

## NÉGOCIATIONS COORDONNÉES DE L'ESTRIE

### Ententes de principe concernant la plate-forme de la négociation coordonnée en Estrie

Les syndicats de la municipalité de Stoke et de la ville de Cookshire-Eaton ont conclu, lors de la période estivale 2013, des ententes de principe sur le contenu de la plate-forme de négociation coordonnée et sur leurs enjeux locaux. Rappelons que la première entente de principe était intervenue à la table de négociation de la ville de Cookshire-Eaton à la suite d'un mandat de grève à 97 %. Lors de cette journée importante, le comité de coordination de la négociation coordonnée de l'Estrie, qui comprend l'ensemble des présidences de syndicats, a entériné le contenu de plate-forme à l'unanimité. Le contenu de l'entente de principe comprend :

- ◆ 1 % de la masse salariale **totale** de la ville sera utilisé pour la formation des salariés de l'unité de négociation.
- ◆ Possibilité de retraite progressive à 60 ans avec une semaine de travail qui peut s'étendre sur 3 ou 4 jours.
- ◆ Système GPS qui ne peut servir de moyen surveillance ni recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires, sauf en cas de faute grave, telle qu'une négligence qui a causé un accident.

- ◆ Grille de vacances de la plate-forme :

| An(s) | Nombre de semaines | % du salaire gagné |
|-------|--------------------|--------------------|
| 1     | 2 semaines         | 4 %                |
| 2     | 3 semaines         | 6 %                |
| 5     | 4 semaines         | 8 %                |
| 15    | 5 semaines         | 10 %               |
| 24    | 6 semaines         | 12 %               |
| 30    | 7 semaines         | 14 %               |

- ◆ Salaire :
  - 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 2,5 %
  - 1<sup>er</sup> janvier 2014 : IPC Régie des rentes +1 % avec un minimum de 2 % garanti
  - 1<sup>er</sup> janvier 2015 : IPC Régie des rentes +1 % avec un minimum de 2 % garanti
  - 1<sup>er</sup> janvier 2016 : IPC Régie des rentes +0,5 % avec un minimum de 2 % garanti
  - 1<sup>er</sup> janvier 2017 : IPC Régie des rentes +0,5 % avec un minimum de 2 % garanti

Le rapport de force créé par le fond d'appui régional en cas de grève et la solidarité démontrée par l'ensemble des syndicats de l'Estrie ont été des facteurs déterminants dans le résultat de ces deux négociations.

Mario Maranda

### Règlement sur le régime de retraite des employés municipaux (cols bleus) de la Ville de Saguenay

Par Claude Dion, président du Syndicat des employés municipaux de la Ville de Saguenay (CSN), en collaboration avec Julie Simard, conseillère syndicale FEESP-CSN

En 2009, au lendemain de la crise économique mondiale de 2008, le régime de retraite a affiché un déficit, autant sur le service passé que sur le service courant. L'Employeur qui assumait à lui seul le déficit du service passé n'avait alors présenté aucune demande au Syndicat quant à cet aspect. Il s'est toutefois manifesté relativement à la nécessité de trouver une solution avec le Syndicat afin de diminuer le déficit du service courant (achat de nouvelles rentes) à la fin de l'année 2009.

Les pourparlers ont duré plusieurs années, période pendant laquelle actuaire, officiers syndicaux et représentants de l'Employeur se sont « relancés » et ont présenté contre-proposition après contre-proposition, toujours en respectant leurs priorités respectives.

En avril 2013, une entente est intervenue entre le Syndicat des employés municipaux de la Ville de

Saguenay (CSN) et la Ville de Saguenay relativement au régime de retraite. Essentiellement, les salariés verraient l'âge de prise de retraite sans réduction augmentée à 60 ans pour les nouvelles rentes accumulées à partir de janvier 2013, ce qui leur permettait de conserver l'ensemble des acquis. Le 9 mai 2013 avait lieu une assemblée générale spéciale où l'entente était présentée aux membres du Syndicat. Lors de cette assemblée, les membres ont reçu des explications sur cette entente et ont eu l'occasion de poser des questions et ont accepté en grande majorité la proposition amenée par le Syndicat. Ce fut un choix difficile. Cependant, compte tenu de la conjoncture du régime, la décision de l'assemblée générale a permis d'assurer la pérennité du régime, notamment pour les nouveaux salariés.

En agissant rapidement et en ayant trouvé une solution paritaire, nous avons démontré qu'il était possible d'arriver à des résultats concrets par le processus de négociation traditionnelle.

Merci à Nathalie Joncas (SRT-CSN), à Pierre G. Lachance (SRT-CSN), à la FEESP-CSN, à la CSN et au Conseil central des syndicats nationaux de Saguenay-Lac St-Jean-CSN pour leur appui et leurs ressources pendant la durée de nos travaux.

**L**e dossier de l'amiante est un dossier qui préoccupe grandement mon syndicat local depuis la fin des années 1990. En effet, durant ces années, un plombier (col bleu) et une secrétaire (col blanc) sont décédés des suites d'une maladie reliée à l'amiante. De tristes événements qui sont survenus aux arénas de la ville de Hull, avant la fusion municipale.

### **Malheureusement, le passé revient nous hanter**

Au printemps 2012, des rénovations effectuées dans un centre de service, dans le secteur est de la ville de Gatineau, nous ont permis de constater qu'aucune amélioration n'avait été apportée aux procédures de travail.

En juin 2012, un échantillon prélevé atteste la présence d'amiante dans l'isolant des tuyaux en place dans cet édifice.

En octobre 2012, en dépit de cette découverte, l'employeur envoie des employés effectuer des travaux au même endroit sans procédures ni précautions particulières où un morceau de tuile endommagée tombe du plafond. Inquiets, les employés en prélèvent un morceau afin de le faire analyser. L'employeur ne suspend pas les travaux pendant cette analyse.

En novembre 2012, le résultat de l'analyse de l'échantillonnage confirme la présence d'amiante dans ces tuiles. L'inspecteur de la CSST fait évacuer l'établissement et met le centre de services sous scellé. Nous demandons une évaluation des risques par le département de santé publique et l'appui d'une personne-ressource de la CSN dans ce dossier,

# AMIANTE

en l'occurrence madame Mireille Pelletier du Service de relations de travail (SRT).

Ensuite, nous rencontrons les employés qui ont été en contact avec ces tuiles (peintres, menuisiers, électriciens). Nous exigeons la formation d'un comité paritaire et convenons de mandater une firme spécialisée afin d'établir une procédure à suivre et d'offrir une formation appropriée pour l'ensemble des employés susceptibles de travailler dans ces lieux.

Entretemps, nous réclamons la liste complète des établissements de la municipalité pouvant contenir de l'amiante afin d'adéquatement informer nos membres de la possible présence d'amiante dans ces établissements, et ce, afin qu'ils se protègent convenablement avant d'effectuer des travaux requis.

### **Moyens**

Nous avons convenu de moyens afin de contrer ce genre d'événements dans l'avenir :

- procédure de travail;
- formation et sensibilisation des employés;
- caractérisation de tous les établissements.

### **Constat**

- Le programme de prévention établi en 2005 n'avait pas priorisé ce dossier.
- Aucune procédure de travail n'a été établie, sauf pour les calorifuges;

- Prises d'échantillonnage consignées dans un fichier, mais non encadrées.
- Méconnaissance de cette liste par les employés.

Nous avons recommandé qu'il y ait :

- élaboration d'un plan d'action spécifique;
- mise en place d'une procédure de travail;
- caractérisation de l'ensemble des édifices;
- création d'un comité paritaire sur ce dossier;
- révision du programme de santé;
- bonification des bons de travail afin de détecter la présence d'amiante;
- encadrement des prises d'échantillonnage;
- des formulaires identifiant le gestionnaire responsable;
- évaluation des risques;
- priorisation des actions et les moyens nécessaires;
- formation et l'information des employés.

Le centre de services a rouvert ses portes en mai 2013, soit 6 mois après le scellé. Période pendant laquelle les citoyens de Gatineau ont été obligés de se déplacer dans un autre secteur afin de recevoir leurs prestations de services. (sic)

Toutes ces démarches ont été effectuées avant que le nouveau règlement sur l'amiante entre en vigueur en juin 2013. Maintenant, les syndicats disposent d'un outil supplémentaire qui leur permettra de parvenir à leurs fins et de réellement faire de la prévention.

Un merci spécial à Mireille Pelletier du SRT-CSN pour son apport dans ce dossier.

*André Lajoie, secrétaire  
Syndicat des cols bleus de Gatineau*

## Secteur municipal

**Présidence** : poste vacant

**Première vice-présidence** : Denis Savard

**Deuxième vice-présidence** : poste vacant

**Conseiller syndical** : Mario Maranda

**Responsable politique** : Yvon Godin

**Employée de bureau** : Micheline Asselin

180, Côte de l'Acadie  
Sherbrooke (Québec)  
J1H 2T3

Téléphone : 819 563-7323

Télécopie : 819 563-4242

Courriel :  
feesp.estrie@csn.qc.ca

## LIENS UTILES

CSN : [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

Fédération des employées et employés de secteurs publics:

[www.feesp.csn.qc.ca](http://www.feesp.csn.qc.ca)

[www.facebook.com/feesp-csn](https://www.facebook.com/feesp-csn)

Portail de la formation SST de la CSN :

[formationsst.csn.qc.ca](http://formationsst.csn.qc.ca)

APSAM : [www.apsam.com](http://www.apsam.com)