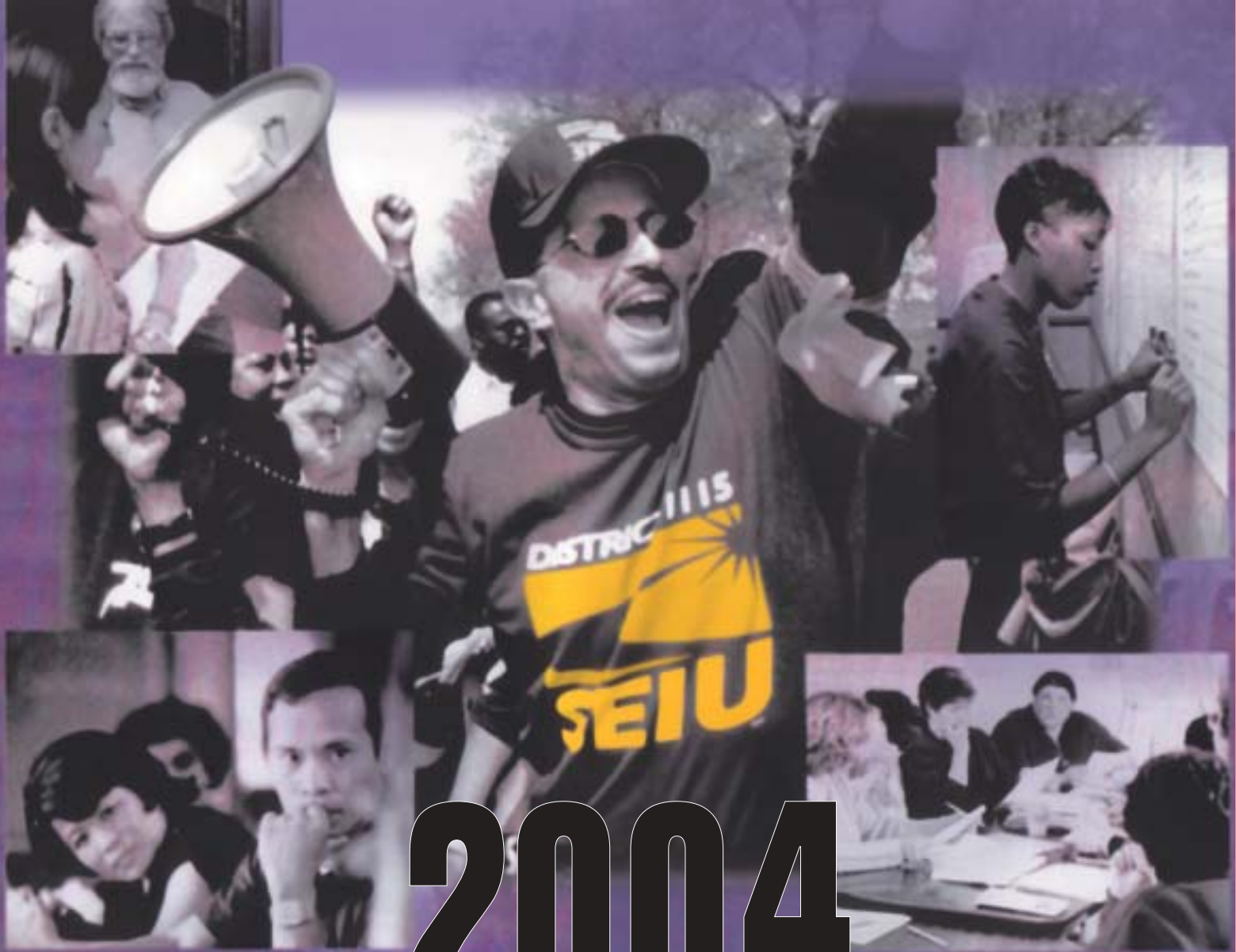


Union des employées et employés de service
section locale 800

Le Journal du 800

ues800.qc.ca

Novembre 2004



2004

L'UES 800 AU COEUR DE L'ACTION

2004

Une bonne année

Raymond Larcher
Président de l'UES,
section locale 800

C'est en 2004 que notre quatrième division fut créée pour augmenter la représentativité des membres au Conseil général de l'Union. Aussi, le *projet autonomie* a été évalué et bientôt il pourra être élargi aux unités de base qui répondront aux critères d'admissibilité qu'iseront adoptés.

Le budget de l'Union a nécessité des mesures de redressement importantes et celles-ci commencent à porter fruits. Le contrôle des dépenses a permis à notre syndicat d'avoir un bilan financier positif. Il faut saluer la participation du personnel dans l'atteinte de cet objectif. La décision du Congrès d'éliminer la cotisation syndicale minimum aura servi de catalyseur pour mieux gérer. Aujourd'hui, nous offrons les mêmes services avec une cotisation de 1,75% avec un maximum, ce que peu de syndicats réalisent.

Plusieurs Congrès et des comités actifs

Plusieurs Congrès ont eu lieu en 2004 soit : le Congrès canadien, le Congrès de l'Internationale et le Congrès de la FTQ. Ce dernier fut très important puisque la section locale 800 a soumis une candidature à un poste à la vice-présidence au bureau de direction. Également plusieurs propositions y ont été soumises, notamment sur l'investissement responsable, l'équité salariale et la fiscalité.

Nos comités ont été actifs en 2004. Le *Comité santé et sécurité au travail* a poursuivi ses soirées rencontres dans les régions afin de créer son réseau des mordus en santé

et sécurité. L'objectif demeure le soutien aux comités locaux dans les unités de base.

Le *Comité de francisation* demeure le fleuron de l'Union des employés et employées de service, section locale 800, compte tenu de ses succès pour offrir des cours de français aux membres immigrants qui ne peuvent comprendre la langue de travail. Le *Comité Femmes en action* a démontré la justification de son appellation en étant également actif politiquement et en prenant les actions nécessaires pour l'élection d'une femme de l'UES 800 au bureau de direction de la FTQ.

Le Comité des délégués sociaux devrait, quant à lui, reprendre sous peu ses activités, après une accalmie au niveau des rencontres.

Évidemment, le *Comité de formation* poursuit son excellent travail. À la demande des membres, il a réduit les minimums de participants et participantes requis et est revenu à l'ancienne formule pour le programme de formation.

Nombruses négociations

Plusieurs unités de base ont négocié le renouvellement de leur convention collective cette année. Certaines ont terminé et d'autres poursuivent le travail. En moyenne, les ententes salariales prévoient des augmentations de salaires de 2 à 3%. Je tiens à souligner le travail des militantes et des militants dans les nombreux comités de négociation. La convention collective étant la pierre angulaire du syndicalisme, c'est

Union des employés et employées de service, section locale 800

Raymond Larcher, président ; Alain Brisson, vice-président à l'administration ; Sylvie Maheu, vice-présidente exécutive.

Conseil général : *industries et manutention* : Pierre Forgues, vice-président ; Raynald Mercier ; Chantal Claude ; Nathalie Racette ; Michel Fournier ; *Services, commerces et institutions financières* : Gérard R Séguin, vice-président ; Réjeanne Laberge ; Michel Sabourin ; Richard Leblanc ; *Entretien ménager* : Anthony Camara, vice-président ; Hadji N'Garmorio ; Monique Blondeau ; Lucie Thériault ; Teodoro Javier Ruiz ; *Commissions scolaires et Universités* : Wayne Kendall, vice-président ; Pierre Champagne ; Paul Saletnig ; Sally Coleman. *Vérificatrice* : Virginia Dalley.

Éditeur

Pierre Laflamme

Siège social

920, rue Port-Royal Est, Montréal (Qc) H2C 2B3
Tél. : 514-385-1717 Sans frais: 1 800 361-2486

Bureaux régionaux

5000, boul. des Gradins, #210
Québec (Québec) G2J 1N3
Tél. : 418-627-8800
1 800 565-2800

2679, boul. du Royaume, #220

Saguenay (Québec) G7S 5T1
Tél. : 418-699-0180
1 800 465-0180

www.ues800.qc.ca

Dépôt légal : Bibliothèque nationale 4^e semestre 1986

259, boul. Saint-Joseph, # 309
Gatineau (Québec) J8Y 6T1
Tél.: 819-771-2800

480, rue Lacasse
Magog (Québec) J1X 5L6
Tél.: 819-847-2424

7080, boul. Marion, suite 103
Trois-Rivières (Québec) G9A 6G4
Tél. : 819-376-2800

donc toute une responsabilité que ces membres assument.

Notre personnel de bureau s'est attelé à la tâche de mettre à jour notre base des données afin de permettre une maximisation du traitement de nos listes de membres, d'améliorer les envois postaux et le contact avec les membres. Les représentants syndicaux ont, en 2004, poursuivi leur bon travail de représentation des membres pour faire respecter les conventions collectives et ce, avec la collaboration des comités exécutifs locaux.

Des luttes politiques

De concert avec la FTQ, l'UES 800 a dénoncé les politiques du gouvernement Charest à l'encontre des syndicats et en faveur de la sous-traitance sans filet. Nos membres ont été nombreux à manifester devant l'Assemblée nationale. Ils étaient là également pour bloquer les ports de Montréal, de Québec, de

Trois-Rivières et lors du blocage routier au Saguenay.

Le 1^{er} mai 2004 fût certes l'apothéose de notre lutte avec une manifestation spectaculaire de 100 000 personnes à Montréal. Depuis, Jean Charest est plus modéré et moins certain de lui. Nous devons toutefois demeurer vigilants.

En 2005, nous devons mettre l'accent sur l'organisation. Notre formule doit être repensée afin de faire davantage participer nos membres. Un programme de membres recruteurs sera bientôt annoncé.

Enfin, le guide de délégué sera publié en 2005 afin de soutenir l'action syndicale à la base. Le service demeure notre priorité et à cet effet, nous avons embauché une représentante à Montréal pour plaider les dossiers de santé et sécurité devant la Commission des lésions professionnelles.

Québec : Prêts à se battre pour l'entente sur les 0,70\$ l'heure

Lors de l'assemblée générale des travailleurs et travailleuses de l'entretien ménager de la région de Québec, tenue le 17 octobre, les membres présents ont confirmé leur appui à l'UES 800 dans sa démarche pour faire respecter l'entente intervenue auprès des employeurs non membres de la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec. Cette entente, qui prévoit une augmentation des taux de salaire de 0,70\$ l'heure, n'est toujours pas en vigueur au moment d'écrire ces lignes.

Plus les employeurs attendent, plus le rattrapage augmente

Les membres ont clairement signifié à leur syndicat que l'entente du 0,70 \$ date de juin 2004 et qu'à chaque jour d'attente de la reprise des négociations, il se crée un rattrapage supplémentaire qu'il faudra prendre en considération lors de la reprise de celles-ci.

A cette assemblée, Raymond Larcher, président de l'UES 800, a fait un compte-rendu détaillé de l'état du dossier. Entre autres, il a expliqué à tous les membres qu'il est difficile de convaincre la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et le STTUQ (Paul Ringuette), de donner leur

accord afin que l'augmentation de 0,70 \$ fasse l'objet d'une demande de promulgation en modification du décret et ainsi voir apparaître une fois pour toute l'augmentation de salaire négociée sur vos talons de paie.

En effet, pour l'instant, la Corporation des entrepreneurs, de connivence avec le STTUQ, ne veut rien savoir de ce 0,70 \$ l'heure (sans compter les augmentations subséquentes et le fonds de pension). Elle propose plutôt de demander la modification du décret par une simple augmentation ridicule de 0,25 \$ l'heure

Les membres se mobilisent

Un comité d'action s'est formé lors de cette assemblée. Tous les membres qui n'ont pu assister à l'assemblée et qui seraient désireux d'y participer peuvent nous contacter pour s'y joindre.

Un macaron

Pour appuyer leur revendication sur le 0,70\$, les salariés sont invités à porter le macaron illustré ici. Des macarons semblables sont disponibles dans nos bureaux. bureaux.



La négociation dans l'entretien ménager est en marche

- Contrer le transfert à la demande du client
- Pour un fonds de pension
- Les clauses monétaires

NOS PRIORITÉS

Au moment d'écrire ces lignes, le projet de renouvellement de la convention collective de l'entretien ménager, régions couvertes par le décret de Montréal, allait être soumis à l'ensemble des membres réunis en assemblée générale le 14 novembre.

Le projet présenté aux travailleurs et travailleuses a été préparé par le comité de négociation, à partir des demandes recueillies durant l'été auprès des membres des comités exécutifs et des délégués syndicaux.

« Nos priorités sont la fin des transferts à la demande du client, la mise sur pied d'un fonds de pension avec participation patronale, et les clauses monétaires », nous dit le porte-parole du comité de négociation, Claude St-Marseille, représentant de l'UES 800.

Le comité de négociation vise par ailleurs à obtenir la signature de la nouvelle convention collective au plus tard le 31 mai 2005.

« Déjà qu'il faut attendre la promulgation du décret avant que les hausses de salaire entrent en vigueur, nous ne voulons plus qu'elles soient encore retardées parce que les négociations traînent en longueur », d'ajouter le confrère St-Marseille.

Le comité de négociation a donc déjà bien débuté ses travaux préparatoires à la négociation. Le comité se compose des personnes suivantes : Marc Simon (Services ménagers Roy), Lucie Thériault (For-Net), Mario Pino (Distinction), Antonio Castro (Montcalm), Hadji N'Garmorio (Centre transition Le Sextant), Monique Blondeau (GSF Sanibec), Mario Totilo (Crothall), Francine Laporte (Allied), Alain Chouinard (Industries de maintenance Empire), Michel Renaud (représentant syndical de l'UES 800 dans la Gatineau), et le porte-parole, Claude St-Marseille (représentant syndical de l'UES 800 à Montréal).

Entretien ménager, régions du décret de Montréal

Campagne pour **contrer** les transferts à la demande du client



Les travailleurs et travailleuses de l'entretien ménager en ont assez des transferts à la demande du client. Trop souvent, ces demandes sont fabriquées de toute pièce pour se débarrasser de quelqu'un sans cause juste et suffisante.

L'UES 800 entreprend donc une campagne pour dénoncer ces abus et transmettre le message aux employeurs que l'on veut re-

tirer cette « maudite clause » de la convention collective.

Plusieurs actions sont prévues, dont d'abord la distribution de macarons contre le transfert à la demande du client, que le syndicat suggère aux travailleurs et travailleuses de l'entretien ménager de porter sur leur manteau pour aller au travail.

Importante transaction au profit des salariés temporaires

L'UES 800 a obtenu la signature d'une importante transaction avec l'Université Mc Gill, qui bénéficiera aux salariés qui travaillaient à titre de temporaires entre 1990 et 2000 pour l'Université.

Pendant des années, Mc Gill avait négligé de contribuer au régime de retraite de ces salariés temporaires qui effectuaient pourtant 700 heures de travail par année ou travaillaient au moins 35% des heures admissibles par la Régie des rentes du Québec. Par cette transaction, ils obtiennent une impor-

tante récupération de leurs années de service comme temporaires aux fins de leur régime de retraite.

Présentement, rapporte la représentante syndicale de l'UES 800, Cristina Cabral, les parties procèdent à la vérification des montants à verser, des demandes de corrections ayant été soumises à l'employeur. Dès que cette opération sera finalisée, l'argent sera versé dans le régime de retraite des salariés.

Unité Résidences, Faculty Club, Gestion des installations

Beau règlement pour un salarié dans son dossier d'assurance salaire

Depuis 1998, André Faubert était considéré par l'employeur comme étant en congé sans solde, parce que la compagnie d'assurance refusait de lui reconnaître son droit à l'assurance-salaire après une première période de vingt-quatre mois d'incapacité reconnue. Elle considérait qu'il ne satisfaisait pas au critère d'invalidité après 24 mois, soit d'être incapable d'occuper tout autre emploi selon sa formation et son expérience. En conséquence, l'employeur ne versait pas dans son régime de retraite la contribution à son fonds de pension à laquelle il aurait eu droit normalement.

L'UES 800 s'est battue pour faire reconnaître ses droits à ce travailleur. Finalement, le syndicat a réussi à lui obtenir le remboursement de toutes ses indemnités d'assurance-salaire qui auraient dû lui être versées par la compagnie d'assurance depuis 1998, soit approximativement 80 000\$, en plus du rétablissement de son fonds de pension depuis la même année.

C'est une autre belle victoire, comme le souligne la représentante de l'UES 800, Cristina Cabral.

Les négociations dans les COMMISSIONS SCOLAIRES

Wayne Kendall
Président de la
Division Commissions
scolaires
et Universités

À la table centrale

Rappelons que c'est le 15 décembre 2003 que le Front commun formé par la FTQ, la CSQ et la CSN a déposé à la table centrale de négociation avec le gouvernement, ses demandes d'augmentations salariales pour les travailleurs et travailleuses du secteur public et parapublic qu'elles représentent. Ces demandes d'augmentations sont les suivantes : 4,5 % à compter d'octobre 2003 ; 4,0 % à compter de janvier 2005 et 4,0 % à compter de janvier 2006. Ces demandes tiennent compte du retard des salaires du secteur public en comparaison avec ceux du privé ainsi que de l'augmentation du coût de la vie.

Du côté des offres, il n'y a que 6 % d'augmentations prévue pour les salaires et ce, en six ans, puisque le gouvernement lie le reste au règlement éventuel de l'équité salariale et aux autres bonifications aux conditions de travail. Le cadre général du gouvernement prévoit 12,6 %, dans des conventions collectives d'une durée de six années, ce qui inclut toutes les autres demandes monétaires des syndiqués,

exemple le régime de retraite, la conciliation travail - famille, les disparités régionales. L'équité salariale serait même comprise dans cette proposition.

Pour les organisations syndicales ceci est complètement inacceptable.

À la table sectorielle

À la table sectorielle du soutien scolaire FTQ, depuis la dernière parution du *Journal 800*, il y a eu une rencontre avec la partie patronale, le 14 juin 2004. Le syndicat a présenté un dépôt de ses demandes avec la possibilité de faire un dépôt complémentaire à

une rencontre fixée au 16 septembre. À cette dernière rencontre, la partie patronale a déposé aux syndicats ses demandes de modifications à la convention collective. Les grands sujets à discuter sont les mouvements de personnel, les avancements d'échelons, les heures supplémentaires, l'assurance-salaire, l'arbitrage de griefs et la durée d'emploi. Plusieurs rencontres sont prévues d'ici la fin de décembre.

L'équité salariale

Ce dossier connaît un nouveau retard avec la décision que vient de rendre la *Commission de l'équité salariale* à l'effet que, selon l'article 11 de la Loi, il doit y avoir, dans le secteur public et parapublic, des programmes distincts au moins au niveau de chaque organisation syndicale.

Ce qui signifie que les unités de base que compte l'UES 800 dans cinq commissions scolaires peuvent se regrouper pour réaliser avec ces employeurs un seul programme d'équité salariale, mais qu'il ne peut y avoir un programme unique d'équité salariale pour l'ensemble des commissions scolaires du Québec.

Les syndicats demandent donc au gouvernement de modifier l'article 11 de la Loi pour permettre, sur une base volontaire la réalisation d'un programme commun au niveau sectoriel, comme le soutien scolaire.

Le dossier des secrétaires d'écoles

Les secrétaires d'écoles de la *Commission scolaire Central Québec* ont fait la manchette du journal *Chronicle Telegraph* de Québec en revendiquant les conditions de travail des secrétaires d'écoles. Les fardeaux de tâches

ne sont plus les mêmes et le plan de classification actuel ne reflète plus leur réalité. Le salaire non plus ne reflète plus leurs responsabilités qui se sont multipliées depuis des années et elles demandent que l'employeur remédie à leur situation. Depuis cette parution, il y a eu un article dans *The Gazette*, de Montréal, concernant cette fois les secrétaires d'écoles de la *Commission scolaire Lester B. Pearson*, qui revendiquent les mêmes choses. La consœur Sally Coleman, de la *Commission scolaire Central Quebec* et membre du Conseil général de l'UES 800, a communiqué avec le chroniqueur de la *Gazette* pour le remercier de son article, et elle l'a référé à l'article du *Chronicle Telegraph*. Elle lui a demandé de continuer le dossier des secrétaires d'écoles. Félicitations à ceux qui se prennent en main.

Le dossier des griefs

Plusieurs dossiers sont présentement à l'étape de l'arbitrage, notamment les griefs concernant les cas d'assurance-salaire aux commissions scolaires *Riverside* et *English Montreal*.

Des rencontres sont à prévoir à la *Commission scolaire English Montreal* pour continuer le travail sur les dossiers encore en suspens.

À la *Commission scolaire Central Québec*, suite à une rencontre avec la direction, nous croyons que les relations de travail vont revenir à ce qu'elles étaient par le passé, l'employeur ayant fait part de son désir de régler les problèmes en comité de relation de travail plutôt que par la voix des griefs. Nous sommes heureux de l'attitude et de la bonne volonté des partis.

À la *Commission scolaire New Frontiers*, l'employeur a reçu un grief contestant l'abolition du poste de l'électricien pour favoriser le travail à forfait. Les salariés ne possédant pas de certificat de qualification pour faire le travail d'électricien ne doivent pas faire les travaux effectués normalement par un électricien. Les salariés de cette commission scolaire auxquels l'employeur demande de faire ce travail sont priés de communiquer avec le syndicat.

Départ des confrères Gilles Lanthier et Don Purcell

Les confrères Gilles Lanthier et Don Purcell, respectivement président et vice-président de l'unité de base à la *Commission scolaire Lester B. Pearson* ont dû quitter leurs fonctions syndicales.

Le confrère Lanthier a accédé à un poste de contremaître à la *Commission scolaire Lester B. Pearson*. En plus de quitter son poste de président, Gilles a dû quitter son poste de secrétaire à l'exécutif de la Division Commissions scolaires et Universités de l'UES, section locale 800. Le poste de président est assumé par intérim par M. Fédérico Gabriele. Son poste à l'exécutif de la Division sera comblé au prochain Conseil Général de décembre selon les procédures prévues à l'article 16.1 f) des statuts.

Don Purcell a dû quitter son poste pour cause de santé. Nous lui souhaitons un prompt rétablissement. Le poste de vice-président est assumé par intérim par Bob Jones.

Gilles et Don ont apportés beaucoup à la vie syndicale à la commission scolaire et leur militantisme nous manquera sûrement. Merci et bonne chance.

Soutien scolaire

Votre convention collective : Le délai pour déposer un grief

Il est très important qu'un membre qui a un problème dans ses conditions de travail communique avec un représentant de son syndicat même s'il y a une tentative de régler le problème avec son supérieur immédiat. Le chapitre 9 - 0.00

de la convention collective prévoit les délais pour soumettre un grief à l'employeur ou le soumettre aux Greffes de l'Éducation. Ces délais sont de rigueur. Il est regrettable de perdre des droits à cause d'un vice de procédure.

Congrès de l'Union internationale (UIES)

Renforcer le syndicalisme en Amérique du Nord

Raymond Larcher
Président de l'UES,
section locale 800

Plus de 2 000 déléguées et délégués provenant des États-Unis, du Canada et de Porto Rico se sont réunis en juin 2004 à San Francisco lors de la tenue du Congrès de l'Union internationale des employés et employées de service (UIES).

Certes teinté par l'élection présidentielle américaine, le Congrès a cependant adopté des orientations visant à développer le syndicalisme et à le rendre encore plus fort.

La revendication de soins de santé gratuits pour tous les travailleurs et travailleuses des États-Unis a également été très présente. À cet effet, nous avons participé à une grande marche qui nous a amenés à traverser le pont du Golden Gate, activité marquante et qui s'est répétée dans plusieurs villes américaines de façon simultanée. Il est aberrant que les États-Unis dépensent tant d'argent en armement et si peu pour offrir la gratuité en santé.

Invité au Congrès, le sénateur John Kerry, candidat démocrate à la présidence des États-Unis, a, lors de son discours, pris l'engage-

ment de créer un système de santé accessible à tous les américains.

Andy Stern : Un grand leader

Le président sortant de l'UIES, Andy Stern, a été réélu sans opposition avec toute son équipe. Il a profité du Congrès pour reconsidérer le mouvement syndical américain, qui, selon lui, doit se doter d'une structure plus efficace. Selon le confrère Stern, il y a aux États-Unis 65 différents syndicats, ce qu'il considère être trop et nuisible à la cohésion du mouvement syndical. Il en faudrait peut être 15. Donc, des fusions et l'établissement de champs de juridictions s'avèrent nécessaires. Chiffres révélateurs : en 1959, un Américain sur trois était syndiqué, alors qu'en 2004, il n'y en a plus qu'un sur douze.

Le président Andy Stern a donc présenté au Congrès, un ensemble de sept stratégies sur lesquelles l'Union Internationale des employés et employées de service devra travailler au cours des prochaines années. Les voici :



On aperçoit la plupart des membres de la délégations de l'UES 800 au Congrès, lors de la marche vers le pont du Golden Gate.

Stratégie de négociation

Établir des normes standard (pattern) pour nos divisions afin de coordonner le travail des négociateurs et les campagnes d'organisation.

Stratégie d'orientation nationale

S'assurer que l'UIES élargit son membership à travers tous les états et provinces des Etats-Unis, du Canada, à Porto-Rico.

Stratégie du mouvement syndical

En partenariat avec d'autres syndicats, transformer l'AFL-CIO, qui est la grande centrale syndicale américaine, ou mettre sur pied un organisme qui pourra vraiment accroître la syndicalisation en évitant les ententes de syndicats de boutiques et en établissant des juridictions.

Stratégie virtuelle

Créer un syndicat virtuel (*Purple Ocean*) où différents groupes et organismes pourraient nous joindre et nous appuyer dans nos luttes politiques et sociales (soins de santé, immigration, etc.)

Stratégie de formation

Par la création du *SEIU Institute For Changes* afin de former la prochaine génération de leaders en leur transmettant notre expérience et en fournissant les outils aux sections locales pour le 21^e siècle.

Stratégie politique

Création d'un fonds spécial pour notre action politique. Il servira autant à faire élire des politiciens qui prennent des engagements qu'à dénoncer publiquement ceux et celles qui, une fois élus, ne respectent pas leurs engagements.

Stratégie de globalisation

Création d'une union planétaire et établissement d'alliances avec d'autres syndicats dans d'autres pays pour unir les travailleurs et travailleuses qui font le même travail pour un même employeur, afin de négocier des conventions collectives globales pour des employeurs globaux.

Assurance collective de l'entretien ménager

Le processus de renouvellement est en cours

Le processus de renouvellement du contrat d'assurance collective de l'entretien ménager au 1^{er} mars 2005 est en cours. Les membres du comité d'assurance ont étudié les protections actuelles ainsi que les diverses suggestions qui lui ont été transmises. Nous devrions recevoir les propositions de renouvellement de l'assureur au cours du mois de décembre. Après étude de ces propositions, le comité aura deux possibilités : renouveler le contrat sans modifier les protections ou formuler une recommandation pour apporter certaines modifications.

S'il y a recommandation de changements, il y aura des assemblées.

Si le comité recommande de modifier le régime, cette recommandation sera soumise

aux membres couverts par le régime lors d'assemblées dans toutes les régions du Québec. Si tel est le cas, nous vous inviterons à y participer en grand nombre et à convaincre le plus de membres possible à y participer. Lors de ces assemblées, un vote sera pris parmi les membres présents ; rien ne sera décidé à l'avance et il serait souhaitable que l'implication des membres soit la plus grande possible.

L'assurance collective est un avantage important à l'égard duquel les membres assurés ont leur mot à dire. Comme par les années passées, une convocation sera envoyée à chacun par la poste, accompagnée de la documentation pertinente.

Alain Brisson

Vice-président à l'administration de l'UES 800 pour le comité d'assurance de l'entretien ménager

L'Union de fait... saviez-vous que...

Sally Coleman

Pour le comité
Femmes en action

Une union de fait est le fait que deux personnes choisissent de faire vie commune sans se marier ou s'unir civilement. Le *Code civil du Québec* n'assujettit pas les couples qui vivent en union de fait aux mêmes droits et responsabilités que les couples mariés ou unis civilement, peu importe le nombre d'années de vie commune. Malgré ce que nous retrouvons au *Code civil*, certaines lois considèrent les conjoints de fait comme un couple, notamment les lois concernant l'aide sociale, l'aide juridique, l'impôt sur le revenu, le régime de rentes du Québec et les accidents du travail.

Quand un couple décide de vivre ensemble, il devrait se rappeler que les accords verbaux peuvent être remis en question. Par conséquent, il est prudent d'établir par écrit un contrat de vie commune ou un contrat de co-habitation. On peut se procurer ces contrats aux *Publications du Québec*. Un contrat de vie commune peut traiter des aspects les plus variés de la vie quotidienne, fixer les modalités concernant les enfants, la résidence familiale et même comporter certaines ententes en cas de rupture ou de décès. Il est préférable de signer votre contrat de vie commune devant un notaire ou un avocat.

La protection offerte par le *Code civil*

En union de fait, on ne peut bénéficier de la protection offerte aux personnes mariées ou unies civilement par le *Code civil du Québec* en ce qui concerne la résidence familiale. En effet, la déclaration de résidence familiale n'est pas accessible aux conjoints de fait. Donc, un conjoint de fait peut vendre ou louer la résidence dont il est l'unique propriétaire sans en informer l'autre. En union de fait, la propriété conjointe d'une maison se révèle la meilleure protection que deux personnes peuvent se donner. En cas de rup-

ture, le contrat de vie commune peut prévoir le droit, pour un conjoint, de racheter la part de l'autre ou encore un droit d'habitation, voire l'entière propriété de la résidence, pour celui qui a la garde des enfants.

Que les parents soient mariés, unis civilement ou conjoints de fait, ils ont les mêmes droits et les mêmes obligations envers leurs enfants. Peu importe qu'ils soient issus d'un mariage, d'une union civile ou d'une union de fait, les enfants sont tous égaux aux yeux de la loi. Dans votre contrat de vie commune, vous pouvez préciser que l'éventuelle décision que l'un de vous se consacre « à temps plein » aux soins des enfants sera prise d'un commun accord; vous pouvez prévoir des compensations financières ou d'autres natures pour cet apport au bien-être familial.

Document écrit et testament explicite

Vous êtes conjoints de fait, tout va bien. Malheureusement voilà qu'une bonne journée, pour toutes sortes de raisons, vous décidez de vous séparer, ou bien un des deux membres du couple décède. Quels sont alors vos droits? Il faut savoir que les dispositions du *Code civil du Québec* se rapportant au patrimoine familial ne s'appliquent pas aux conjoints de fait. C'est la raison pour laquelle il est important que les couples qui vivent en union de fait s'assurent d'un partage équitable des biens à l'aide d'un document écrit et d'un testament explicite évitant ainsi de nombreux problèmes lors d'une rupture ou d'un décès.

Quand il existe un contrat, celui-ci doit être respecté de part et d'autre, sinon il est possible d'en appeler à la cour pour le faire respecter. Les seules clauses du contrat de vie commune qui peuvent être modifiées par le juge sont les clauses qui concernent les

enfants, leurs droits et leur bien-être. Quand il y a des enfants impliqués, la pension alimentaire, le droit de garde, le droit de visite sont protégés par des dispositions du *Code civil du Québec*. Dans ces cas seulement, vous pourriez obtenir de l'aide d'un médiateur familial ou d'un conseiller juridique pour assurer que les droits des enfants soient pris en considération et respectés.

Dans le cas d'un décès, la loi ne reconnaît pas au conjoint de fait survivant le statut d'héritier légal. Si un conjoint décède sans laisser de testament, la succession est ré-

partie entre les héritiers légaux du conjoint décédé (enfants, père et mère, frères, sœurs, etc.), selon les règles du *Code civil du Québec* se rapportant aux successions. Donc, si les conjoints de fait désirent se léguer des biens, ils doivent le faire par testament. Seul le conjoint de fait survivant qui a été désigné comme bénéficiaire peut toucher le produit d'une assurance-vie. Un testament est la seule manière d'assurer que vos vœux soient respectés et que votre conjoint fait reçoive tout ce que vous désirez lui laisser.

Législations québécoises

La vie en union de fait est la règle la plus commune dans notre société, mais demeure celle qui est le moins protégée par le *Code civil du Québec*. Voici quelques législations québécoises accordant aux conjoints de fait les mêmes droits et les mêmes obligations que les conjoints mariés ou unis civilement:

- Loi sur les accidents du travail
- Lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Loi sur l'aide financière aux études
- Lois sur l'aide juridique
- Loi sur l'assurance automobile
- Loi sur les assurances
- Loi sur les caisses d'épargne et de crédit
- Loi sur les sociétés de fiducie et les sociétés d'épargne
- Loi sur les élections scolaires
- Loi concernant les droits sur les mutations immobilières
- Loi sur les coopératives
- Loi sur les impôts
- Loi sur la taxe de vente du Québec
- Loi sur les normes du travail
- Loi sur les tribunaux judiciaires
- Loi sur le régime de rentes du Québec
- Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
- Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires
- Loi sur les régimes complémentaires de retraite

Législations canadiennes

Voici quelques législations canadiennes qui reconnaissent les couples qui vivent en conjoint fait :

- Régimes de pensions du Canada
- Loi sur l'assurance-emploi
- Loi de l'impôt sur le revenu
- Loi sur la sécurité de la vieillesse

Ces renseignements vous sont donnés à titre d'information afin de vous aider à mieux comprendre vos droits. Si vous voulez avoir plus d'information sur l'union de fait, le Comité *Femmes en Action* peut vous fournir un document intitulé « *Quand un couple se sépare* ». Ce document explique en détails vos droits selon les lois du Québec. Vous pouvez en faire la demande en contactant Louise Mercier, personne ressource pour le

Comité *Femmes en action*. On peut la rejoindre en composant le (514) 385-1717 ou le 1-800 361-2486, ou par le site web de l'UES 800 : www.ues800.qc.ca. Pour de l'information sur les aspects légaux, nous vous conseillons de communiquer avec les ministères et les organismes qui administrent les lois afin de connaître leurs exigences respectives.

L'UES-800 obtient une subvention de 228 000\$

Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec a récemment accordé une subvention de 228 000\$ à l'UES, pour la réalisation d'activités de formation en français.

L'objectif de ce projet est de poursuivre le programme de formation en français, langue seconde, qui a été entamé au printemps dernier à l'UES, section locale 800 (FTQ). La particularité de celui-ci est que les salariés sont libérés de leur travail et payés pour assister aux sessions de formation. Le projet en est un de regroupement de différentes entreprises.

Ces cours s'adressent aux salariés membres de l'UES 800 qui sont à l'emploi des entreprises qui participent au projet, qui désirent poursuivre l'apprentissage qu'ils ont entamé en suivant des cours de niveau 1 et 2 ainsi que de niveau 3 et 4. Commençant dès le début d'octobre 2004, ils sont d'une durée de 12 semaines, à raison de 5 heures par semaine. Plus de soixante travailleurs et travailleuses profiteront de cette formation.

«Nous estimons que ce projet s'inscrit parfaitement bien dans le cadre des politiques de la FTQ sur la francisation des milieux de travail et sur l'intégration des personnes immigrantes», de dire le président de notre syndicat, Raymond Larcher.

Les employeurs sont les Entreprises GSF Impeka Inc.; les Industries de maintenance Empire Inc.; le Service d'entretien Distinction Inc.; le Centre de transition Le Sextant; les Services ménagers Roy; Entretien et nettoyage général d'immeubles LDG Ltée; et Service d'entretien Montcalm Ltée

L'UES travaille en collaboration avec l'organisme Formation de base pour le développement de la main d'œuvre.



Apparaissent sur cette photo, prise lors de la fin d'une session de francisation, en juin, les participants et participantes au cours ainsi que les membres du comité de francisation de l'UES 800, et qui sont, assis, Boris Cisternas, à gauche, Hadji N'Garmorio, président du comité, et Louise Mercier, qui est personne ressource comme Joao Ferreira, debout à gauche, ces deux derniers étant représentants de l'UES 800.

Inscription aux cours de francisation de l'UES 800

Les salariés membres de l'UES 800 qui désirent s'inscrire aux cours de francisation offerts par notre syndicat peuvent le faire en remplissant le coupon **CI-JOINT** et en le faisant parvenir à :

UES, section locale 800
Francisation
920, rue de Port-Royal Est
Montréal, Qc
H2C 2B3

INSCRIPTION AUX COURS DE FRANCISATION

Nom : _____

Prénom : _____

Numéro de téléphone : _____

Employeur : _____

Si vous travaillez dans l'entretien ménager, indiquez l'édifice où vous travaillez :

L'IMPÔT

et les prestations de la CSST

Au mois de mars dernier, le gouvernement du Québec a déposé « Le Budget 2004-2005 ». De par celui-ci, le gouvernement a instauré quelques modifications qui auront un impact majeur sur certains travailleurs indemnisés par la CSST.

Un travailleur qui subit une lésion professionnelle reconnue par la CSST reçoit une prestation de cette dernière jusqu'à ce que sa lésion soit consolidée et qu'il retourne au travail. Le régime fiscal prévoyait jusqu'à tout récemment que certaines indemnités de remplacement de revenu, tel que l'indemnité versée par la CSST, l'IVAC, la SAAQ et pour les actes civils ne soient pas imposables.

Le gouvernement considérait qu'il y avait un déséquilibre entre le travailleur qui travaille toute l'année et celui qui reçoit des prestations pour une partie de l'année. Il a donc modifié les dispositions dans le budget en créant un impôt.

« Le mode de détermination des indemnités de remplacement du revenu, conjugué avec le traitement fiscal applicable aux revenus imposables, peut, dans certains cas, avoir pour effet d'augmenter le revenu disponible des personnes bénéficiant de ces indemnités à un niveau plus élevé que celui d'un travailleur à plein temps... »¹ En observant le graphique ci bas, nous pouvons voir l'ampleur de ce déséquilibre.

De plus, le fait que certaines personnes aient un revenu plus élevé en recevant ces prestations ne contribue pas, selon le gouvernement, à ce que ces personnes retournent sur le marché du travail. C'est donc une raison de plus pour le gouvernement d'apporter ces changements.

En fait, les modifications apportées par le budget 2004-2005 font en sorte que les indemnités seront maintenant imposables. Donc, lorsqu'une personne recevra des prestations de la CSST pour quelques mois par exemple, elle sera doublement pénalisée. Il en va de même pour une personne qui recevra des prestations pendant toute une année, et qui possède un immeuble à revenu. Cette personne sera considérée comme ayant deux revenus. Donc, elle sera pénalisée, car son revenu sera très élevé et, en conséquence, elle devra payer de l'impôt à la fin de l'année concernée.

Ce qu'il faut également savoir, c'est que le gouvernement ne tient pas compte du fait que les travailleurs accidentés voient leurs contributions aux régimes des rentes suspendues. De plus, si le travailleur est absent plus longtemps, à 65 ans il pourrait connaître des problèmes pour prendre sa pension à cause du montant réduit dans le régime RRQ.

Somme toute, ces modifications sont tout à fait nouvelles et elles sont applicables à l'année d'imposition 2004. Nous en saurons plus lors de la production des rapports d'impôts. Nous vous suggérons de penser à placer de l'argent dans des REER pour contrer cette mesure. Selon les calculs qui nous ont été fournis, une personne ayant un salaire de 40,000\$ par année et reçu des indemnités de la CSST pendant 1, 2 ou 3 mois se trouvera à payer 140\$ d'impôt pour chaque mois au cours duquel elle a reçu des indemnités de la CSST.

C'est donc à suivre...

¹ Gouvernement du Québec, *Budget 2004-2005, Renseignements additionnels sur les mesures du budget*, 30 mars 2004

Rita Plamondon
représentante
syndicale

Cynthia Gagnier
stagiaire à l'UES 800

Bourses d'études UES 800 et UIES Québec

Les récipiendaires 2004-2005

Les six boursiers qui se sont vu décerner les six bourses d'études de l'UES 800 pour l'année 2004-2005, et dont on voit les photos sur cette page, sont Simon Carrière, dont le père travaille chez les Services ménagers Roy ; Sandra Côté, dont le père travaille au Territoire populaire Chénier ; Noémie Lavigne, dont le père travaille à l'Université McGill ; Dominic Nadeau, dont le père travaille chez IPL ; David Pellerin, dont le père travaille à la Commission scolaire English Montreal ; et Marc Tremblay, dont le père travaille chez Service Sanitaire Frontenac.

Quant au récipiendaire de la bourse d'études de l'Union internationale (UIES) pour le Québec, il s'agit de Xavier Gagné-Brulotte, dont la mère travaille au Pavillon Ste-Marie et qui est membre du SQEES, section locale 298.

Félicitations à tous les récipiendaires et à tous ceux et celles qui avaient soumis leur candidature.



Marc Tremblay.



Sandra Côté.



Dominic Nadeau.



Pierre Champagne, père de la récipiendaire, Noémie Lavigne, la récipiendaire, Wayne Kendall, vice-président commissions scolaires et universités, et Alain Brisson, vice-président à l'administration.



Sylvie Maheu, vice-présidente exécutive de l'UES 800, Simon Carrière, le récipiendaire, ainsi qu'Anthony Camara, vice-président entretien ménager.



Raymond Larcher, président, David Pellerin, le récipiendaire, Wayne Kendall, vice-président commissions scolaires et universités, et Daniel Pellerin, père du récipiendaire.

BOURSES D'ÉTUDES

Inscrivez-vous dès maintenant

Les personnes éligibles aux bourses d'études de l'UES 800 pour l'année scolaire 2005-2006 et à la bourse d'étude de l'UIES Québec 2005, et qui désirent poser leur candidature, peuvent le faire dès maintenant en remplissant le formulaire ci bas et en nous le faisant parvenir **au plus tard le 28 février 2005**. Un seul formulaire permet de vous inscrire aux deux catégories de bourses si vous y êtes admissibles.

Les candidats et candidates aux bourses d'études de l'UES 800 et de l'UIES Québec doivent :

- Être membres de l'UES 800 (ou du SQEES 298 dans le cas de la bourse de l'UIES) depuis au moins **deux** ans avant le 1^{er} janvier 2005 (donc avant le 1^{er} janvier **2003**) ;
- Ou être le fils ou la fille d'une personne membre durant au moins la même période de temps.

Les bourses de l'UES 800

- L'UES 800 remet chaque année six bourses de 1 000\$ chacune.
- Une bourse est attribuée au mérite dans chacune des quatre divisions de l'Union,

et les deux autres sont attribuées au mérite, sans égard aux divisions.

- Admissibilité : poursuivre des études de niveau collégial ou universitaire au cours de l'année scolaire 2005-2006.
- **Une personne qui a déjà présenté sa candidature qui n'a pas été retenue, demeure éligible.**
- **Une personne qui a déjà obtenu une bourse n'est plus éligible.**

La bourse de l'UIES Québec

- L'UES 800 et le SQEES 298 décernent conjointement, chaque année, une bourse de 3 000\$ versée par tranches de 750\$ durant quatre ans
- Admissibilité : être inscrit dans un Cégep en première année et avoir l'intention de poursuivre des études universitaires. Est également admissible la personne qui a abandonné ses études après avoir complété une première année au Cégep, qui désire les reprendre et a l'intention de poursuivre des études universitaires.
- **Une personne qui a déjà obtenu une bourse n'est plus éligible.**

Attribution des bourses

Le dossier académique de même que les réalisations parascolaires, sociales et communautaires sont notamment pris en considération dans l'évaluation des candidatures reçues. Les dossiers sont évalués par un jury indépendant formé de professeurs d'université.

Remplir et faire parvenir ce formulaire au plus tard le 28 février 2005 à :

Bourses d'études
920, Port-Royal est
Montréal, Qc
H2C 2B3
Téléphone :
(514) 385-1717 ou
1-800-361-2486
Télécopieur :
(514) 385-9888.

Vous pouvez également obtenir et aussi remplir et nous faire parvenir ce formulaire via notre site WEB, à l'article sur les bourses d'études de la page d'accueil : www.ues800.qc.ca.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

Par la présente, je requiers le formulaire régulier de mise en candidature aux bourses offertes par l'UES 800 et l'UIES Québec.

ou

Bourses de l'UES 800

Je poursuis présentement des études :

au Cégep _____

à l'Université _____

Bourse de l'UIES Québec

Je suis présentement inscrit ou inscrite en première année au Cégep et j'ai l'intention de poursuivre mes études au collège **et** à l'université.

ou

J'ai abandonné mes études après avoir complété ma première année d'études collégiales et j'ai l'intention de poursuivre, ou de reprendre, mes études collégiales puis universitaires.

Nom : _____
Nom de famille Prénom

Adresse : _____
No civique rue appartement

Ville _____ Code postal _____

Numéro de téléphone : _____

Membre de l'UES 800 depuis au moins le 1^{er} janvier **2003** :

Moi-même ou

Mon père : _____ ou

Ma mère : _____

Signature : _____

Date : _____

Manquement d'un employeur à assurer la **sécurité** des salariés

Passible d'une peine D'EMPRISONNEMENT

Me Sylvie Maheu
Vice-présidente
exécutive et
conseillère
juridique de l'UES 800

Une personne qui est reconnue coupable de négligence criminelle entraînant la mort d'une autre personne ou lui occasionnant des blessures corporelles est passible d'emprisonnement selon le *Code criminel*.

Depuis de 24 mars 2004, suite à un amendement apporté au *Code criminel* un employeur, un administrateur ou toute autre personne en situation de contrôle ou d'autorité sur un lieu de travail peut également être trouvé coupable. En effet, le nouvel article 217.1 se lit comme suit :

Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessures corporelles pour autrui.

Cela s'applique donc aux employeurs, administrateurs ou toute autre personne qui en situation de contrôle ou d'autorité sur un lieu de travail.

Un individu qui contrevient à l'article 217.1 peut se voir imposer une peine pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement à perpétuité advenant un décès, ou d'un emprisonnement d'une durée maximale de 10 ans, dans le cas de blessures corporelles. Ces pei-

nes maximales seront toutefois rarement imposées en l'absence de récidive ou de dossier criminel.

De plus, les organisations comme telles qui seraient déclarées coupables de négligence criminelle ayant entraîné la mort ou des blessures corporelles sont passibles d'amendes importantes.

Quant aux victimes de cette négligence, elles sont susceptibles de recevoir un dédommagement.

Cette modification au *Code criminel*, avec les peines, amendes et dédommagements qu'elle prévoit vient renforcer l'obligation qu'ont déjà les employeurs de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux salariés un milieu de travail qui préserve leur santé, leur sécurité ainsi que leur intégrité physique, obligation découlant de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Ce droit de travailler dans de telles conditions vient donc d'être renforcé par les nouvelles dispositions du *Code criminel*. Espérons qu'elles inciteront les employeurs à toujours prendre les mesures nécessaires pour la sauvegarde de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique de leurs travailleurs.

Des nouvelles de la Mauricie

Négociations, griefs, rencontre annuelle

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont débuté chez *Autocar La Québécoise*. Mais, après une première rencontre en août, la deuxième rencontre prévue en septembre a été annulée par l'employeur.

Les négociations du *Groupe Aramak*, pour *Val-Marie*, le *Collège Marie de l'Incarnation*, le *Séminaire St-Joseph* et les *Frères du Sacré-Cœur*, à Arthabaska, ont débuté à la fin d'octobre.

Aux *Services d'entretien Probelle*, les négociations ont débuté le 17 septembre, et elles pourraient être difficiles.

L'arbitre Marc Poulin a rejeté un grief déposée pour une salariée de *Maxi Shawinigan-Sud* dont le poste régulier à temps partiel a été aboli et transformé en poste à temps partiel. L'arbitre a invoqué le fait qu'il n'y avait pas de plancher d'emploi pour les salariés à temps plein, ainsi que le droit de gérance de l'employeur.

Chez *IGA Shawinigan-Sud*, le syndicat a obtenu le règlement du grief qui avait été déposé pour un salarié qui avait démissionné le 10 avril et auquel l'employeur refusait de rembourser la rétroactivité au 1^{er} avril à laquelle il avait droit.

Chez *Autocar La Québécoise*, trois griefs sont en attente d'auditions, qui portent sur des heures non payées, des avis disciplinaires et une suspension avec coupure de bonus.

Nos vœux de prompt rétablissement au président de l'unité de base de l'*Office diocésain de Pastorale*, Jacques Trottier, qui est présentement en congé de maladie.

Enfin, la rencontre annuelle régionale des déléguées et délégués sociaux pour la région du Centre du Québec et de l'Estrie doit avoir lieu cet automne sous le thème : *Dis-moi ton histoire*. Normand Bellemare, du *Monastère des Ursulines*, de l'UES 800, participe à ce colloque.

Claude Berthiaume
Représentant syndical
en Mauricie

Des nouvelles de la région de Montréal

Nouvelles conventions, négociations en suspens

Les salariés de *Métro St-Alphonse* ont signé leur première convention collective de travail. Parmi leurs gains, le plus important est de bénéficier désormais d'une véritable échelle de salaires. Les salariés du *Marché Tradition*, à St-Come, ont également signé leur première convention collective, par laquelle ils obtiennent aussi une véritable échelle de salaires.

Les salariés de la maintenance et les portiers de l'édifice de la *Standard Life*, à Montréal, ont renouvelé leur convention collective. Ils ont signé un contrat de quatre ans,

avec des hausses de salaires de 2,5% par année. Ils obtiennent aussi 2,5% d'augmentation pour la dernière année de la convention précédente, pour laquelle une réouverture sur les salaires était prévue.

À la *Régie des installations olympiques*, les négociations de la convention collective des mécaniciens de machine fixe, membres de l'UES 800, sont en suspens en attendant le développement des négociations des autres groupes syndiqués de la RIO.

Le représentant syndical de ces groupes est Claude St-Marseille.

SIGNATURE D'UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE À L'ORATOIRE ST-JOSEPH

De nombreuses améliorations

Les salariés de l'Oratoire St-Joseph du Mont-Royal ont signé en octobre une nouvelle convention collective, qui est d'une durée de quatre ans et qui prévoit des augmentations de salaires annuelles de 3%, 2%, 2% et 3%. De nombreuses améliorations ont été apportées, tant sur le plan monétaire que normatif, avec notamment l'introduction de primes horaires de soir de 0,65\$ et de nuit de 0,90\$, l'acquisition par les étudiants du statut de salariés occasionnels après un premier été de travail, ce qui leur confère 80% du taux de salaire de leur titre d'emploi. Les postes occupés par des salariés occasionnels pendant un an, de mai à avril, devront être affichés comme postes réguliers et ces salariés pourront être candidats. Le syndicat espère qu'à l'avenir, il y aura davantage de salariés avec statut régulier qu'avec statut occasionnel et étudiant que maintenant. Plusieurs autres améliorations ont été apportées. L'Oratoire compte quelque cent cinquante salariés, répartis dans plus de trente titres d'emploi.

Le maintien de l'équité salariale

Une lettre d'entente portant sur le maintien de l'équité salariale, que les parties avaient signée quelques mois plus tôt, a été intégrée à la convention collective. Cette entente prévoit notamment la constitution d'un comité sur le maintien de l'équité salariale conforme à ce que stipule la *Loi sur l'équité salariale*, le fonctionnement du comité, la garanti pour chacun de maintenir son taux de salaire même si son titre d'emploi été révisé à la baisse dans le cadre du maintien de l'équité, et le principe d'ajustement des salaires, lorsqu'il y a lieu, rétroactivement au moment où les changements de tâches les justifiant ont été introduits. La *Loi sur l'équité salariale*, outre le fait d'obliger les parties à maintenir l'équité salariale une fois que le programme a été complété, est muette sur la façon d'assurer ce maintien.



Sur cette photo, prise lors de la signature de la convention collective de l'Oratoire, on aperçoit, de gauche à droite, debout, le père Jean-Pierre Aumont, recteur de l'Oratoire, Pierre Primeau, procureur de l'Oratoire, Richard Morin, directeur des services administratifs, Line Desaulniers, secrétaire trésorière du comité exécutif syndical, Pierre Laflamme, représentant syndical de l'UES 800, et Pierre Bergeron, vice-président du comité syndical. Assis, le père Louis Trempe, vice-recteur administratif de l'Oratoire, et Gérard R Séguin, président de l'unité de base.

Mini-colloque de la FTQ sur la mondialisation

Penser globalement, agir localement

Un mini-colloque fort intéressant, portant sur la mondialisation, et organisé par la FTQ, s'est tenu les 20 et 21 septembre, sous le thème : *Élargir nos solidarités, penser globalement, agir localement*.

Ce mini-colloque fait suite au dernier congrès de la FTQ, dont le thème était *Vers un syndicalisme sans frontière*, et où un plan d'action avait été adopté.

La mondialisation néolibérale nous a poussé encore plus ces dernières années à créer des liens de solidarité internationale, peut-on lire dans un des documents du mini-colloque.

Une centaine de personnes provenant de différents syndicats et conseils régionaux de la FTQ, ainsi que d'organismes partenaires ont participé à l'événement. L'UES 800 y était représentée par Mario Pino, président de l'unité de base des *Services d'entretien Distinction*, Boris Cisternas, 2^e directeur de l'unité de base des *Industries de maintenance Empire*, ainsi que Joao Ferreira, représentant syndical, **qui est membre du comité de solidarité internationale de la FTQ**.

Parmi les invités à la rencontre figurait David Boys, de l'Union internationale des employés et employées de service, qui a souligné le fait que *la meilleure façon de contrer la mondialisation néolibérale est de suivre partout dans le monde les entreprises avec nos syndicats et d'encourager partout leurs salariés à se syndiquer*.

Une perspective historique des actions menées par la FTQ et une présentation du portrait illustrant les nombreuses actions menées en mondialisation et en solidarité internationale par les différents syndicats a permis d'avoir une vue d'ensemble et de réaliser tout le travail accompli par chacun depuis les dernières années, peut-on lire dans le compte rendu du mini-colloque.

Le plan d'action recommandé comprend quatre volets : la représentation de la FTQ et de ses syndicats affiliés à divers organismes internationaux ; le soutien au développement des pays du Sud ; le développement d'alliances ; et les actions à caractère économique.

Parmi ces dernières, il faut inclure la lutte contre les *ateliers de misère (sweathop, en anglais)*, qui sont des usines de textiles dans lesquelles aucune norme de travail ou de santé et sécurité n'est respecté. Une coalition a été créée à cet effet (www.ciso.qc.ca/ateliers-demisere), qui vise à sensibiliser les Québécois à l'existence de ces ateliers de misère et agir pour une amélioration des conditions de travail qui y règnent (voir l'édition de mars 2003 du *Journal du 800*).

Une résolution adoptée par le Conseil général de la FTQ et soumise au Congrès de la centrale syndicale (19 novembre au 3 décembre) a résulté du mini-colloque.



Des changements dans le service aux membres

Des changements dans le service aux membres de l'UES 800 dans la région de Montréal seront en vigueur à compter de janvier 2005.

Ainsi, Cyntia Gagnier, qui est avec l'équipe de l'UES 800 au siège social, à Montréal, depuis l'été 2004 à titre de stagiaire, fera officiellement partie de notre équipe de représentantes et représentants syndicaux en janvier prochain. Détenant un baccalauréat en relations industrielles de l'Université de Montréal, c'est elle qui pilotera et plaidera les dossiers CSST devant la Commission des lésions profession-

nelles, en remplacement de Rita Plamondon, avec qui elle travaille depuis le mois de juin.

Quant à Rita, elle sera désormais la représentante syndicale dans le soutien scolaire et dans quelques autres unités.

Par ailleurs, dans notre bureau du Saguenay, c'est Josée Lavoie qui remplace Raynald Fortin durant son congé de maladie. Employée de bureau pour la région depuis plusieurs années, elle en sera à sa deuxième expérience. C'est Marlène Gauthier qui la remplace comme employée de bureau.



Cyntia Gagnier.



UN TREMPLIN POUR LA RETRAITE À CHAQUE PAIE

Contribuer au REER du Fonds, c'est simple, pratique et ça se fait presque tout seul. Une petite retenue sur le salaire et un crédit d'impôt supplémentaire : de quoi donner du ressort à vos économies !

EXEMPLES DE RETENUES SUR LE SALAIRE AVEC RÉDUCTION D'IMPÔT IMMÉDIATE				
ANNÉE D'IMPOSITION 2004				
REVENU IMPOSABLE SE SITUANT ENTRE	CONTRIBUTION PAR PAIE	ÉCONOMIE D'IMPÔT (APPROX.) CRÉDITS + REER		PAIE NETTE RÉDUITE (APPROX.)
27 636 \$ et 35 000 \$	20,00 \$	6,00 \$	6,68 \$	7,32 \$
	50,00 \$	15,00 \$	16,70 \$	18,30 \$
35 001 \$ et 55 280 \$	20,00 \$	6,00 \$	7,68 \$	6,32 \$
	50,00 \$	15,00 \$	19,20 \$	15,80 \$
	96,16 \$	28,85 \$	36,93 \$	30,38 \$
55 281 \$ et 70 000 \$	20,00 \$	6,00 \$	8,48 \$	5,52 \$
	50,00 \$	15,00 \$	21,20 \$	13,80 \$
	96,16 \$	28,85 \$	40,77 \$	26,54 \$

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec la responsable locale ou le responsable local (RL) dans votre milieu de travail. Vous pouvez également téléphoner au Service aux actionnaires du Fonds.

Pour des questions se rapportant au réseau RL, communiquez avec **André Gagnon**, votre coordonnateur au développement de la souscription au Fonds.

1 800 567-FONDS www.fondsftq.com

La valeur de l'action fluctue. Pour des renseignements détaillés sur les actions du Fonds, consultez le prospectus disponible à nos bureaux.

 **FONDS**
de solidarité FTQ
La force du travail