capacité. Par conséquent, cet organisme a été fermé au printemps 2013 et c'est le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) qui a repris la responsabilité du bien-être animal et de l'inspection des cas dénoncés.

Si le MAPAQ est censé être le redresseur de torts dans cette histoire, force est de constater qu'il n'était pas prêt à prendre en charge ce nouveau volet d'inspection et, qu'à ce jour, ce manque de préparation se répercute en premier lieu sur les inspecteurs alimentaires du MAPAQ. De fait, on a confié à ces inspecteurs ce nouveau champ d'expertise et ce sont eux qui répondent dorénavant aux signalements de mauvais traitements ou de négligence envers les animaux. Or il y a tout un monde entre inspecter un restaurant ou un commerce alimentaire pour vérifier la salubrité des aliments, des surfaces de travail et des instruments de cuisson et se rendre chez un exploitant d'une usine à chiots ou un fermier que l'on soupçonne de mauvais traitement sur son bétail.

Du point de vue de l'expertise requise, la santé animale est une science en soi, qui est à la fois plus large et plus pointue que l'expertise de salubrité. Or, les inspecteurs alimentaires qui prennent en charge ces nouvelles inspections n'ont pas reçu de formation en santé animale. D'ailleurs, ils n'ont

pas plus reçu de formation sur la manipulation des animaux ou la gestion de la clientèle agressive. Dans les faits, les humains entretiennent des liens très étroits, voire affectifs, avec leurs animaux, surtout les animaux de compagnie, ce qui ajoute une dimension psychologique importante au travail de ces inspecteurs. Ces derniers, bien qu'habituellement habitués à faire face à des situations étranges dans le cadre de leurs fonctions habituelles, doivent maintenant composer avec des situations hautement explosives où les menaces d'agression, les armes à feu et les crises nerveuses nécessitant une intervention psychosociale d'urgence sont monnaie courante.

En plus du stress vécu lors des inspections elles-mêmes, plusieurs inspecteurs rapportent éprouver un important désarroi après ces visites, et aucune aide ou directive sur la façon de composer avec leur propre stress n'est offerte par le Ministère. Comme si tout cela ne suffisait pas, le matériel le plus élémentaire comme des gants de protection et des cages de transport ne sont pas fournis au personnel! Lorsque les





«  
**Les inspecteurs doivent maintenant composer avec des situations hautement explosives.** »

Si vous êtes inspecteur au MAPAQ et que vous vivez des situations particulières dans le cadre d'inspections animales, nous vous invitons à communiquer avec la personne qui agit à titre de représentante régionale afin que ces situations nous soient rapportées et qu'elles puissent être intégrées à nos discussions avec le Ministère.

animaux saisis sont nombreux, le central du MAPAQ fournit des cages, sinon les véhicules du personnel sont utilisés, et ce, bien que ces véhicules ne soient pas adaptés pour un transport sécuritaire d'animaux, mettant aussi en danger la sécurité du personnel.

Plusieurs inspecteurs ont interpellé le SFPQ concernant ces différentes situations, et un plan d'action visant, entre autres, à contraindre le Ministère à offrir la formation, le soutien en matière de santé et sécurité au travail de même que l'équipement requis est présentement en cours. Au moment d'écrire ces lignes, le Ministère n'a toujours pas répondu à la demande de rencontre au SFPQ pour parler de ces enjeux! Il faudra donc faire monter la pression. Le Syndicat pensait que les nombreux articles parus dans la presse en février dernier sur les chevaux morts faute d'inspections, malgré des plaintes répétées, et ceux du mois d'avril sur les veaux martyrisés, auraient rendu la sous-ministre encline à améliorer le service d'inspection animale, surtout qu'elle affirmait alors que les « anomalies » étaient attribuables à la mise en place du nouveau service et à la formation du personnel! Inutile de dire que ces affirmations ont mis le feu aux poudres chez les inspecteurs qui affirment ne pas avoir reçu une formation suffisante et adéquate pour les situations auxquelles ils font face; on leur a seulement présenté la nouvelle loi. De plus, plusieurs dénoncent l'ingérence du cabinet ministériel dans les décisions de saisir ou non les animaux inspectés, ce qui est évidemment contraire aux règles élémentaires de l'administration publique québécoise.

«  
**Plusieurs inspecteurs rapportent éprouver un important désarroi, et aucune aide n'est offerte par le Ministère.** »

D'ailleurs, un premier jugement pour voie de fait contre des inspecteurs du MAPAQ a été entendu en avril dernier: le fermier a été reconnu coupable d'avoir proféré des menaces d'agression physique contre les inspecteurs. Ce premier cas devrait aider à baliser les procédures et les pratiques à respecter lors des interventions, mais actuellement le flou est total au Ministère sur la marche à suivre en cas de comportement agressif de la part de citoyens. L'expérience et l'expertise des collègues de la Financière agricole du Québec, qui procèdent à des saisies depuis plusieurs années, seront mises à contribution pour déposer des demandes de procédures auprès du MAPAQ.

Notons en terminant que des travaux d'évaluation de la classification des inspecteurs alimentaire ont cours depuis plusieurs mois. La question de la santé animale fait maintenant partie de nos discussions avec le Secrétariat du Conseil du trésor pour la révision de ce corps d'emploi.



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**

# L'amour

## est dans les jardins

DANIE BLAIS



Conseillère  
Service des  
communications

Fruit de l'intelligence et de la patience d'Elsie Reford (1872-1967), deuxième fille du président de Lake of the Woods Milling Company Limited<sup>1</sup>, Robert Meighen, et de son épouse Elsie Stephen, sœur du baron du chemin de fer, George Stephen, les Jardins de Métis sont un véritable paradis de verdure où poussent plus de 3 000 variétés de plantes indigènes et exotiques. Promenade sereine dans la mémoire verdoyante d'Elsie Reford en compagnie de Patricia Gallant, technicienne horticole aux Jardins.

Elsie Reford (sur l'allée royale) est devenue, avec les années, une véritable spécialiste horticole, reconnue par plusieurs jardiniers et par la Royal Horticulture Society et la North American Lily Society, pour qui elle écrivait des articles. ►

1. Cette compagnie produisait notamment la farine Five Roses.





Au cours de l'été 1926, à l'âge de 54 ans, Elsie Reford, en convalescence, se reposait à son « camp » de pêche (aux saumons), Estevan Lodge, une résidence secondaire construite en 1887. Ne pouvant plus pêcher pour le moment, son médecin lui avait suggéré de jardiner pour se changer les idées. Malgré ses allergies estivales, elle décida de suivre son conseil.

Et elle jardina pendant trente ans, s'enracinant en Gaspésie.

Elsie Reford devint une hortultrice hors pair : avec une patience divine, elle apprit à connaître chacune des plantes qu'elle avait décidé d'implanter dans ses jardins. Pour notamment faciliter leur adaptation dans le climat rude de la Gaspésie, elle avait fabriqué un terreau pour chacun de ses petits végétaux; une plante, un nid. En développant ses techniques, elle a finalement réussi à acclimater de fragiles et magnifiques espèces comme le rare pavot bleu de l'Himalaya. Pour reprendre les mots du site Web des Jardins de Métis: « Au fil des ans, déployant une remarquable volonté de bâtisseuse et affinant constamment son art de l'aménagement de jardins, Elsie Reford a su façonner un univers enchanteur de parcours, de détours et de repos subtilement agencés et de parfums, de couleurs et de textures savamment associés. Ainsi est né ce paradis végétal gaspésien qui égrène les splendeurs de quelque 3 000 espèces et variétés de plantes indigènes et exotiques en bordure d'un kilomètre et demi de sentiers où il fait bon respirer l'air et jouir de la lumière du fleuve Saint-Laurent. »

À la fin de sa vie, Elsie Reford aura donc transformé plus de 20 hectares de terrain, aux qualités discutables, en un musée végétal de grande renommée. Patricia Gallant, qui aujourd'hui perpétue son travail, n'a que de tendres propos à l'égard de sa muse et de son projet: « Elsie Reford est une personne très inspirante. Elle était avant-gardiste et audacieuse; surtout, elle était passionnée de ce qu'elle faisait, et les jardins le reflètent encore aujourd'hui. J'ai toujours pensé que les jardins ont été pour elle un lieu de créativité et d'évasion qui lui permettait de sortir des obligations protocolaires omniprésentes dans sa vie de tous les jours. Les Jardins de Métis sont un lieu unique empreint de passion. C'est un lieu de délices où vous pouvez vivre toutes sortes d'expériences, autant par les fleurs, les aménagements, à la fois traditionnels ou futuristes, que par sa culture, ses événements et par sa cuisine. Il y en a pour tous les goûts. »

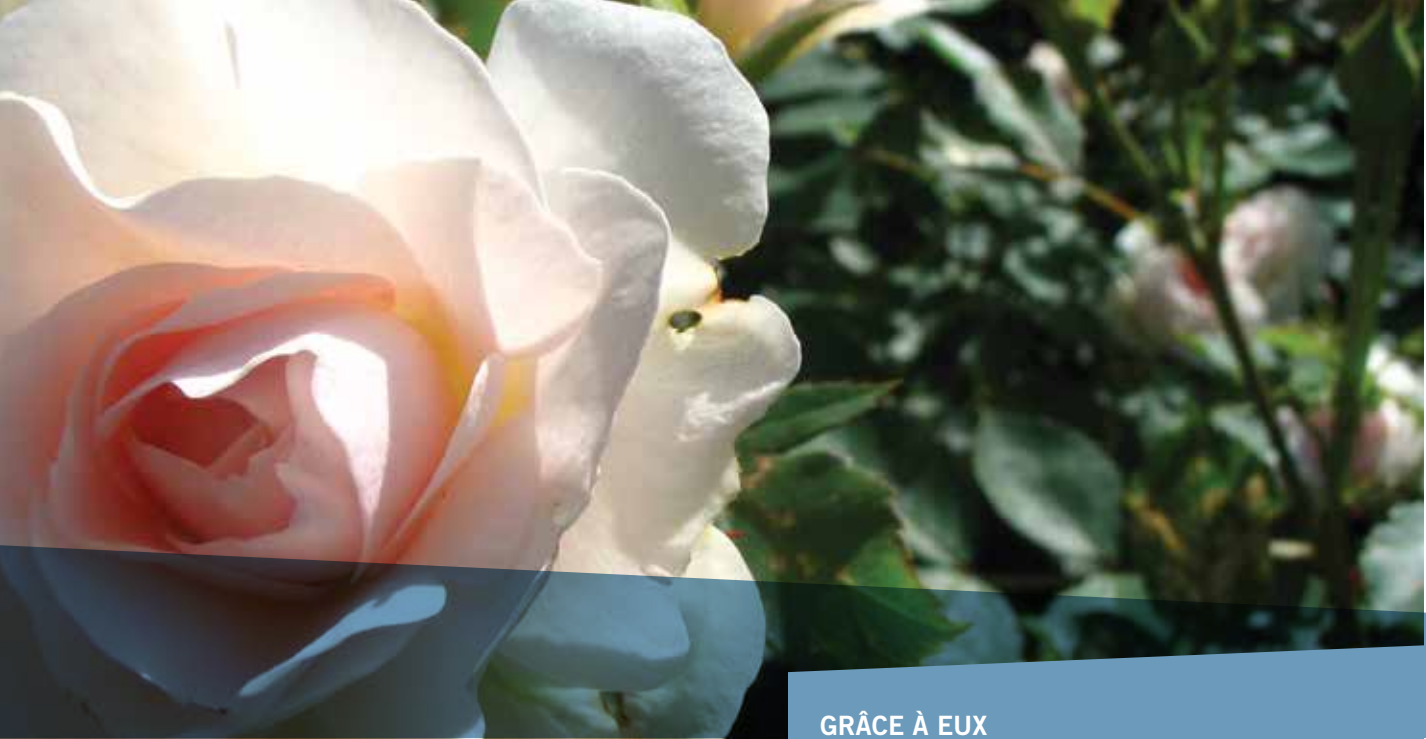
Pour Patricia Gallant, qui a pour bureau le fabuleux éden d'Elsie, il est difficile d'y désigner un coin de paradis, car chaque secteur offre quelque chose de particulier et les souvenirs y sont innombrables. Toutefois, elle se rappelle un souvenir



Pavot bleu de l'Himalaya, emblème des Jardins de Métis. Le nom latin est *meconopsis betonicifolia*, à ne pas confondre avec les autres pavots (du coquelicot au pavot à opium) que l'on connaît, dont le nom latin est *papaver*.

**Par une de ces nuits d'été où se répand partout une rare tranquillité et où le monde paraît enveloppé dans un silence sacré, rompu seulement par le clapotis du flux de la marée sur la plage, quand la lune étincelante et argentée dans un ciel sans nuage inonde de lumière chaque pétale de chaque lis et le visage de chaque fleur, la beauté ineffable du paysage transcende le temps et l'espace, évoquant l'éternité d'un au-delà qui se fait proche.**

— Elsie Reford, 1949



unique, un de ceux qui, à jamais, changent votre vie. Elle raconte: «Lorsque je suis venue pour la première fois à cet endroit, lorsque j'ai mis le pied sur ce pont de la partie historique des jardins, j'ai senti une vibration intense. J'ai alors dû faire une pause. J'étais avec une amie et, sans hésitation, je lui ai alors dit que c'était dans ce jardin que je travaillerais. Et voilà, j'y suis depuis belle lurette!» C'était il y a 26 ans; la jeune fille est maintenant devenue femme et, comme elle l'avait promis à son amie de jadis, elle travaille dans la partie historique des Jardins de Métis et elle supervise l'équipe horticole. «Je vois également à la préservation des collections, à l'aménagement et à l'entretien de ce secteur, en plus d'identifier les végétaux et d'être responsable de la production en serre, ajoute-t-elle. Annuellement, nous produisons entre 25000 et 30000 plantes pour l'ensemble des jardins. J'ai toujours été passionnée par les plantes et la nature, alors je suis choyée de travailler dans un tel environnement. Mon coin de paradis, ce sont tous les jardins», explique Patricia Gallant.

Certes, il faut de la créativité, du talent et de la passion pour entretenir d'aussi vastes jardins, mais il faut aussi se soumettre aux aléas de Dame nature, au rythme de ses saisons. «Au début de mois de juin, c'était la plantation des fleurs annuelles. Par la suite, tout l'été durant, nous entretiendrons les jardins. Nous devons nous assurer que tout est beau et accueillant, et ce, tous les jours. Le désherbage, la taille des fleurs fanées, le tuteurage, l'arrosage et la fertilisation nous occupent. Lorsque les feuilles rougissent ou jaunissent vient le temps de diviser, de replanter et de réaménager ce qui a besoin d'amélioration. C'est aussi la mise en veille du jardin pour l'hiver, après la fermeture (vers la fin septembre). L'automne est également le moment de planifier l'année suivante et de faire les commandes de semences. Les Jardins de Métis dorment tout l'hiver», d'expliquer Patricia Gallant, qui les quitte à la fin d'octobre pour y revenir à la mi-février. Elle poursuit: «À mon retour, il est temps de commencer la production en serre. Quelques semaines plus tard, une fois le printemps arrivé, les jardiniers reviennent pour tailler les

## GRÂCE À EUX

L'équipe de Patricia Gallant compte quatre jardiniers, un aide-jardinier à temps complet, un aide-jardinier à temps partiel et deux journaliers. Parfois, une ou deux personnes agissant à titre d'aide-jardinier ou de journalier et des stagiaires leur viennent en aide. Que font-ils ?

- Les jardiniers ont chacun un secteur précis à entretenir, lequel représente environ 0,4 ha (1 acre).
- Les aides-jardiniers assistent les jardiniers dans leur travail. Ils entretiennent aussi des sentiers dans les jardins, arrosent des pots et des boîtes à fleurs, aident dans les serres en début de saison.
- Les journaliers s'occupent principalement des gazons et du travail général d'entretien (vidange, compost, chemins, réparations mécaniques).

Toute l'équipe participe aux corvées parfois organisées lors de projets spéciaux ou d'événements.

L'équipe de Patricia Gallant n'est évidemment pas la seule à donner vie aux Jardins de Métis; les autres secteurs requièrent régulièrement ses services, tout comme elle a besoin de leurs employés à ses heures, notamment du préposé à l'entretien des bâtiments et des installations. Voici quelques exemples de cet efficace échange de services: donner des renseignements horticoles à l'administration et aux clients de la boutique; fournir des plantes et des fleurs comestibles à la cuisine; aménager les jardins pour un événement; fournir de l'information horticole au coordonnateur du Festival international de jardins, etc.





L'équipe au travail lors du réaménagement du High Bank.



pommeliers. Et, en mai, c'est le grand nettoyage et la préparation pour l'ouverture (vers juin): enlever les protections hivernales, ramasser les débris, désherber, tailler, amender et, entre autres, remplacer des plantes ayant souffert de l'hiver. Les journaliers, de leur côté, ratissent les gazons, les fertilisent et en font la tonte. Ils soignent les végétaux jusqu'à la mi-octobre.»

**Il faut apprendre à aimer ce qu'on fait, alors on fait toujours ce qu'on aime et ça nous rend heureux.**

– Patricia Gallant

Il faut donc avoir beaucoup de patience et de détermination pour travailler dans le domaine de l'horticulture. Et le faire avec le sourire. Pour Patricia Gallant, son équipe de travail en est un bel exemple. «J'ai une très bonne équipe de travail. Ce sont majoritairement des gens qui ont plusieurs années d'expérience, voire que certains en ont plus que moi. L'horticulture, comme l'agriculture, est un métier sous-estimé, et souvent mal rémunéré. Nous travaillons dans des conditions très variables et nous sommes à la merci de Dame nature. Ça prend une bonne dose d'humilité et de courage. Je lève mon chapeau à tous ceux et celles qui perdurent dans ces domaines... La main qui nourrit n'a pas de prix», de confier cette femme dévouée, félicitant les huit passionnés qui travaillent avec elle.

## POUR EN SAVOIR PLUS

Visitez les Jardins de Métis!

Bibliothèque et Archives Canada, Les Jardins de Métis: portrait d'un paysage à [epe.lac-bac.gc.ca/100/205/301/ic/cdc/metis/home.html](http://epe.lac-bac.gc.ca/100/205/301/ic/cdc/metis/home.html)



Lors du congrès de 2012, la délégation présente avait mandaté l'Exécutif national de « revitaliser le palier local ». L'objectif de cette revitalisation est certes de rendre le mandat des délégués syndicaux plus attrayant, mais aussi de faciliter leurs tâches.

PATRICK AUDY



Vice-président  
Responsable de  
la classification  
et de l'équité  
salariale

Un comité de mise en place de la revitalisation a donc été formé à l'automne 2012. Après plusieurs rencontres, ce comité a créé trois chantiers de travail : développement des règles entourant l'actuel projet pilote; élaboration d'autres avenues afin d'offrir de nouveaux projets pilotes; et mise en place d'outils pour souligner les bonnes pratiques syndicales.

Cinq sections syndicales sont actuellement concernées par le projet pilote. Ces sections sont suivies par

leurs représentants régionaux et par un membre du comité de la revitalisation du palier local.

La section 614 – La Matanie a été la première à tenter l'expérience de revitalisation du palier local. Dynamique, mobilisée et très motivée, elle en a fait une véritable révolution de sa vie syndicale. Dans ce conseil, présidé par la consœur Mélanie Simard, tous les membres participent aux discussions et prennent leur place, qu'ils viennent de ministères du Transport (MTQ), du Centre de gestion de l'équipement roulant (CGER), de la Société des établissements du plein air du Québec (Sépaq), du ministère de la Justice (MJQ) ou encore du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Ce modèle de vie syndicale faciliterait la relève syndicale. Ces rencontres se tiennent un après-midi complet, de 13 h à 16 h 30, ce qui favorise la conciliation travail-famille, une valeur chèrement défendue par notre organisation.

Avec les attaques que subit le mouvement syndical depuis des années, le SFPQ, en plus de devoir se défendre sur la place publique, doit renforcer la base de son organisation, et ceci passe par la revitalisation du palier local.

Lors du Congrès xxv (2012), il a été décidé (Recommandation n° 14) de revitaliser le palier local : « Que le SFPQ institue, au plus tard en 2013, un groupe de travail sur la revitalisation du palier local dans le but de soutenir ce palier. En plus de relever les bonnes pratiques syndicales, dont celles qui concernent les affectations budgétaires des sections, le groupe de travail aura pour mandat de proposer au Congrès de 2016 des modifications aux Statuts du SFPQ afin de dynamiser la vie syndicale dans les milieux de travail. Ces modifications pourraient toucher la composition de la structure locale ainsi que les responsabilités statutaires des sections. »

# Palier local animé

DANIE BLAIS



Conseillère\  
Service des  
communications

Cinq sections du SFPQ participent au projet-pilote de revitalisation du palier local. Les commentaires sont unanimes : la revitalisation rapproche les gens, facilite les échanges, optimise les communications, bref, elle est un plus. Le *Journal SFPQ* a assisté à une rencontre d'une section volontaire, soit la section 614 – La Matanie. Il a été témoin de la franche camaraderie régnant au sein de cette section nouvellement revitalisée, humanisée.

Ils sont neuf autour de la table. Neuf délégués syndicaux qui travaillent à la Sépaq, à la Commission des normes du travail, à la Sûreté du Québec, au MESS, à la Justice, au CGER et au MTQ : Jean-Yves, Harold, Sylvie, Isabelle, Andrée, Valérie, Pascal et Francis. Au bout de la table, la présidente régionale, Hélène Chouinard, le vice-président du SFPQ, Patrick Audy, et la fille des communications du SFPQ; une mentore, un analyste, une curieuse. La présidente de la section, Mélanie Simard, accueille les délégués. Elle coordonnera la rencontre avec Sylvie, la trésorière; ici le titre de présidente n'a pas vraiment de signification hiérarchique, car l'exécutif et le conseil de délégués ont fusionné; ici, tout le monde avance main dans la main.

Voilà la rencontre qui commence sans orgueil, sans étiquette, sinon celle des amis de toujours. L'ordre du jour est chargé comme si on avait l'intention de lui accorder deux jours. On en a beaucoup à se dire, on a une tonne d'idées et de questions.



La gang de Matane qui revitalise son palier depuis décembre 2013 : Harold, Pascal, Jean-Yves, Mélanie (présidente de la section 614), Sylvie, Andrée, Francis, Hélène (présidente de la région 6), Isabelle, Patrick (vice-président du SFPQ) et Valérie. Dominique Blouin (absente).

Après les adoptions habituelles, les délégués amorcent tout de suite les échanges et partagent leurs tranches de vie syndicale. Un raconte son problème, d'autres conseillent, d'autres découvrent que ce problème est aussi le leur. Ils ne se sentent plus uniques, seuls; leur petit coin du SFPQ n'est plus hermétique. « On se sent plus impliqué comme délégué. On est plus connectés, de confier Andrée. Moi, j'adore ça. » Ce rapprochement des délégués, l'incontournable partage de leur vécu syndical leur permet de tisser des liens, de renforcer leur intérêt à aider les membres, à résoudre des problèmes. Harold confirme : « Les autres peuvent t'aider à régler un problème. C'est un meilleur échange de connaissances. » « Les idées viennent de partout, de chaque milieu », d'ajouter Francis. Le projet-pilote de revitalisation du palier local, dont un des buts était de valoriser le rôle des personnes déléguées, marque ici un point.

Pour Mélanie, qui compile les impressions de chacun pour le rapport qui sera présenté au prochain Congrès, la revitalisation du palier local permet un meilleur échange des connaissances : « On travaille beaucoup plus en équipe. Les ordres du jour sont chargés : les gens ont des questions. On a tellement de choses à se dire. »

Lors du xxv<sup>e</sup> Congrès, celui ayant mené à la résolution de revitalisation, l'assemblée avait soulevé le problème des personnes déléguées qui ploient sous la charge de travail

imposée. Elles ont donc de moins en moins de temps à consacrer à la vie syndicale. Quoi faire ? Libérer les personnes déléguées, leur permettant ainsi de se rencontrer pendant les heures de travail. Pour cette section du Bas-Saint-Laurent, finies les rencontres au restaurant, en soirée, autour d'une table pleine de vaisselle remplie, puis souillée à l'odeur de ketchup tiède ! Il ne faut pas se le cacher, la plupart des gens n'ont pas envie d'étirer les réunions tard le soir et, parfois, en raison de l'heure avancée, ils sont plus distraits, ce qui diminue leur efficacité intellectuelle. Avec une demi-journée de rencontre tous les deux mois, le matin ou l'après-midi, autour d'une table de conférence spacieuse, les personnes déléguées ont plus de temps et d'espace. La rencontre est conviviale, mais, surtout, très efficace. « Et en se réunissant tous les deux mois, l'information circule plus vite, les problèmes se résolvent aussi plus rapidement », de dire à son tour Francis. « Pour la conciliation travail-famille, c'est parfait », de commenter Valérie. « Ces libérations pendant les heures de travail attireront sans doute plus de monde dans l'équipe syndicale », d'ajouter Andrée, reliant son opinion au point 130 de la Recommandation n° 14, laquelle déclare : « La démobilisation syndicale des membres dans les milieux de travail représente un obstacle majeur à l'exercice des responsabilités locales. Ce problème, qui nuit à la vie syndicale, peut même s'accompagner de difficultés à recruter des candidates et des candidats pour combler les postes électifs. »



## CHEZ 221 ET 453

Le *Journal SFPQ* a également eu le plaisir d'entendre les commentaires de Jonathan Corbin de la section 221 et de Jean-Robert Tremblay, qui supervise la revitalisation pour la section 453, lesquels se sont aussi portés volontaires pour tester le projet-pilote. Ces messieurs ont décidé de participer au projet, en janvier 2014 pour l'un et en avril 2014 pour l'autre, parce qu'ils trouvaient l'idée démocratique.

Pour Jean-Robert, la revitalisation permet un meilleur partage de l'information : «L'information circule plus facilement. Les délégués, qui se sentaient exclus, sont maintenant toujours présents. Cette nouvelle façon de faire rend aussi la gestion plus transparente : ce ne sont plus toujours les mêmes qui dirigent tout. Tout est partagé.» Pour Jonathan, la revitalisation offre une meilleure conciliation travail-famille : «La libération des personnes déléguées pendant les heures de travail facilite leur présence aux réunions. Les réunions qui empiètent sur le temps personnel, sur la vie privée, ça devient parfois très exigeant.»

Au dire de l'éloquent Jonathan, ce projet de revitalisation favorise le codéveloppement, la relève, le coaching et la

transition. «Il y a beaucoup d'enthousiasme dans ma section pour ce projet, qui, je le rappelle, a démocratisé davantage nos échanges. C'est un virage pour le membre, qui est mieux informé, mieux entouré. Ça a aussi un impact majeur chez les délégués, notre pépinière de talents que l'on découvre maintenant à chaque réunion. Jadis, nous ne pouvions pas autant les informer, car les rencontres n'étaient pas aussi fréquentes ni aussi axées sur les échanges. Désormais, tout le monde s'implique, tout le monde sait tout.»

Mélanie, qui souhaite stimuler la vie syndicale, croit que le projet de revitalisation le permettra. Dans son verbe imagé, que tous lui reconnaissent, la jeune femme raconte que la déléguée de la section responsable de la condition féminine, désormais plus impliquée, plus présente et mieux informée, a fait augmenter, de façon record, la participation des membres aux activités organisées pour le 8 mars, journée de la femme. «La personne déléguée est la personne la plus importante pour un membre. C'est celle qui l'informe. La revitalisation du palier local permet à cette personne de s'impliquer davantage, elle renforce son sentiment d'appartenance, la rendant plus extravertie, plus mobilisée», de conclure avec énergie Mélanie Simard.

# Au revoir, Louis-Eugène Talbot!



DANIE BLAIS  
Conseillère\,  
Service des  
communications

Le 25 mars dernier, Louis-Eugène Talbot est décédé à l'âge de 96 ans. Le SFPQ, duquel il a été vice-président pendant quelques années, tient à lui rendre un dernier hommage en vous le présentant comme un homme éclairé.

L'année 1965, celle du n<sup>e</sup> Congrès du SFPQ, celle où les élus ont choisi de s'affilier à la CSN, est celle qui voit apparaître à la quatrième vice-présidence des fonctionnaires Louis-Eugène Talbot. Il avait 47 ans. Eh oui, la vice-présidence des fonctionnaires : à l'époque, et jusqu'il n'y a pas si longtemps, l'unité de négociation des ouvriers et celui des fonctionnaires avaient chacun leurs trois, quatre ou cinq vice-présidents.

L'implication de M. Talbot au SFPQ ne date pas de 1965 : il a participé à toutes les activités du Syndicat, tant sur le plan régional que sur le plan provincial, y compris les négociations. Responsable du maintien syndical et de l'éducation, il a été secrétaire général, vice-président provincial, membre du



Louis-Eugène Talbot

comité d'éducation du conseil central de Montréal de la CSN, en plus, en plus de fonder sa section syndicale à la Commission des accidents de travail (Montréal). Il résume son adhésion au Syndicat comme suit : « On travaille pour les autres d'une façon rationnelle. C'est la raison qui nous pousse à combattre la tendance naturelle du plus gros qui mange le plus petit. »

« Avec le syndicat, nous avons la possibilité de faire grand et de faire beau. Avec toutes les potentialités qui existent parmi nos membres, nous pouvons revaloriser la fonction publique, et aider d'autres groupes humains qui ont besoin de support. »

— Louis-Eugène Talbot, 1967

« Né et élevé à Québec, le nouveau secrétaire (Louis-Eugène Talbot) est âgé de 50 ans et célibataire. Il était dans l'armée régulière pendant la guerre, qu'il a terminée avec le grade de capitaine. Avant d'entrer au service du gouvernement en 1949, il a travaillé pour les Caisses populaires et exploité divers commerces. Depuis qu'il est fonctionnaire, il a été successivement agent vérificateur au ministère du revenu, attaché au service de la formation professionnelle dans l'ancien ministère de l'aide à la jeunesse et agent vérificateur à la Commission des accidents de travail. »

Source : le *Journal SFPQ*, novembre 1967, page 5.

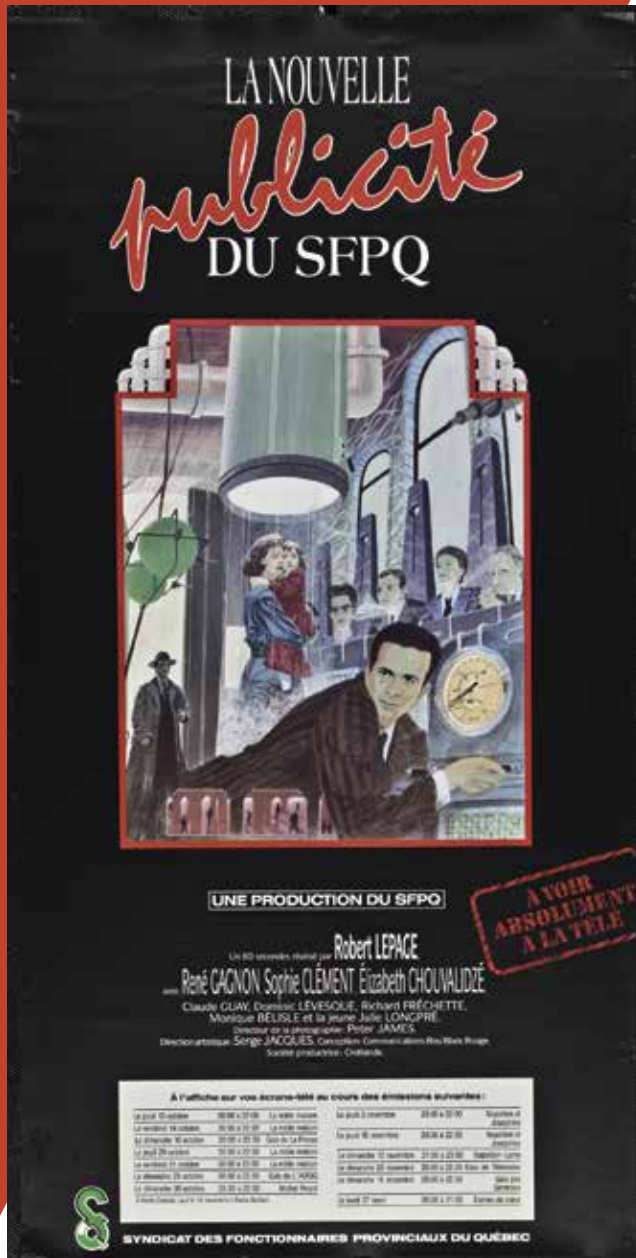
## DES IDÉES?

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](mailto:communication@sfpq.qc.ca).

Merci !

# Robert Lepage,

## le SFPQ et Brazil



DENISE JONCAS



Service de la documentation

En 1989, le SFPQ a frappé un grand coup. En effet, le Syndicat a embauché l'agence de communication marketing Bleublancrouge et Robert Lepage pour tourner un film publicitaire moderne, dramatique et étonnant, à l'image même du créateur. À cette

époque, Robert Lepage avait déjà fait sa marque au théâtre avec, entre autres, *La trilogie des dragons*, *Le Polygraphe* et *Les plaques tectoniques*. Ce n'est que vers 1990 qu'il fera une incursion dans le cinéma.

Le film publicitaire de 60 secondes créé pour le SFPQ fut intitulé «Brazil».

Ce message était assez innovateur pour l'époque; l'agence Bleublancrouge l'a d'ailleurs retenu pour témoigner de l'année 1988 de la ligne du temps de ses 30 ans. En plus de travailler sur l'image négative des fonctionnaires, Lepage a mis l'accent sur le côté «chien de garde» de la fonction publique. Vous pouvez voir la publicité sur le site Web du SFPQ.

En 1986, le SFPQ a commencé à lancer des campagnes publicitaires pour revaloriser l'image des fonctionnaires. Sous le slogan « On gagne à être connu », le Syndicat a donc diffusé des messages publicitaires sur les ondes des quatre chaînes de télévision francophones de l'époque. Il est possible de voir ces messages sur le site Web du SFPQ et sur sa page Facebook.

Deux années plus tard, le Syndicat a repris le même thème, mais cette fois sous la forme de « clips » de 10 secondes diffusés au début, au milieu et à la fin d'un bloc publicitaire.

Petite histoire du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec / Lucie Tessier. 1993, Journal SFPQ. Octobre 1988

Bibliothèque et Archives nationales du Québec



Avant-garde.



Le look des années 80...



La complexité du système administratif.



Robert Lepage au travail.

Sur le site que l'agence Bleublancrouge a créé pour souligner ses 30 ans, on peut y lire, au sujet du film publicitaire de Lepage :

« Ce film publicitaire a réuni deux grands talents : Robert Lepage (qui signait ici sa première publicité) et Peter James, directeur photo réputé et gagnant d'un Oscar pour le film *Driving Miss Daisy*. Le film, inspiré de l'univers caustique de Terry Gilliam, dénonçait la lourdeur du système administratif québécois. »

#### QUELQUES MOTS SUR GILLIAM

Selon Wikipédia, « [I]es films de Gilliam dépeignent souvent un univers très sombre et pessimiste, témoignant souvent d'une caricature hyperbolique des aspects les plus laids de notre société. Son style très distinctif crée une atmosphère surréaliste. On a l'impression que le monde est en déséquilibre. »

**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](http://www.sfpq.qc.ca).

# Malade ? mental

**Pouvez-vous jurer que vous ne souffrirez jamais d'une maladie mentale? Savez-vous qu'une personne sur six en souffrira à un moment ou à un autre de sa vie? Si ce n'est pas vous, ce sera peut-être une personne de votre entourage. Saurez-vous la reconnaître ?**

D'abord, quelques statistiques :

- Le Québec possède le plus haut taux de maladie mentale au Canada.
- La maladie mentale touche 80 % des Canadiens (les malades eux-mêmes, les amis et membres de la famille).
- En 2020, la dépression sera la deuxième cause d'invalidité dans le monde, après les maladies cardiovasculaires.
- Selon l'Association canadienne des compagnies d'assurance, 40 % des prestations d'invalidité sont liées à des troubles de santé mentale.
- Pour les entreprises, le coût de ces troubles s'élève à 30 milliards de dollars.
- Chaque année, 20 % des travailleurs canadiens souffrent d'une maladie liée au stress.
- Selon Statistique Canada, 25 % des travailleurs disent vivre un stress élevé au travail.

Selon Chrysalis Performance inc, une firme conseil du Royaume-Uni, le stress lié au travail est à la source de :

- 18 % des coûts liés à l'absentéisme ;
- 40 % des coûts liés au roulement du personnel ;
- 55 % des coûts des programmes d'aide aux employés ;
- 60 % des accidents de travail ;
- 10 % des coûts des régimes d'assurance médicaments.

En situation de stress, le corps est en état d'alerte : il produit plus d'adrénaline et accroît le rythme cardiaque. Le stress au travail peut doubler le risque de crise cardiaque. Un stress élevé peut entraîner non seulement des troubles de

**Le Québec possède le plus haut taux de maladie mentale au Canada.**

MARIE-CLAIRE  
BAIGNER



Représentante  
politique  
Montréal – Laval

santé mentale, mais aussi des maladies physiques telles que des maladies infectieuses, des problèmes gastriques, des cancers colorectaux et des maux de dos. Le stress chronique peut également causer l'obésité et même le diabète.

La maladie mentale coûte cher à la société; elle mène parfois à l'itinérance. Il faut savoir la déceler et la soigner rapidement. Aujourd'hui, les gens peuvent vivre normalement avec un trouble de santé mentale, pourvu qu'il soit décelé à temps.

Or, seulement 30 % des gens souffrant de dépression cherchent de l'aide. La plupart ignorent qu'ils sont en dépression. Les autres craignent d'être mal jugés si jamais leur état venait à être connu. Selon le docteur Martin Tremblay<sup>1</sup>, psychiatre au CHUM, le dépistage rapide et le traitement précoce des dépressions réduisent la probabilité que les troubles de santé mentale deviennent chroniques.

Les troubles de santé mentale les plus fréquents sont la dépression, l'anxiété et les troubles de personnalité. Le stress n'est pas le seul responsable de ces troubles, mais il y contribue grandement.

## « Seulement 30 % des gens souffrant de dépression cherchent de l'aide. »



Selon le docteur Tremblay, presque 4 % de la population souffre de maladies telles que :

- la schizophrénie (1 %);
- le délire paranoïde (1 %);
- le trouble bipolaire (1 %);
- le délire de persécution (1 %).

Selon le Dr Tremblay, parmi les maladies mentales les plus fréquentes, on retrouve la dépression, la bipolarité, la schizophrénie et l'épuisement professionnel.

## DÉPRESSION

La dépression peut être causée par un événement malheureux d'importance majeure, comme un deuil, la perte d'un emploi, des problèmes conjugaux ou familiaux. Parfois, elle apparaît même en l'absence de tels facteurs. Nous pouvons tous ressentir de la tristesse, mais si elle perdure, il faut vite consulter pour éviter toute aggravation.

Les symptômes de la dépression sont :

- la perte d'intérêt (on n'a plus de plaisir à pratiquer ses activités);
- la perte de sommeil (qui entraîne une grande fatigue, un manque de concentration et des pertes d'énergie et de mémoire);

1. Tiré d'une entrevue téléphonique avec le docteur Martin Tremblay, psychiatre au CHUM, codirecteur de la clinique Expertise Neurosciences, professeur adjoint en psychiatrie à l'Université de Montréal et président sortant du conseil d'administration de la Fondation des maladies mentales.

- la perte de l'estime de soi (on se sent coupable de tout, on se déprécie, on s'accuse de tous les torts; dans la dépression psychotique, la personne déprimée peut entretenir de fausses croyances, se sentir indigné de vivre et se croire persécuté, même si ce n'est pas fondé);
- la perte d'appétit ou la perte d'intérêt sexuel.

La dépression peut se manifester par une instabilité excessive de l'humeur. Le malade se sent inquiet, anxieux, incapable de prendre des décisions, toujours triste. Il éprouve le besoin de s'isoler, de se reposer, de se retirer de la vie sociale. Ses pensées négatives récurrentes peuvent le pousser jusqu'au suicide.

## BIPOLARITÉ

La bipolarité se reconnaît aux grandes variations de l'humeur, ou à une humeur sans lien apparent avec les événements. La joie, la colère et d'autres sentiments s'expriment de façon démesurée.

Le bipolaire peut passer d'une période de grande dépression (grande fatigue, ralentissement de la pensée) à une période, dite maniaque, où il paraît déborder d'énergie et où sa pensée semble fonctionner à toute vitesse. Il passe d'une phase où il a une grande confiance en lui à une phase où il se remet en question au point de vouloir se suicider. Entre ces périodes peut s'intercaler une phase dite normale pendant laquelle le malade agit adéquatement.

La bipolarité est transmise génétiquement, mais les facteurs de stress peuvent déclencher un épisode dépressif ou un épisode maniaque. Normalement, on décèle cette maladie avant l'âge de 35 ans, mais plusieurs ignorent qu'ils en souffrent. Aujourd'hui, on peut prévenir ou soigner cette maladie et permettre au malade de fonctionner normalement, avec un médicament approprié.

## « Le stress contribue grandement à l'évolution des troubles de santé mentale. »



## SCHIZOPHRÉNIE

La schizophrénie se caractérise surtout par une perte de contact avec la réalité. Elle découle d'un défaut dans certains circuits neuronaux du cerveau. Elle se manifeste par des troubles de l'attention ou de la concentration, par un manque de tolérance à l'effort ou par des troubles de mémoire. Le schizophrène peut entendre des voix ou avoir des hallucinations.

## ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Les scientifiques ne s'entendent pas quant à la question de savoir si l'épuisement professionnel constitue une maladie mentale. Ce qui distingue l'épuisement professionnel de la dépression, c'est que sa cause première réside dans un stress excessif en milieu de travail. La victime ressent une fatigue



▲  
L'homme épuisé. Jozsef Somogyi, Mako, Hongrie.

intense, une perte de contrôle et d'autres symptômes semblables à ceux de la dépression. Il existe aussi une différence d'ordre physiologique : la personne déprimée a trop de cortisol dans son organisme, alors que la victime d'épuisement professionnel n'en a pas assez.

Les victimes de l'épuisement professionnel sont souvent des perfectionnistes, des gens qui ont un grand sens des responsabilités, mais sont incapables de se fixer des limites. D'autres facteurs peuvent aussi entraîner l'épuisement professionnel : le manque d'autonomie au travail, l'impossibilité de participer à l'organisation du travail, le découragement découlant du peu de reconnaissance obtenue par rapport aux efforts fournis, le manque de soutien des collègues et des gestionnaires, la déficience des communications, la lourdeur des responsabilités familiales, une faible estime de soi, etc.

## SANTÉ MENTALE ET MILIEU DE TRAVAIL

Dans nos milieux de travail, nous devons parfois composer avec la maladie mentale ; malheureusement, nous ne savons pas toujours comment agir. Pire, il arrive que nos comportements et nos jugements contribuent à empirer les choses. Si nous voulons aider, nous devons d'abord comprendre, plutôt que juger. À cet égard, la consultation du site de la Fondation des maladies mentales<sup>2</sup> et du site PasseportSanté<sup>33</sup> pourra s'avérer très profitable.

Les personnes atteintes de troubles de santé mentale font parfois l'objet de railleries, de violences et de harcèlement. Elles sentent que leur entourage les marginalise et les persécute. Leurs collègues de travail devraient plutôt chercher

des moyens de les aider. Il ne leur viendrait pas à l'idée d'accabler un collègue souffrant d'un cancer ou de problèmes cardiaques. Pourquoi agiraient-ils différemment avec un collègue ayant un trouble de santé mentale ?

La prévention est de première importance. Ainsi, les employeurs doivent faire preuve d'écoute et de soutien à l'égard des employés, reconnaître leurs efforts et mieux contrôler leur charge de travail. Des employés en santé et motivés ont un meilleur rendement et contribuent davantage à l'atteinte des objectifs de l'organisation.

« Les employeurs doivent reconnaître les efforts de leurs employés. »

Les employés doivent entretenir des relations interpersonnelles harmonieuses.

De leur côté, les employés doivent prendre conscience de leur responsabilité personnelle dans le maintien de leur santé physique et mentale, et se rappeler constamment que, pour prévenir les troubles de santé mentale, ils doivent bien s'alimenter, faire de l'exercice, entretenir des relations interpersonnelles harmonieuses et maintenir un sain équilibre entre le travail, le repos et les loisirs.

Quiconque ressent un inquiétant symptôme devrait consulter le PAE (programme d'aide aux employés), son médecin de famille ou se rendre dans une clinique dans rendez-vous pour y rencontrer un professionnel de la santé. Autant il est bien de prendre soin des êtres aimés, autant il est vital de prendre soin de soi.

2. Site de la Fondation des maladies mentales.

3. Site de PasseportSanté.

# États généraux de l'action et de l'analyse féministes

**Au terme du Forum des États généraux de l'action et de l'analyse féministes, les 1100 participantes, des femmes de toutes les régions du Québec, de tous âges et de toutes origines, incluant des centaines de nouveaux visages, sont retournées chez elles avec des idées et des stratégies pour faire du féminisme la base d'un projet de société.**

«Nous quittons le Forum portées par un sentiment d'unité, de détermination et une fierté féministe renouvelée. Nous avons assisté au renforcement de nos solidarités et repartons la tête remplie d'idées pour actualiser les luttes féministes. Nos objectifs sont plus qu'atteints», d'affirmer les porte-parole de l'événement Délice Mugabo, Isabelle Picard et Alexa Conradi. Les femmes réunies durant quatre jours ont adopté un nombre important de propositions qui actualisent l'analyse du mouvement féministe<sup>1</sup>.

Le SFPQ pourra sûrement s'inspirer de ces orientations dans l'élaboration de ses futurs plans d'action.

## PARTICIPATION DU SFPQ

Quatre-vingt-deux femmes membres du Réseau des femmes du SFPQ ont participé au Forum des États généraux de l'action et de l'analyse féministes organisé par la Fédération des femmes du Québec. Elles ont participé à divers ateliers portant sur des sujets qui ont un impact sur la vie des femmes: la question environnementale, la santé, l'économie, l'exploitation sexuelle, l'implication politique, l'avenir du mouvement des femmes, la publicité sexiste, le travail, le masculinisme, les oppressions et la discrimination, la violence faite aux femmes, la démocratie, le rôle de l'État, les femmes autochtones, la précarité, la laïcité, l'égalité entre les sexes, la prise de parole, l'autonomie économique des femmes, l'équité salariale, les femmes âgées, les stéréotypes sexuels et la régression des droits de la personne, entre autres.

Voici quelques commentaires tirés des bilans :

«Je crois fermement que le droit d'expression et l'intégrité sont des valeurs importantes. Malgré nos opinions personnelles, et même si ne nous sommes pas d'accord avec l'autre, nous devons respecter la différence. Mais surtout, quelle belle gang nous sommes! Ce fut un plaisir de vous connaître. En espérant que le prochain forum se tiendra avant dans vingt ans!»

«J'ai été satisfaite de rencontrer des femmes et d'échanger avec elles, qu'elles soient venues seules ou qu'elles proviennent d'une variété d'organismes défendant le droit des femmes. Ce fut une belle expérience de pouvoir débattre des enjeux qui nous touchent, d'écouter d'autres points de vue et de pouvoir défendre les miens.»

1. Les propositions votées lors de la plénière et des sous-plénières sont disponibles sur le site Web des États généraux du féminisme.

MONIQUE VOISINE



Conseillère  
Condition féminine

«J'ai senti un grand respect entre les femmes, même dans les grandes discussions. J'ai senti un grand vouloir de la part de toutes d'avancer dans la "Réalisation d'un projet féministe de société".»

«Je suis tellement heureuse d'avoir participé à ce forum, j'ai l'impression d'avoir été dans un événement historique en matière de mouvement féministe, étant donné que nous étions 1000 féministes rassemblées pour l'avenir du Québec.»

«Je remercie énormément mon syndicat de m'avoir permis d'être là, témoin des dossiers importants que le mouvement des femmes va porter pendant plus de vingt ans...»

«Je repars des États généraux avec quelques éléments comme les suivants: les causes sont grandes, l'égalité entre hommes et femmes est loin d'être atteinte; et j'ai encore beaucoup à apprendre sur le féminisme et la situation de la femme dans ce monde. Je repars avec un esprit plus critique et une conscience plus grande des inégalités.»

«Inconsciemment, il est toujours plus facile de communiquer de façon dominante, mais nous nous devons de communiquer avec respect et éviter la forme dominante. Toute personne utilise un langage de domination selon son implication dans le sujet. J'ai vraiment apprécié. Chaque personne mérite d'être écoutée et a le droit de donner son opinion dans le respect, avec une écoute sans domination. Faisons attention à nos paroles, à nos interactions avec les autres.»

«Ce grand rassemblement féministe a répondu à mes attentes générales. Ce colloque a été bien organisé et était assez bien structuré dans son ensemble. La documentation était claire et bien adaptée à chaque étape du déroulement. L'activité d'ouverture fut très appréciée. La diversité des ateliers était bien intéressante et enrichissante, ce qui nous a permis de voir plusieurs éléments afin de poursuivre nos dossiers dans d'autres visions et perspectives d'avenir.»

Ce qui ressort avec évidence de ces témoignages, c'est la fierté de ces femmes d'avoir participé activement à cet exercice de démocratie féministe, événement historique pour l'avancement des droits des femmes au Québec. Le SFPQ tient à remercier les femmes qui ont pris de leur précieux temps pour participer à cet événement. Il faut également remercier les régions et les sections qui ont appuyé la participation des membres du Réseau des femmes à ce grand rassemblement si important pour l'avenir du mouvement des femmes au Québec.

# Le cerveau n'a pas de

# sexe



Lire une carte routière, garer une automobile, faire de la géométrie : les filles sont aussi « douées » pour ça que les garçons ! Car ce n'est pas le sexe qui compte, mais la manière dont on utilise notre cerveau... Entrevue avec la neurobiologiste Catherine Vidal, directrice de recherche à l'Institut Pasteur, à Paris, et auteur de livres sur le sujet.

Pascale Millot

**Gazette des femmes :** D'où vient cette idée selon laquelle les filles seraient biologiquement moins douées pour les matières scientifiques que les garçons ?

**CATHERINE VIDAL :** C'est un préjugé qui a des fondements historiques. Au XIX<sup>e</sup> siècle, le médecin français Paul Broca prétendait que même les femmes étaient moins intelligentes que les hommes parce qu'elles avaient un cerveau plus petit (150 g de moins, en moyenne). Mais en étudiant le cerveau des grands génies décédés, on s'est rendu compte qu'il n'y a aucun rapport entre la grosseur du cerveau et l'intelligence. Le cerveau d'Einstein, par exemple, pesait 1,25 kg, donc à peu près le même poids que celui d'une femme. Sur le plan anatomique, lorsqu'on regarde un cerveau, on ne peut pas deviner s'il s'agit de celui d'un homme ou d'une femme. Le problème est que les stéréotypes sont encore véhiculés par certains pseudo-psychologues, auteurs de livres à succès, qui laissent croire qu'il est naturel que les femmes soient incapables de bien garer leur auto ou de lire une carte routière.

**G.d.f. :** On entend également dire que les hormones expliqueraient le fonctionnement cérébral...

**C.V. :** Certains scientifiques ont expliqué les différences de performance cognitive entre les sexes et les hormones sexuelles qui imprègnent le cerveau de l'embryon pendant la grossesse. Les hormones mâles favoriseraient le développement de l'hémisphère droit, soi-disant associé à l'orientation spatiale et à la géométrie. À l'inverse, chez les femmes, c'est l'hémisphère gauche, impliqué dans le langage, qui serait le plus développé. Ces hypothèses datent de plus de 50 ans. Depuis, les nouvelles techniques d'imagerie cérébrale, comme l'imagerie par résonance magnétique (IRM), ont invalidé ces théories. Des expériences ont démontré que les mathématiques mobilisent le cortex frontal et pariétal gauche et droit, et ce, quel que soit le sexe. En ce qui concerne le développement des zones du langage, on ne note pas de différence selon le sexe. En fait l'imagerie cérébrale montre que les individus ont tous des cerveaux différents, c'est-à-dire que les différences entre les personnes d'un même sexe sont plus importantes que les différences entre les sexes.

**G.d.f. :** Les affirmations selon lesquelles les filles sont moins douées en sciences n'ont donc aucun fondement biologique ?

**C.V. :** De nombreuses études dans les champs de la psychologie et de la pédagogie ont montré que, au cours de leur développement cognitif, les filles et les garçons ont les mêmes capacités pour acquérir des compétences en mathématiques. À l'adolescence, alors que les jeunes ont déjà subi l'influence des stéréotypes, on remarque des différences entre les sexes, notamment dans des tests d'orientation dans l'espace. Mais quand on entraîne les filles à passer ces mêmes tests, ces différences disparaissent. On peut donc en conclure que la performance est largement dépendante du contexte dans lequel les tests sont menés.



**G.d.f. :** Par exemple ?

**C.V. :** Il existe un test qui consiste à montrer à des individus des photos d'objets prises sous différents angles et à leur demander si ces objets sont les mêmes ou s'ils sont différents selon leur orientation. Quand on soumet des élèves à ce test dans une classe où le professeur annonce qu'il s'agit d'un exercice de géométrie, les garçons sont meilleurs que les filles. Mais si le professeur déclare qu'il s'agit d'un test de dessin, les filles réussissent mieux que les garçons. Ces expériences illustrent à quel point l'estime de soi et les stéréotypes de genre influencent les résultats.

**G.d.f. :** Les différences de performance seraient donc essentiellement culturelles ?

**C.V. :** Bien sûr. En 1990, une enquête menée sur trois millions d'élèves aux États-Unis a démontré que les garçons réussissaient mieux en mathématiques que les filles. Mais en 2008, une autre enquête a donné des scores équivalents pour les deux sexes. Ainsi, depuis 20 ans, grâce à des politiques de sensibilisation quant à l'orientation scolaire, on observe une disparition des différences dans les performances en

mathématiques. Ce qui montre bien que c'est l'éducation et non la biologie qui est en jeu.

**G.d.f. :** Comment agit l'éducation sur notre cerveau ?

**C.V. :** Notre cerveau contient 100 milliards de neurones reliés entre eux par un million de milliards de connexions. Mais 90 % de ces connexions se fabriquent après la naissance grâce à l'interaction de l'enfant avec son environnement. L'éducation, la culture et la société en général influencent beaucoup la construction de l'individu. Ainsi, l'IRM montre, dans le cerveau de musiciens professionnels, un épaississement des régions qui contrôlent l'audition et la coordination des doigts. Cet épaississement est dû à la fabrication de connexions supplémentaires entre les neurones. De plus, il est proportionnel au temps consacré à l'apprentissage de l'instrument pendant l'enfance. Cette capacité du cerveau à se façonner en fonction des apprentissages s'appelle la « plasticité cérébrale ». Cette découverte, qui date d'une quinzaine d'années, a révolutionné nos conceptions sur le fonctionnement du cerveau. Rien n'est figé ni programmé depuis la naissance.

**G.d.f. :** Comment se fait-il, alors, que les filles soient encore minoritaires dans des domaines comme le génie, les maths ou la physique ?

**C.V. :** Les stéréotypes ont la vie dure. Et l'idée selon laquelle les filles sont moins douées pour les sciences est encore largement véhiculée dans les familles et les médias, mais aussi par les enseignants. Sans compter que l'on ne cesse de répéter aux jeunes femmes qu'elles ne pourront concilier ces carrières avec leur vie personnelles, alors que ces arguments ne sont pas invoqués si elles veulent devenir médecin, un métier pourtant aussi prenant que celui d'ingénieur. C'est évidemment la société et non la biologie qui fait en sorte que les femmes s'occupent des enfants et soignent les personnes âgées, tandis que les hommes deviennent ingénieurs et font de la politique. Si l'on explique ces différences par la biologie, on évacue les motifs historiques, sociaux et économiques.

## POUR EN SAVOIR PLUS

Catherine Vidal, *Les filles ont-elles un cerveau fait pour les maths?*, Éd. Le Pommier, 2012

Catherine Vidal, *Hommes, femmes : avons-nous le même cerveau?*, Éd. Le Pommier, 2012 (2<sup>e</sup> éd.)

Catherine Vidal et Dorothee Benoit-Browaeyns, *Cerveau, sexe et pouvoir*, Belin, 2005

Louise Cossette (sous la dir. de), *Cerveau, hormones et sexe*, Les éditions du remue-ménage, 2012

## SOURCE

Cet article a été écrit par Pascale Millot pour le webzine la Gazette des femmes. Il a été publié le 11 octobre 2013. La permission de duplication a été donnée par le Conseil du statut de la femme du Québec le 25 mars 2014.

Le webzine Gazette des femmes présente une information variée et des analyses de fond qui touchent les domaines de l'économie, du droit, de l'éducation, de la santé, du travail. Il vise à rendre visibles les inégalités de sexes et à déboulonner les stéréotypes sexuels et sexistes. Il donne la parole à des femmes et des hommes qui sont préoccupés par l'atteinte de l'égalité des sexes.

Ce webzine féministe est publié par le Conseil du statut de la femme du Québec.

RECYC-QUÉBEC

# Quand l'union fait la différence !

Depuis des années, l'activité syndicale chez RECYC-QUÉBEC vivotait, mais en moins d'une année un vent de fraîcheur lui a redonné vie grâce à l'efficacité des délégués Claude Bourque, Jérôme Cliche, Valérie Gaumain, Sophie Lafrance, Marie Longpré, Johanne Richard et Francis Vermette. « Laissez-vous inspirer », invitent-ils.

## HISTORIQUE

RECYC-QUÉBEC est une société d'État qui célébrera bientôt ses 25 ans d'existence. Collaborant avec le ministère du Développement durable et de l'Environnement, son activité vise à promouvoir la réduction, le réemploi, le recyclage et la valorisation (3RV) des matières résiduelles au Québec. Environ 90 employés, en majorité des membres du SFPQ, travaillent aux bureaux de Québec et de Montréal.



Valérie Gaumain, Johanne Richard, Marie Longpré, Claude Bourque et Sophie Lafrance (absente) de RECYC-QUÉBEC de Montréal.



Francis Vermette et Jérôme Cliche de RECYC-QUÉBEC de Québec.



## LA MUTATION

En 2012, RECYC-QUÉBEC s'est doté d'un nouveau mode de gouvernance qui a bouleversé la structure hiérarchique classique. De larges chantiers ont été menés pour promouvoir un modèle novateur baptisé «modèle collaboratif». Les rôles et responsabilités des employés et des gestionnaires ont été redistribués au sein d'entités baptisées «lignes d'affaires» et «fonctions de soutien», et la grande majorité des employés a été confrontée à un bouleversement de son rôle et de ses tâches au sein de l'organisation.

« Si cette vie n'est qu'un passage, sur ce passage au moins semons des fleurs.

— Montaigne

## LES CONSÉQUENCES

L'implantation de ce nouveau modèle ne s'est pas réalisée sans répercussions sur le climat de travail. En effet, en moins d'une année, de nouveaux postes ont été créés et pourvus par des employés syndiqués; certains secteurs ont vu leurs effectifs augmenter et d'autres s'amoinrir; certains membres de la haute direction ont quitté la Société; et un nombre non négligeable de congés de maladie a affaibli la nouvelle structure. En 2013, la présidente-directrice générale qui avait opéré cette mutation est partie à l'issue de son mandat.

Les employés sont demeurés perplexes et inquiets face à tous ces changements, se questionnant sur les bénéfices réels pour la collectivité québécoise de cette métamorphose de leur Société d'État, de la fragmentation des tâches et responsabilités de chacun.

«La problématique se posait en ces termes: le nouveau modèle d'affaires était-il à notre service ou étions-nous au service du modèle d'affaires?», de se rappeler les délégués.

## LES EAUX DORMANTES ET LE CHANGEMENT

RECYC-QUÉBEC n'avait pas connu de forte activité syndicale depuis des années. En 2012, il n'y avait pas de Comité de relations professionnelles (CRP), pas de rencontres des membres, le babillard syndical était peu accessible, les formulaires de griefs n'étaient pas disponibles, les rôles et responsabilités de certains nouveaux postes clés demeuraient nébuleux, etc. Une seule déléguée, Johanne Richard, présidente de la section, représentait les employés de Montréal, et personne ne représentait ceux de Québec.

«En une année, six d'entre nous ont été élus à titre de personnes déléguées à Québec et à Montréal. Notre première décision a été de tenir des rencontres régulières avec les membres pour parler de solidarité et d'exemplarité, chacun d'entre nous étant responsable de bien connaître sa convention collective et de la faire appliquer. La deuxième décision a été de nous réunir chaque semaine afin de nous organiser et d'agir avec efficacité. La troisième a été de nous rapprocher du SFPQ, et plus spécifiquement de nos conseillers», de raconter les délégués de Recyc-Québec.

## LE PRÉSENT OU LA SAISON DE LA RÉCOLTE

«Plus d'une année s'est écoulée désormais, et chaque petit pas a mené vers de plus grands pas. Claude Tremblay, conseiller du Service de la gestion des accréditations et de la négociation, nous a guidés pour faire revivre le Comité de relations professionnelles et nous assister dans cette tâche. Nous avons établi un mode de fonctionnement ainsi qu'un calendrier annuel, pour nous permettre d'aborder les sujets importants et de nous exprimer sur les initiatives patronales, et ce, sur une base mensuelle.» de préciser les délégués de Recyc-Québec. «Sylvie Vallières, du Service des recours, nous offre son expertise pour régler les irritants fonctionnels qui peuvent survenir. Sébastien Lecours, du Service de la classification, de l'équité salariale et des mouvements de personnel, travaille à nos côtés au sein d'un comité de classification. Nous nous sentons accompagnés et formés.»

« La diversité de nos idées et de nos caractères est une richesse.

Conscients que la crédibilité du groupe de travail porte ses fruits, l'équipe envisage l'avenir avec optimisme. «Aujourd'hui, nous sommes sept et nous sommes plus que jamais déterminés à établir un climat de travail équilibré au sein de notre société. Plus que tout, nous avons à cœur la contribution positive de RECYC-QUÉBEC à la collectivité québécoise. La diversité de nos idées et de nos caractères est une richesse; le soutien indéfectible de nos membres, une force qui nous permet de servir au mieux l'intérêt de chacun au bénéfice de tous», de conclure les délégués de Recyc-Québec.

Claude Bourque, Jérôme Cliche, Valérie Gaumain, Sophie Lafrance, Marie Longpré, Johanne Richard et Francis Vermette

Délégués\RECYC-QUÉBEC

LE **BON** mot

✗ On ne dit pas: paye de vacances

✓ On dit: indemnité de congé annuel (ou de vacances ou de congé payé)

✗ On ne dit pas: prime de séparation

✓ On dit: indemnité de cessation d'emploi (ou de départ ou de fin d'emploi)

# Ne prenez pas de risques !

GUILLAUME  
MAHEUX



Conseiller  
Service de la santé  
et de la sécurité

**Le SFPQ désire rappeler à quel point il est important d'opter pour des procédures de travail sécuritaires. Toutes et tous ont le droit de travailler dans des conditions de travail respectueuses de la santé, la sécurité et l'intégrité physique.**

Chaque jour, au Québec, 235 personnes se blessent en travaillant... et c'est sans compter tous les autres qui sont aussi touchés par ces accidents. Conjoints, enfants, parents, amis, collègues, patrons : tout le monde en souffre ! Ce fut le cas pour l'entourage d'Alain Lapointe, 54 ans, un hardi travailleur du ministère des Transports de Terrebonne qui a perdu la vie le 21 octobre 2013. Il travaillait à l'arrimage d'une chargeuse sur une plateforme de transport sous le pont Charles-de-Gaulle.

À la suite de cet accident, la CSST avait procédé à une enquête, et son rapport a été publié en avril dernier. La CSST n'y blâme nullement le travailleur, mais exclusivement le ministère des Transports du Québec. En effet, selon les conclusions des enquêteurs, l'employeur se devait d'identifier tous les risques reliés à cette tâche de travail ; or il semble que le travailleur n'avait pas été informé de ces risques. De plus, la méthode utilisée était dangereuse et amenait le travailleur à effectuer l'arrimage de façon non sécuritaire.

Pour éviter qu'un autre accident du genre ne survienne, la CSST a émis ces trois avis de corrections à l'employeur :

- Se munir d'un processus permettant d'identifier les risques de façon continue dans le but de prévenir la survenue d'un accident de travail ;

- Se munir d'un outil de formation qui regroupe toutes les notions de compétences que doit acquérir un travailleur pour chacune des tâches qui pourraient lui être confiées ;
- Mettre à jour son programme de prévention et en transmettre une copie à la CSST.

Le jour de l'accident, l'inspecteur a aussi établi avec l'employeur une méthode de travail sécuritaire pour effectuer l'arrimage des chargeuses.

De plus, afin d'éviter qu'un tel accident ne se reproduise, la CSST demandera à l'Association des constructeurs de routes

et grands travaux du Québec d'informer ses membres des conclusions de l'enquête. Enfin, dans le cadre de son partenariat avec la CSST visant l'intégration de la santé et de la sécurité du travail dans la formation professionnelle et technique, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport diffusera, à titre informatif et à des fins pédagogiques, le rapport d'enquête de la CSST dans les établissements de formation qui offrent les programmes d'études *Conduite de camions, conduite d'engins de chantier et mécanique d'engins de chantier*.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent être évités, mais, pour ce faire, il faut que l'employeur et les employés y collaborent.

**Les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent être évités par une gestion permanente de la santé et de la sécurité.**

Au nom de tous les membres du SFPQ, nous désirons offrir, à nouveau, nos plus sincères condoléances à la famille de M. Lapointe.



Photo : CSST

Vous jugez un travail dangereux ?  
Vous craignez pour votre sécurité ?

# Refusez de le faire !

GUILLAUME  
MAHEUX



Conseiller  
Service de la santé  
et de la sécurité

**Lors de son adoption en 1979, la Loi sur la santé et la sécurité du travail venait définir les droits, les obligations et les responsabilités de chacun. Puisque cette loi n'a jamais été modifiée depuis, le SFPQ prend le temps de rappeler à ses membres certaines notions pour que soient pas brimés leurs droits.**

Entre autres, l'article 12 de cette loi donne le droit à un travailleur ou une travailleuse de refuser d'effectuer un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Même si la notion de droit de refus date de plus de trente-cinq ans, elle est encore d'actualité. À titre d'exemple, une vingtaine d'employés du ministère des Ressources naturelles du bureau de Sept-Îles ont exercé ce droit lors de la journée du 4 mars dernier. Ces employés déploraient la qualité de l'air de leur établissement depuis plusieurs années. Las de constater que les symptômes perduraient, ils ont donc, un à un, exercé leur droit de refus d'effectuer le travail, jusqu'à vider le bureau presque complètement.

**Toute personne voulant exercer ce droit de refus devrait d'abord en parler avec son comité de santé et de sécurité du travail.**

Cette démarche ultime a contraint le Ministère à agir rapidement. Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et l'employeur en sont donc venus à une entente satisfaisante.

De plus, la CSST a rappelé au ministère des Ressources naturelles qu'il était responsable de la prévention dans



Des employés du ministère des Ressources naturelles du bureau de Sept-Îles.

l'établissement, et ce, malgré le fait qu'il n'en est pas le propriétaire. La CSST a cependant conclu qu'au jour de l'intervention les employés n'étaient exposés à aucun danger et leur a donc ordonné de reprendre le travail. Malgré cette décision, le SFPQ considère que l'exercice de ce droit a eu des répercussions positives sur la prise en charge de la prévention dans cet établissement.

Toute personne voulant exercer ce droit de refus devrait d'abord en parler avec son comité de santé et de sécurité du travail, s'il y a lieu, puisque le représentant ou la représentante à la prévention a la responsabilité de l'épauler dans cette démarche.

Le SFPQ recommande aussi à ses membres d'aviser leurs représentants syndicaux, car ceux-ci pourront les informer quant à leurs droits et les aider dans l'exercice du droit de refus.

Pour plus de détails concernant l'exercice de ce droit de refus, il faut consulter la section du site Web du SFPQ se rapportant à ce sujet au <http://www.sfpq.qc.ca/obtenir-de-laide/refus-de-travail/>. Vous pouvez aussi consulter notre guide de référence en santé et sécurité du travail, aussi disponible sur notre site.

**GUIDE DE RÉFÉRENCE**  
EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

**SFPQ**  
SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC

**MOI, J'Y PENSE ?**

**Demandez-le à votre délégué!**

## SAVIEZ-VOUS QUE...

À moins que vous abusiez de ce recours (qu'est le droit de refus d'exercer un travail), l'employeur ne peut vous congédier, vous suspendre ou vous imposer toute autre sanction.

Règlement des litiges

# De moins en moins de griefs

CHRISTIAN DAIGLE



Vice-président  
Responsable  
des recours

Il y a un peu plus d'un an et demi, soit dans l'édition du *Journal SFPQ* de septembre 2012, nous faisons état de la diminution du nombre total de griefs au cours des dernières années et de l'amélioration des délais de traitement de ceux-ci. Maintenant que la convention collective arrive bientôt à échéance, quel est le portrait actuel? Le SFPQ a-t-il poursuivi sur la même lancée en continuant de diminuer le nombre de griefs totaux ou a-t-il perdu le terrain gagné?

«**Chaque année, 4374 dossiers sont traités par les conseillers du SFPQ.**»

## Tâches non conformes : près de 2 500 griefs. Un chiffre démesuré démontrant les difficultés de l'employeur à bien définir nos tâches quotidiennes.

| Année      | Nombre de griefs |
|------------|------------------|
| 2010       | 6 689            |
| 2011       | 6 378            |
| 2012       | 5 300            |
| Avril 2014 | 5 453            |

En fait, le portrait demeure positif et la réduction du nombre total de griefs se poursuit au sein du SFPQ. En quelques chiffres : le nombre de griefs est passé de 6 689 à 6 378 entre septembre 2010 et janvier 2011, pour atteindre 5 300 en juillet 2012, en excluant les griefs de harcèlement. Depuis ce moment, la diminution s'est poursuivie pour mener à 5 453 griefs en date d'avril 2014, excluant toujours les griefs de harcèlement. En regardant le nombre, on peut douter de cette baisse, mais il ne faut pas se fier uniquement aux chiffres.

En effet, il faut regarder ce que comprend ce nombre de 5 453 griefs. Tout d'abord, précisons que l'on compte 230 griefs liés aux différentes grèves de 2005. Ces dossiers suivent un chemin parallèle, n'encombrant pas ainsi le rôle d'arbitrage, et devraient se régler sous peu selon le même processus que le millier d'autres ayant déjà été réglés. De plus, il faut savoir qu'il y a tout près de 400 griefs contestant l'intégration des personnes, après la mise en place de la nouvelle classification des agentes de secrétariat, dont les consœurs et confrères adjoints à la magistrature qui luttent, depuis plusieurs années, pour la reconnaissance de leur corps d'emploi. Comme ces personnes ont aussi fait un appel de classement, ces griefs devraient normalement trouver leur règlement par ces appels. Enfin, à la suite de différentes ententes et de sentences arbitrales avec l'employeur, on a plus ou moins 500 griefs qui sont présentement en processus de fermeture et qui devraient donc, d'ici quelques semaines, s'effacer de l'ardoise. Dans les circonstances, ce n'est donc qu'un total approximatif de 4 300 dossiers qui se retrouvent en traitement par l'intermédiaire de la douzaine de conseillers dans le service.

### UNE ÉPINE DANS LE PIED

Le type de grief le plus exaspérant pour tous est celui lié aux tâches non conformes. En effet, bien qu'intéressant de par sa nature et dans sa défense, ce type de grief perdure souvent dans le temps, en raison de son ordre de priorité et surtout parce que les parties ne trouvent presque jamais de solution avant que ne surviennent un arbitrage ou des travaux de classification.

À l'heure actuelle, on compte 2 440 griefs pour des tâches non conformes, incluant les 400 dossiers concernant l'intégration mentionnés précédemment. La moitié de tous les griefs concernent donc uniquement cet aspect de la convention collective. Bien que près de 500 griefs soient mis

### PROJET PILOTE DE MÉDIATION

Dans le cadre des échanges avec le Secrétariat du Conseil du trésor, il fut convenu de mettre en place un projet pilote afin de voir si l'utilisation d'un médiateur pouvait aider les parties à résoudre certains types de dossiers plus rapidement et à moindre coût.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives et affirmer la viabilité du projet, les observations sont assurément positives ; tout porte à croire qu'un tel processus est bénéfique, et ce, dans tous les aspects du projet. En effet, bien que certains dossiers n'aient pu trouver de solution satisfaisante, le règlement de bon nombre d'entre eux a permis aux parties de se parler, de résoudre leurs différends et de faire table rase du conflit dans leur milieu de travail. Il faut également savoir que les participants devaient donner leur accord avant de prendre part à un tel exercice, ce qui aidait et accélérât le processus, tout en éliminant l'aspect juridique de la chose.

Les parties devront regarder l'ensemble du projet pilote, avec les commentaires de tout un chacun, afin de pouvoir évaluer si la mise en place et l'officialisation d'un tel processus seraient rentables pour les deux parties, et ce, tant sur le plan humain que sur le plan financier.

Le nombre total de griefs continue tout de même de diminuer (environ 4 300 dossiers officiellement actifs). Cette baisse constante permet de travailler plus rapidement les dossiers toujours en suspens. Elle permet aussi d'être plus disponibles pour travailler les dossiers en amont avec l'employeur, soit avant que les positions ne se cristallisent et qu'on en vienne à déposer un grief. Le Syndicat continue de bien représenter ses membres afin que soient préservés leurs droits, et ce, dans le respect des conventions collectives et des lois.

de côté en attendant la fin des travaux de classification pour la seconde phase des inspecteurs, ce chiffre est démesuré et démontre toutes les difficultés de l'employeur à bien définir les tâches quotidiennes. Le non-remplacement des dernières années, la surcharge de travail, les ponctions dans les budgets et les attentes toujours plus élevées ne sont certainement pas étrangers à cette situation. De plus, la stagnation des vingt dernières années de l'employeur dans le dossier de la classification n'a fait qu'empirer les choses avec l'ajout de normes et de lois et en raison des progrès technologiques. Il faut rapidement mettre en place des solutions afin de garder le contrôle sur cet aspect.

# L'importance de tisser des liens

**Contre les médias de masse et leur propagande n'est pas de tout repos, mais, petit à petit, une organisation peut faire progresser son message et sensibiliser la population. De ce fait, la section 507 aimerait mettre au défi les autres sections de tenir des événements alternatifs et de véhiculer leur expérience aux autres sections par la suite. Ce défi en tête, voici ce qu'elle a fait.**

«Au cours des derniers mois, notre section syndicale cherchait un moyen de sensibiliser la population ainsi que nos membres à notre cause, et souhaitait aussi maintenir une vie syndicale active dans notre coin de pays.» d'expliquer l'exécutif de la section.

La section Mont-Laurier (507) met au défi les autres sections du SFPQ : organisez des événements alternatifs pour mousser la vie syndicale.

**« Nous savons toutes et tous qu'il est difficile de véhiculer l'information au sein de nos structures. C'est pourquoi nous devons être imaginatifs et créer de nouvelles formes d'assemblées et de rencontres pour rejoindre nos membres et sensibiliser la population à notre cause. Bien sûr ça nous apporte plus de travail, mais ces efforts sont gratifiants et payants.**

– Nicolas Leduc-Lafantaisie, responsable à la vie syndicale.



La section mont-Laurier (507) s'est alors donné comme objectif de créer un événement public pour sensibiliser la population à l'importance des services publics et, par la bande, de donner l'occasion à nos membres d'acquérir de nouvelles connaissances. «Il est primordial d'apporter un point de vue différent à notre égard et encore plus important de sensibiliser la population aux services qu'elle se paye. D'offrir un argumentaire différent sur les mythes qui nous entourent», explique le président de section, André Bélanger.

Après de nombreuses discussions et recherches, nous avons conclu un partenariat avec le Cégep de Mont-Laurier. En mars, l'institution organisait son Colloque science et culture. Lors de l'événement ouvert à la population et aux étudiants, plusieurs conférenciers ont pris la parole, dont Francis Fortier de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS). M. Fortier a été invité par la section 507 de Mont-Laurier. Il a entretenu son auditoire sur les impacts du néolibéralisme sur les services publics au Québec. Pour reprendre les mots du conférencier: «Au regard de cette accélération du néolibéralisme, cette présentation vise à appréhender la mise en place des politiques des dernières années, non pas comme une inévitabilité économique comme elle est présentée par ses défenseurs, mais plutôt comme un choix politique aux

conséquences néfastes importantes. Les impacts néfastes de telles politiques s'observent principalement à deux niveaux: au sein de l'organisation interne de l'État et dans la redéfinition du rôle social de l'État».

Plus de 80 personnes, soit des étudiants, des membres du syndicat et des citoyens de la région, ont assisté aux deux présentations de monsieur Fortier. Les étudiants ont même

eu à élaborer des projets de recherche portant sur les services publics et le néolibéralisme. «Il est étonnant de voir la réaction des gens lorsqu'ils entendent un son de cloche différent», de commenter Pierre Paquette, vice-président de la section.

Cet événement a pu être présenté grâce à un partenariat entre la section

507 du SFPQ, le Cégep de Mont-Laurier et la Société nationale des Québécois des Hautes-Rivières. Soulignons aussi la participation financière de la région Outaouais, Laurentides et Lanaudière du Syndicat.

## On met au défi les sections d'organiser des événements alternatifs et d'en partager l'expérience avec les autres sections!

André Bélanger, président  
Pierre Paquette, vice-président  
Johanne Lanthier, secrétaire  
Nicolas Leduc-Lafantaisie, trésorier



## CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

### NOUVELLES DE L'ENQUÊTE MENÉE PAR LE SFPQ

L'enquête sur la conciliation travail-famille est en cours depuis le mois de février. Merci aux quelque 400 personnes qui se sont portées volontaires en remplissant un formulaire de participation. Parmi celles-ci, plus de 60 % proviennent des régions autres que Québec et Montréal, et près d'un tiers sont des jeunes de 35 ans et moins, avec des profils familiaux variés.

Déjà, plusieurs dizaines de personnes ont reçu une invitation pour participer à un groupe de discussion. Des rencontres ont eu lieu à Québec et à Montréal. D'autres groupes seront formés dans les différentes régions syndicales, et ce, jusqu'au mois de juin.

Même si l'enquête de terrain n'en est qu'à ses débuts, quelques enjeux semblent déjà se dessiner, notamment sur la question des irritants liés au travail, l'application de l'horaire variable, de même que les congés pour des raisons familiales. La reconnaissance des responsabilités des personnes proches aidantes, dans un contexte de vieillissement de la population, préoccupe particulièrement les travailleuses de la génération « sandwich ». Il ressort des résultats des plus jeunes que le retrait préventif durant la grossesse pose encore problème. La surcharge de travail, en raison notamment du non-remplacement des effectifs, est en partie liée à l'ensemble des problèmes de conciliation.

À l'automne, les résultats de l'enquête feront l'objet d'un dossier spécial du journal. À surveiller!



# Actions en région

## RÉGION 1 – QUÉBEC – CHAUDIÈRE-APPALACHES

### ASSEMBLÉE RÉGIONALE EXTRAORDINAIRE D'ÉLECTION DU 5 FÉVRIER 2014

C'est le 5 février dernier qu'a eu lieu l'élection de la personne représentante régionale politique à la 2<sup>e</sup> vice-présidence de la région. Dix candidatures ont été reçues par le Secrétariat général du SFPQ : la relève ne manque pas dans la région.

C'est la consœur Caroline Bouffard, présidente de la section 127 – Colline parlementaire, qui a été élue.

Caroline est membre du SFPQ depuis plus de douze ans. Depuis huit ans, elle occupait un poste de bibliothécaire à la bibliothèque Cécile-Rouleau du Centre de services partagés (CSPQ).



Caroline Bouffard

Porte-parole du CMMRP et du comité de sous-traitance pour le CSPQ, son engagement dépassait largement son rôle au sein de sa section. Elle s'impliquait en effet au sein de diverses causes sociales, comme le Carnaval de Québec et la Fondation du cancer du sein. Elle sera un atout important pour notre région !

Les représentants régionaux souhaitent la bienvenue à Mme Bouffard et l'assurent de leur appui dans ses nouvelles tâches.

Rappelons que l'élection à la 2<sup>e</sup> vice-présidence régionale fait suite à l'élection de la consœur Mélanie Déziel à la 6<sup>e</sup> vice-présidence nationale en novembre 2013.

La délégation de l'Assemblée régionale a profité de l'occasion pour lui souhaiter bonne chance dans ses nouveaux défis.

## RÉGION 3 – MONTÉRÉGIE

Le 4 mars dernier, les ouvriers du ministère des Transports du Québec ont manifesté devant le bureau de leur député de Saint-Hyacinthe, Émilien Pelletier, afin de lui souligner leur mécontentement devant le projet de loi 68, projet visant la création d'une agence des transports.

### JOURNÉE DE LA RELÈVE : UN VIF SUCCÈS !

Le 21 mai dernier, plusieurs membres du SFPQ de la Montérégie ont participé à la première édition de la Journée de la relève. L'événement, organisé sous forme de 5 à 7, a commencé par la présentation de quelques vidéos de familiarisation à la culture syndicale SFPQ. Après la séance de visionnement, les jeunes ont pu échanger de sujets communs. La Journée de la relève s'est terminée par un bon repas.



Une autre activité était organisée conjointement mais cette fois dans la région de Saint-Hyacinthe et cette dernière s'est avérée également un vif succès.



## RÉGION 6 – BAS-SAINT-LAURENT – CÔTE-NORD – GASPÉSIE ET LES ÎLES

### LA MATANIE INNOVE

La section 614 a amorcé un virage au palier local en explorant le projet pilote sur la revitalisation. Deux réunions du tout nouveau conseil de section ont été tenues, et ce, à la satisfaction des délégués. Malgré ces changements, la section 614 répond très bien aux attentes du Comité national sur la revitalisation du palier local.

Les représentants régionaux ont assuré leur entière collaboration au projet et félicitent les participants de leur belle initiative.



Daniel Cyr, Robert Tremblay

### MOBILISATION = SUCCÈS

Les dirigeants de la section Sept-Îles (607) ont effectué tout un marathon de la mi-janvier à la mi-février : des assemblées de secteur à l'Agence du revenu du Québec en passant par la compilation de leur cahier de charges et son adoption en assemblée générale annuelle.

La section de Sept-Îles, sensible à la revitalisation du palier local, a tenu deux assemblées de secteur et une rencontre DDD pour connaître les besoins de ses membres, sans oublier la tournée MTQ-CGER.

L'équipe régionale remercie les dirigeantes ainsi que les membres de la section Sept-Îles (607) pour leur implication et leur mobilisation visant le bon fonctionnement du SFPQ.



Nicole Boudreau, Danielle Pineault, Fleurette Bourque

### BELLE IMPLICATION

Robert Tremblay, de la section Rimouski (601), a été sélectionné pour siéger au comité des évaluateurs dans le cadre de la révision de la classification à l'Agence du revenu du Québec.

Daniel Cyr, de la section Roché-Percé (610), fera partie, quant à lui, du comité des services essentiels « fonctionnaires ».

La région est fière de ses deux dirigeants qui s'impliquent dans le but de relever des défis au niveau national.



Ancien Exécutif 614

Francis Lacroix, Mélanie Simard, Yolaine Charest, Dominique Blouin, Jean-Yves Ouellet, Sylvie Boucher

### PROTÉGER LES DROITS DES FEMMES

Le mandat de la protectrice des droits des femmes consiste à s'enquérir des plaintes de femmes membres de l'organisation qui se sentent lésées ou discriminées par un représentant officiel du Syndicat parce qu'elles sont des femmes.

Suzanne Lamyde la section Baie-des-Chaleurs (606) occupe ce poste depuis le 5 février 2014, à la suite du départ à la retraite de Jocelyne Robert.

La protectrice des droits des femmes ne peut intervenir que dans les dossiers où aucun autre recours n'est possible. Elle peut agir comme médiatrice et peut cibler les problèmes qui nuisent à l'implication des femmes dans l'organisation et suggérer des solutions. La protectrice des droits des femmes est nommée par l'Exécutif national sur la recommandation du Comité national des femmes.

Politique relative à la protectrice des droits des femmes

<http://www.sfpq.qc.ca/simpliquer/documents/>



Suzanne Lamy

**POUR CONTACTER  
LA PROTECTRICE DES  
DROITS DES FEMMES**

**lamyx@globetrotter.net**

# CATALOGUE SFPQ 2014

# OBJETS PROMOTIONNELS EN LIGNE

## BANDANA

22 po x 22 po .....

## BOUTEILLE RÉUTILISABLE

20 oz - Sans BPA - Biodégradable - Matériau PETE  
Grande ouverture pour cubes de glace .....

## CAHIER

3,75 po x 5,75 po - 101 feuilles .....

## CASQUETTE (noire ou beige)

100 % coton - Boucle en cuivre - Courroie en cuir .....

## ÉCRITOIRE

8,5 po x 11 po - Tablette lignée de 48 feuilles  
Insertion pour stylo .....

## ÉPINGLETTE

Étain - 1 po .....

## LANIÈRE À CLEF

3/4 po par 36 po - Attache pour une clef .....

## MÉMO CUBE

3,25 po - Impression 4 côtés .....

## PINCE À PAPIER À RESSORT

3 po x 2 po 5/8 - Plastique .....

## PORTE-CLEF AVEC PINCE

1 po 1/8 de diamètre - Cordon enrouleur auto. de 20 po ....

## STYLO (NOIR)

Métal .....

## TROMBONE

5 po 7/8 x 2 po 3/4 - Plastique .....

FORMULAIRE  
DE  
COMMANDE\*

# POUR COMMANDER

approvisionnement@sfpq.qc ou en personne au magasin du 5100, boul. des Gradins, QC

# PORTEZ LE SFPQ

RETOURNER LES ARTICLES NON DISTRIBUÉS À :

SFPQ  
5100 BOULEVARD DES GRADINS  
QUÉBEC QC G2J 1N4