



ENTRE 2 RONDES

LE BULLETIN DU SYNDICAT DE LA
SÉCURITÉ PRIVÉE AU QUÉBEC

No 126 • Septembre 2019

Nous sommes là pour vous... partout au Québec!

Septembre

annonce généralement le début d'une nouvelle
saison après des vacances bien méritées,
alors allons-y...

TOUS ENSEMBLE !

Un président en colère

Pages 2-3

Vos assemblées générales

On vous attend
Page 4

Votre santé
Pages 6-7

Vos finances
Page 9

**Votre horoscope
syndical**
Page 11



UN PRÉSIDENT EN COLÈRE !

Une année et plus s'est écoulée et le Décret de notre industrie n'a toujours pas été signé! Malgré les pressions faites par les diverses instances de notre famille syndicale, rien n'a bougé....Pourtant, lors de notre rencontre avec le ministre du travail, M. Jean Boulet, (voir photo) nous avons eu le loisir de lui expliquer la réalité de notre industrie et de la nécessité de signer le Décret rapidement, SURTOUT QUE LE DÉCRET DES AGENTS DE SÉCURITÉ REPRÉSENTE PLUS DE 16 000 MEMBRES dans un secteur TRÈS NÉCESSAIRE de notre monde en grand besoin de systèmes de sécurité à tous les niveaux et dans toutes sortes d'endroits différents. Il a semblé être sensible à notre réalité, puis plus rien.



C'EST INADMISSIBLE ! Nous avons besoin de votre support. Voici un moyen facile et qui ne prend pas beaucoup de temps : écrivez un courriel DIRECTEMENT AU PREMIER MINISTRE LEGAULT !! Cela ajoutera à la somme des pressions syndicales exercées. Le syndicat est une chose, et c'est normal de défendre ses membres, mais chaque membre qui écrit personnellement EST UN VOTEUR et ça risque de les faire réagir puisque c'est à l'aide de votes que ces gens sont élus. L'idée est d'ajouter chacun sa voix à celle de nos instances pour les sensibiliser DOUBLEMENT.

Voici un témoignage de notre confrère-délégué Marc Lacasse qui a écrit au premier ministre Legault : « Je disais aux gens mécontents comme moi de la lenteur de

la signature du Décret d'écrire au bureau du premier ministre...mais je ne l'avais jamais fait moi-même! Alors, j'ai décidé de mettre mes paroles en action en écrivant un courriel à son bureau un jeudi. Imaginez-vous que j'ai reçu un accusé de réception EXACTEMENT UNE SEMAINE PLUS TARD !! (voyez l'exemple vous-même). Imaginez si un grand nombre de nos 13 000 membres le font! Comme dirait l'autre, c'est certain que cela ne peut pas nuire ! »

Pour améliorer la recette, ajoutez un courriel au député de votre circonscription électorale, ainsi, votre député sera sensibilisé à VOTRE cause, VOUS, un VOTEUR de sa région !!

Marc Lacasse

De:
Envoyé:
À:
Objet:
Pièces jointes:

Monsieur,

Veuillez trouver ci-joint la réponse du dernierement.

Le Service de la correspondance

Message d'origine

Bonjour M. Legault, l'industrie de gouvernement. La convention co Depuis, tous les agents attendent président, M. Patrick Pellerin, et signature semblait imminente. c'est pas rien!! De plus, il n'y a est-il ? C'est pour bientôt ? Marc Lacasse, Délégué syndical

Gouvernement du Québec
Cabinet du premier ministre

PAR COURRIEL

Québec, le 30 mai 2019

Monsieur Marc Lacasse
Syndicat des Métallus, section locale 8922
4115, rue Ontario Est, bureau 310
Montréal (Québec) H1V 1J7
Courriel : mlacasse@uasq8922.org

Monsieur,

Au nom du premier ministre du Québec, monsieur P, réception de votre correspondance datée du 23 mai collective régissant le syndicat des Métallus.

Notre gouvernement a pris en note vos commentaires et de votre lettre au cabinet de monsieur le ministre Jean d'examiner votre requête et d'y accorder le suivi approprié.

Je vous prie de recevoir, Monsieur, mes salutations distinguées.

Étienne A.B.

Étienne-Alexandre Beauregard
Attaché politique

c.c. Monsieur Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de

ASSEZ DE DÉLAIS, ADOPTÉZ LE DÉCRET !

(Cet article est tiré de notre site internet du Syndicat des agents de sécurité)

Le 28 mai 2018, la section locale 8922 du Syndicat des Métallos, qui représente 16 000 agents de sécurité privée au Québec, annonçait que l'entente de principe survenue plus tôt avec le gouvernement du Québec, avait été entérinée par l'ensemble de ses membres réunis dans 64 assemblées tenues dans 34 villes du Québec.

Ce nouveau contrat de travail de cinq ans permet la mise en place d'un RÉER collectif, auquel les employeurs devront obligatoirement cotiser. Il prévoit aussi des augmentations de salaires totalisant 1,50\$, au terme du contrat. Ces augmentations, non rétroactives en raison de la loi, entrent en vigueur au 1^{er} juillet de chaque année.

Or, pour valider légalement ce contrat, le gouvernement du Québec doit publier un décret dans la Gazette officielle du Québec. Et, pour publier ce décret, il doit d'abord publier un avis de pré-décret d'une durée de 45 jours. C'est donc dire que ces 16 000 agentes et agents de sécurité privée au Québec en sont rendu à une deuxième augmentation de salaire qui n'est pas encore entrée en vigueur en raison du délai induit par le gouvernement du Québec.

En effet, près d'un an et demi après l'adoption de l'entente, le gouvernement n'a toujours pas entamé la procédure en question. C'est pourquoi la section locale 8922, Le syndicat de la sécurité privée au Québec, vous invite à faire pression par courriel auprès du ministre du Travail, Jean Boulet, pour qu'il passe en deuxième vitesse et pour que soit balisés, dans la loi, les délais entre toute adoption de nouvelle convention collective et la publication d'un décret.

Patrick Pellerin
Président
Section locale 8922

Repondre@mce.gouv.qc.ca
2019 10:04
acasse
marc 2019-05-23 - Q (Réponse)
e, Marc 05-30-2019.pdf

cabinet du premier ministre au courriel que vous nous faisiez parvenir

ine ----- mlaresse@uasq8922.org 2019-05-23 13:26:52
la sécurité privée au Québec a un décret qui doit être renouvelé/ entériné par le
collective a été signée par la partie patronale (A.P.A.S) et notre syndicat en juin 2018.
nt que le décret soit signé pour que les clauses monétaires soient effectives. Notre
t des gens de l'exécutif ont rencontré votre ministre du Travail il y a peu de temps et la
Puis, silence radio. Notez qu'il y a plus de 13 000 membres avec notre section locale,
même pas de mécanisme de rétro pour la période d'attente !! Ma question est: qu'en
Merci,
cal.

François Legault, nous accusons
2019 concernant la convention

nous avons transféré une copie
an Boulet, qui sera en mesure
rié.

guées.

la Solidarité sociale

Assemblées générales – Septembre 2019

MONTREAL :

2 sept. 2019 ----- 19h

3 sept. 2019 ----- 9h

Auberge Royal Versailles
7200, rue Sherbrooke Est
Montréal (Qc) H1N 1E7
(Salle à confirmer à l'entrée)

GATINEAU :

3 sept. 2019 ----- 19h

4 sept. 2019 ----- 9h

Immeuble FTQ
259, boul. St-Joseph
Gatineau (Qc) J8Y 6T1
(Salle à confirmer à l'entrée)

QUEBEC :

5 sept. 2019 ----- 19h

6 sept. 2019 ----- 9h

Immeuble FTQ
5000, boul. des Gradins, suite
300, Québec (Qc) G2J 1N3
(Salle du Syndicat)

ORDRE DU JOUR

- | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------|
| 1) Ouverture de l'assemblée | 5) Lecture de la correspondance | 10) Rapport du Permanent |
| 2) Lecture de l'ordre du jour | 6) Rapport financier | 11) Rapport du Président |
| 3) Appel des officiers | 7) Rapport des Syndics | 12) Varia |
| 4) Lecture du procès-verbal de la dernière assemblée | 8) Rapport du Comité de griefs | 13) Ajournement |
| | 9) Rapport du Comité de SST | |

N.B. Votre carte de membre est obligatoire pour assister aux assemblées générales.

L'ambiance au travail Est-ce du harcèlement... ou non ?

Parfois c'est seulement de la MAUVAISE GESTION de la part de l'employeur ou du représentant de l'employeur et pas du harcèlement comme tel. Nous entendons parfois des agents de sécurité nous dire : « Mais, il m'appelle à une heure du matin ! C'est du harcèlement ! » Notez que, surtout si vous êtes sur appel *, il est probable que cela se produise. C'est comme ça dans le domaine de la sécurité !

Pour savoir la définition exacte du harcèlement, voici une copie d'une brochure explicative fournie par La Commission des normes du travail.

Si ce n'est pas du harcèlement mais de la mauvaise gestion, que faut-il faire ?

Prenons un exemple : l'officier représentant l'agence de sécurité est « bête et méchant » et cherche la moindre faille pour vous réprimander, commencez par vous demander honnêtement s'il est possible que ça soit un peu vrai, que vous ayez fait une erreur ou un oubli ou autre ? Personne n'est parfait et n'oubliez pas qu'un des rôles de l'officier est de voir à ce que les procédures soient suivies. Si c'est vraiment de la mauvaise foi de sa part, commencez à prendre des notes personnelles, des preuves pour monter un dossier sinon on finira par votre parole contre la sienne, et qui pensez-vous que l'employeur va croire en premier ? Son représentant bien sûr, il l'a placé là pour ça ! Gardez vos infos pour vous pour le moment, y a souvent des gens qui seraient prêts à tout pour se faire du crédit sur votre dos ou/et prendre

vos place !! Ensuite, contactez-nous au Syndicat pour discuter d'une intervention possible en accord avec vous et selon les notes que vous avez.

De cette façon nous aurons des preuves tangibles avec lesquelles discuter et l'employeur pourra rencontrer, confronter et possiblement discipliner son officier pour le bien de tous les autres travailleurs et travailleuses du site, garder une bonne atmosphère de travail, et ainsi améliorer son service au client.

*Être sur appel (c'est-à-dire que vous n'êtes pas détenteur d'un poste OU encore vous êtes A01 (temps plein) mais vous ne cumulez pas 40 heures /semaine.

Attention !

Ne croyez pas n'importe quoi !

Des agents de sécurité pensent qu'ils ont un poste car Untel l'a dit mais ce n'est pas le cas....et des agents qui pensent qu'ils n'ont pas de poste, car Untel l'a dit mais qui en ont un....on voit ça souvent, alors voici la définition d'un poste SELON CE QUE VOTRE CONVENTION DIT.

ARTICLE 3.01 « Fonction régulière » : Poste d'un minimum de 4 semaines consécutives comportant 3 quarts de travail et plus et un minimum de 21 heures de travail par semaine.

COMPRENDRE

Au Québec, chaque personne salariée a droit à un milieu de travail où il n'y a pas de harcèlement psychologique ou sexuel. Les employeurs ont l'obligation de se donner des moyens raisonnables pour le prévenir et pour intervenir afin d'y mettre fin lorsqu'une telle situation est portée à leur connaissance.

Ils doivent également voir à ce que leur personnel se conduise de manière à éviter le harcèlement. De plus, ils sont tenus d'avoir et de rendre disponible au sein de leur entreprise une politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes.

Ces règles s'appliquent à tous les employeurs, à l'exception des entreprises qui sont de compétence fédérale. Elles concernent toutes les personnes salariées, syndiquées ou non syndiquées, y compris les cadres supérieures.

GÉRER

Le harcèlement psychologique ou sexuel ne doit pas être confondu avec l'exercice normal par l'employeur de son droit de gestion. Ce droit comprend notamment la gestion courante, la répartition des tâches et le droit d'imposer des mesures disciplinaires.

Dans la mesure où un employeur agit avec respect envers ses employés et qu'il n'exerce pas son droit de gestion de façon abusive, discriminatoire ou déraisonnable, ses actions ne constituent pas du harcèlement.

PRÉVENIR

Bien des situations difficiles peuvent être évitées ou réglées avant qu'elles ne dégénèrent si des moyens de prévention sont mis en place.

Les mesures de prévention favorisent également le maintien d'un climat de travail sain. Elles ont ainsi des effets bénéfiques importants pour une entreprise :

- une plus grande rétention du personnel,
- moins d'absentéisme,
- un recrutement plus facile,
- le maintien de l'intérêt et de la motivation au travail,
- une meilleure productivité.

INFORMER

Prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel, c'est d'abord en parler ouvertement.

- Informer l'ensemble du personnel, la clientèle, les fournisseurs, etc. qu'aucune forme de harcèlement ne sera tolérée dans l'entreprise et que des mesures de prévention sont en place.
- Rappeler la responsabilité de chaque personne dans le maintien d'un milieu de travail sain.
- S'assurer d'adopter et de rendre disponible au personnel la politique de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel de l'entreprise.
- Identifier une personne-ressource à qui s'adresser en cas de situation problématique.

DÉTECTER

Prévenir, c'est aussi détecter les facteurs de risque.

Des facteurs souvent observés expliquant la dégradation du climat de travail :

- La négation de l'existence possible de harcèlement dans l'entreprise
- L'aveuglement volontaire face aux problèmes
- La tolérance de conduites déviantes
- La gestion déficiente de la diversité (origine ethnique, orientation sexuelle, personne salariée en milieu non traditionnel, employés de différentes générations, etc.)

Dans votre milieu de travail, d'autres situations pourraient être à risque. Soyez attentif.

RECONNAÎTRE

Pour vous aider à déterminer si une conduite s'apparente à du harcèlement psychologique ou sexuel, posez-vous, entre autres, les questions suivantes :

- La conduite reprochée serait-elle généralement considérée comme vexatoire ou offensante par une personne qui se trouverait dans la même situation ?
- Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles ou non désirés ?
- Portent-ils atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne visée ?
- S'agit-il de plusieurs incidents ?
- La conduite rend-elle le milieu de travail nocif pour la personne visée ?

Un oui à toutes ces questions pourrait permettre de croire à l'existence d'une situation de harcèlement. Cependant, une seule conduite grave pourrait être considérée comme du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne et qu'elle a un impact nocif durable. Le harcèlement psychologique comprend le harcèlement à caractère discriminatoire.



INTERVENIR

VOUS ÊTES UNE PERSONNE SALARIÉE

Lorsque cela est possible :

- tentez de régler le problème avec la ou les personnes concernées ;
- parlez du problème avec une personne de confiance. Ne restez pas isolé ;
- portez la situation à l'attention de l'employeur.

VOUS ÊTES EMPLOYEUR

- Intervenez dans les meilleurs délais.

Si les circonstances le demandent :

- soutenez les personnes concernées ;
- évaluez vos pratiques de gestion.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

RECOURS

La Loi sur les normes du travail prévoit pour toute personne salariée syndiquée, non syndiquée ou cadre supérieur la possibilité de porter plainte à la CNESST en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Une plainte peut être déposée dans un délai de 2 ans à compter de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement. La loi protège aussi la personne salariée contre les représailles que l'employeur ou l'un de ses représentants pourrait lui imposer en raison de l'exercice de ce recours.

N'ATTENDEZ PAS D'EN ARRIVER LÀ.

AGISSEZ AVANT QUE LA SITUATION SE DÉGRADE.

Pour en savoir plus sur le recours, consultez le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à cnesst.gouv.qc.ca

La personne salariée syndiquée doit s'adresser à son syndicat.

CORRIGER

Prévenir, c'est corriger les situations à risque

- Déterminer les moyens à prendre pour faire cesser la situation
- Être conseillé au besoin, par des ressources compétentes
- Faire des suivis réguliers

DES SITUATIONS À SURVEILLER

- Le manque de respect entre les personnes
- Les conflits mal gérés
- L'envie, la jalousie ou la rivalité
- La compétition excessive
- L'absence de communication entre l'employeur et son personnel, ou encore entre les membres du personnel
- L'imprécision quant aux tâches à réaliser
- Le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement (ex. : technologique)

Parlons de notre milieu de travail...

QUE VOUS SOYEZ AGENT DE SÉCURITÉ, SIGNALEUR OU TOUT MEMBRE DE LA SECTION LOCALE 8922, NE PRENEZ PAS DE RISQUE INUTILE DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL !

Oui nous voulons faire un travail hors pair, mais attention ! il ne faut pas le faire au détriment de notre santé ! Une santé c'est pas comme un jeu inventé où on a plusieurs vies, ON N'A QU'UNE SANTÉ ! Aucun travail, aussi noble fut-il, ne peut « valoir » une santé en tant que richesse ou capacité personnelle !

Plus souvent qu'autrement....trop souvent, voici ce qui se passe. Un travailleur voit un danger, un risque et en parle à la personne qu'on appelle un superviseur, un supérieur immédiat. On a l'air de vous écouter, de prendre cela très au sérieux, peut-être même qu'on vous demandera de faire un rapport détaillé afin de pouvoir en parler au bureau-chef ou même de remettre au client (dans le cas des agents de sécurité)....en tout cas, « on s'en occupe ! » Après un certain temps, vous vous demandez ce qui est arrivé et alors la phrase-excuse typique : « On vous revient là-dessus... ». Le scénario caché est ceci : soit que le superviseur en question n'a rien fait, a oublié, lui ou la personne-ressource était en vacances, « c'est la faute du bureau-chef qui fait rien » Scénario pire encore : on se servira de cela pour le retourner contre vous prétendant que vous êtes un empêcheur de tourner en rond etc., alors que vous ne cherchez qu'à éviter les accidents possibles et sécuriser votre milieu de travail, ce qui fait partie intégrante de votre métier. La personne-responsable a le réflexe de ne rien changer aux petites habitudes (même dangereuses) du site, de ne pas vouloir « déranger » son supérieur, le bureau-chef ou/et, surtout pas le client ! Quel raisonnement dangereux pour la sécurité des travailleurs !

M. Doré, votre représentant en CNESST, nous fait régulièrement part de ce genre de problème et nous mentionne que, lors des rencontres de Santé

et sécurité avec les Employeurs (pour ceux qui ont un tel comité!), l'Employeur n'a souvent même pas été mis au courant !

Pour éviter ce genre de situation, nous avons préparé un Formulaire de déclaration de risque. Ce formulaire est disponible sur le site internet du Syndicat, à : www.uasq8922.org

Il faut envoyer ce document, rempli, DIRECTEMENT à votre employeur, c'est-à-dire au bureau-chef pour les mettre au courant et empêcher votre superviseur ou personne-responsable de prétendre que c'est la faute de la compagnie, ou d'étirer les délais ou encore ne rien faire du tout. Si vous manquez d'espace sur le Formulaire, ajoutez des feuilles et des documents pertinents à la situation. Faites suivre à M. Guy Doré, responsable CNESST pour la Section locale, pour qu'il soit immédiatement au courant (vous avez l'adresse courriel à la fin du formulaire).

**Si vous voulez
que ça change,
voici la bonne façon
de faire !**



Santé sécurité au travail

Déclaration de risques

Nom de l'agent; _____

Nom de l'employeur; _____

Nom du contrat; _____

Nom du chef de poste; _____

Adresse du contrat; _____

Date de la constatation du risque; _____

S.V.P. Bien vouloir définir le lieu exacte ou se trouve le risque; _____

A quel fréquence ce produit-il; _____

Avez-vous déclaré ce risque à votre employeur; _____

À qui et comment; _____

(Vous pouvez joindre un courriel ou toute autre preuves de déclaration fait à l'employeur)

Quelle serait votre suggestion pour éviter ce risque; _____

Être vous plusieurs à être exposé à ce ou ces risque (s) _____

Ce risque est-il présent depuis longtemps; _____

Si vous voulez ajoutez d'autre point à votre déclaration de risque vous pouvez l'inscrire ici; _____

Signature _____

Date _____

Merci de penser à votre santé et sécurité et celle des autres !
Adresse courriel; sst@uasq8922.org

CECI EST VOTRE JOURNAL

Il semble parfois que les membres oublient que leur journal est leur tribune.

Vous avez des choses à dire, à partager, vous voulez féliciter quelqu'un, dénoncer une situation, une injustice ou simplement exprimer votre point de vue sur un sujet particulier. Dites-nous vos bons coups, vos suggestions etc...Vous êtes les bienvenus !

N'hésitez pas à communiquer avec le comité du journal, nous serons heureux de vous lire. Notez que le journal se réserve en tout temps le droit de ne pas publier votre texte, vous demander de modifier votre article ou le publier plus tard, généralement dans les six mois suivants. Faisons ce journal ensemble !



ÉCRIVEZ-NOUS À : journal8922@uasq8922.org

VOTRE SANTÉ C'EST PRIORITÉ # 1

Vous connaissez l'expression « Aide-toi et le ciel t'aidera » ? Vous pouvez l'appliquer à une situation au travail.... « Aide-toi et le syndicat t'aidera » ...La première aide qu'on se doit à soi-même est de s'informer de nos droits et privilèges et donc, qui de mieux placé que vos délégués que vous payez de vos cotisations pour vous écouter et vous donner des informations, conseils, support etc...Quand vous serez mieux informé, vous serez plus éclairé pour prendre VOTRE décision sans intimidation et aussi sans approximation. Votre décision...pas celle du patron, du client, d'un collègue qui « pense que c'est comme ça... » ou, pire, de quelqu'un qui n'est même pas dans le domaine !

Alors, agents de sécurité, signaleurs routiers, installateurs, chauffeurs, marcheurs etc...TOUT MEMBRE DE LA SECTION LOCALE 8922 a le privilège de nous contacter. L'avantage est double puisque c'est par les gens qui sont sur le terrain, dans leur milieu de travail que nous apprenons certaines problématiques qui peuvent exister depuis longtemps vu que personne ne nous a mis au courant pour que nous puissions intervenir. BRISEZ L'OMERTA !!

Vous vous sentez **dépassé**
par les événements ?

Vous êtes **préoccupé** par un ou
plusieurs aspects de votre vie et/ou
celle de votre famille ?

Vous avez **besoin d'un recul**
afin d'y voir plus clair ?

Vous ressentez le désir d'être
guidé dans une décision importante
à prendre ?

Que ce soit pour une simple préoccupation
ou encore une problématique vécue depuis
longtemps, votre programme d'aide aux em-
ployés (PAE), à la fois **accessible, rapide,**
confidentiel et gratuit, est SANS AUCUN
DOUTE, une option de choix à considérer.

Vous vivez des difficultés ?

Personnelles | Dépression, anxiété, stress, estime de soi, dépendances...

De couple | Communication, insatisfaction, infidélité, sexualité, séparation/divorce, violence conjugale...

Familiales | Famille reconstituée, relation parents/enfants et adolescents, problèmes scolaires ...

Au travail | Conflit entre collègues, gestion de tâches, épuisement professionnel, harcèlement ...

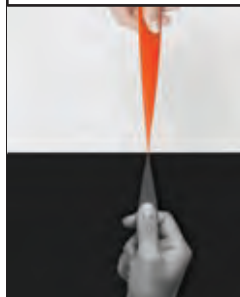
Financières & légales | endettement, faillite, divorce, garde légale, poursuite ...

**TOUS LES MEMBRES ET LEUR FAMILLE
ONT DROIT AU :**

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS
6 RENCONTRES / ANNÉE PAE
1^{ER} AVRIL AU 31 MARS

1.800.525.0997
consultantsbch.com

RAPIDE - CONFIDENTIEL
PAYÉ À 100% PAR LE SYNDICAT



L'OPTION
humaine
À VOS
PRÉOCCUPATIONS

**Vous voulez épargner pour votre retraite ?
Voici un excellent moyen qui fait ses preuves depuis longtemps !**

LE FONDS DE SOLIDARITÉ

L'Épargne, c'est important. Avec le Fonds de solidarité FTQ, vos rendements seront parmi les meilleurs au Québec, alors pourquoi vous éparpiller dans différents Fonds quand celui-ci est si payant ? Poser la question, c'est y répondre par 4 mots : FONDS de solidarité FTQ.

Un REER (régime enregistré d'épargne retraite) qui vous permet d'épargner durant votre vie active au travail en vue d'augmenter vos revenus quand vous serez à la retraite.



FONDS
de solidarité FTQ

**VOTRE ÉPARGNE
REER DU FONDS
= D'ÉCONOMIES
D'IMPÔT !!**

En choisissant le REER du Fonds de Solidarité, vous profitez d'avantages fiscaux qui peuvent vous faire économiser jusqu'à 78 % du montant investi !

Le REER du Fonds vous donne droit à deux crédits d'impôt qui réduisent votre impôt à payer de 30 %, soit 15 % au niveau provincial et 15 % au niveau fédéral.

Le montant maximal admissible à ces crédits d'impôts est de 5 000 \$ par année, ce qui représente des économies d'impôts de 1 500 \$ (750 \$ au niveau provincial et 750 \$ au niveau fédéral).

Une offre à considérer !

SAVIEZ VOUS QUE ...

Vous pouvez mettre quelques dollars par semaine de côté pour économiser pour vos vieux jours et pour pas beaucoup! 5 \$ par semaine, prélevés régulièrement, directement sur vos paies, et en plus, cela vous donne un remboursement d'impôt de 35% en ce moment.

Faites vite et communiquez avec nous. Nous sommes les R L pour le Fonds de Solidarité FTQ.

Pour des informations contactez :

Patrick Pellerin
Bureau de Montréal
1.800.361.2914
514 919-8922

EXEMPLE* DE RETENUE SUR LE SALAIRE

Contribution par paie	Réduction approximative de la paie nette	Économie d'impôt estimée	Somme totale investie par année
10 \$	3.20 \$	6,80 \$	260 \$



* Exemple basé sur un taux marginal d'imposition de 38%, pour une personne recevant 26 paies par année.

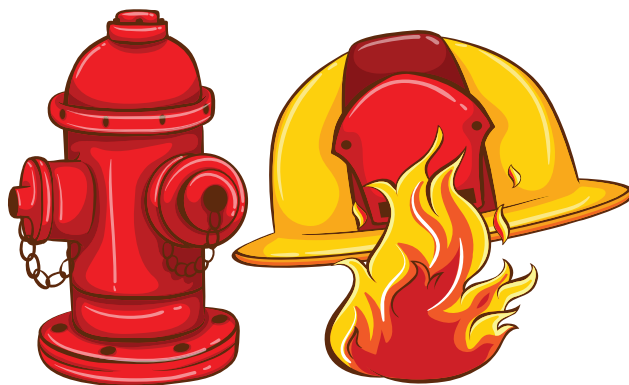
**Le Fonds de solidarité FTQ...
ça vaut tellement la peine
et c'est FACILE d'économiser !**

Des nouvelles de d'autres secteurs de notre section locale

SIGNALEURS

Au-delà des cônes oranges et des problématiques routières, ces gens aussi sont à l'œuvre jour et nuit pour notre sécurité sur les routes. Leur travail de terrain est souvent méconnu du grand public et on devrait les féliciter lorsqu'on les voit dans leur boulot. Leur travail est très risqué, souvent à cause de certains conducteurs trop pressés, et/ ou trop peu reconnaissants que leur présence contribuera à avoir des routes réparées et... meilleures.

En passant, nous les invitons à utiliser le Formulaire de risque CNESTT disponible sur notre site pour dénoncer et faire connaître à l'employeur des situations dangereuses AVANT qu'il ne soit trop tard - voir également le texte en p. 7.



POMPIERS

Ces gens sont des travailleurs du secteur privé qui ont des compétences particulières et dont le métier est d'être pompier. Ils ont leur propre Convention collective qui doit être renouvelée sous peu et des négociations devraient avoir lieu au courant de l'année. Nous vous tiendrons au courant.

Délais pour déposer un grief

Selon l'article 8.02 de la convention collective, vous avez un MAXIMUM de 25 jours pour soumettre un grief. Ce délai débute à la date de votre connaissance des faits, généralement l'employeur vous poste une lettre d'Avis disciplinaire, le délai commence donc au moment où vous recevez ladite lettre. Si vous n'êtes pas en accord avec une Mesure de l'employeur, vous avez un maximum de 25 jours pour que le grief soit produit, donc contactez votre syndicat le plus tôt possible afin de pouvoir s'occuper de vous expliquer la démarche et d'ouvrir un dossier (une enquête) en vue d'un dépôt de grief. La personne que vous rejoindrez au Syndicat aura besoin de votre version des faits, alors préparez quelques notes, ça pourra aider.

- N'ATTENDEZ PAS !
- NE LAISSEZ PAS VOTRE EMPLOYEUR VOUS PROMETTRE **VERBALEMENT** DES CHOSES, ÇA PREND DES ÉCRITS : PROTÉGEZ VOS DROITS DANS LES DÉLAIS !



**C'EST VOTRE CHOIX !
PENSEZ-Y**

Comité de la condition féminine

Le Comité s'est réuni en mai dernier pour, entre autres, procéder aux élections pour les postes de : présidente, vice-présidente et de secrétaire-archiviste. Nos félicitations aux élues, (dans l'ordre) Mesdames Chantal Lalancette, Nancy Thibeault et Manon Giard. Lors d'un tour de table, nous avons souhaité la bienvenue aux deux nouvelles représentantes, soit Madame Caroline Lemay pour la région de Québec, élue en novembre 2018 et Madame Vicky Gagné, qui prend la relève de Madame Nicole Gaudette pour la région de Brossard. Nous avons profité de l'occasion pour remercier Nicole pour toutes ces années d'implication et lui souhaiter la meilleure des chances pour ses projets futurs.

Nous avons préparé nos rapports pour les rencontres régionales de 2019 et il a aussi été question de la marche familiale pour supporter les lockoutés d'ABI qui s'est tenue le 25 mai. Nous nous sommes aussi rappelés de bons moments de notre activité du 4 mars sous le thème MOI AUSSI qui avait eu lieu au début de l'année, le 4 mars, où nous avons Maître Céline Allaire comme conférencière et nous sommes reconnaissantes à la direction du Syndicat des Métallos pour leur aide et leur soutien.

Finalement, nous avons procédé à un tirage « moitié-moitié » et l'heureux gagnant de la rondette somme de 1330 \$ est Monsieur Hughes Villeneuve de la Section locale 9490.

Le Comité.



IN MEMORIAM



NOM	ÂGE	DÉCÈS	COMPAGNIE
Constantineau, Jonathan	57	21.03.2019	Commissionnaires
Latulippe, Hubert	62	22.05.2019	Commissionnaires
Mantion, Christian	48	07.05.2019	Garda
Wemeni, Raphael	64	15.05.2019	Garda

Nos plus sincères condoléances aux parents
et aux ami(e)s des familles éprouvées.

Recrutement, toujours en marche !

Si vous connaissez des sites où les agents ne sont pas syndiqués, avisez-nous afin qu'on puisse les contacter pour leur offrir de faire partie de la grande famille des syndiqués du Syndicat de la sécurité privée et ainsi protéger les droits et privilèges du plus grand nombre possible. C'est ENSEMBLE que nous sommes forts et aider à améliorer nos conditions de travail. Solidarité !

Nos recruteurs,
Nicole Paradis et
Guy Coulombe...merci

VOTRE HOROSCOPE SYNDICAL

VIERGE

Vous avez une erreur de paye ? Faut d'abord aviser votre supérieur immédiat pour tenter de régler la situation. Ça fait un bout de temps qu'on vous dit « Ce sera fait sur la prochaine paye » ? Appelez votre syndicat, on vous suggérera la meilleure façon de ce qu'on peut faire selon la convention et les délais s'y rattachant.

BALANCE

On dit que les temps changent : vérifiez votre horaire! Sur un site donné, l'affichage des heures doit être produit une semaine à l'avance et ne pas changer au courant de la semaine. Article 13.09. Si vous n'êtes pas détenteur d'un poste (ART. 3.01 - o)

SCORPION

Vous aimeriez avoir un temps de repos minimal entre deux quarts de travail ? Vous avez la possibilité de faire valoir d'avoir 12 heures entre deux quarts de travail, oui, c'est un article de votre convention collective. (ART. 13.03 d)



VOICI UNE PARTIE DES SERVICES OFFERTS. QUI CONTACTER ?

DÉLÉGUÉS DE GRIEF	DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX	DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX	RECRUTEMENT
Vincent Boily Cell. : 514 771-8922 vboily@uasq8922.org Luc Boisvert Cell. : 819 244-6989 lboisvert@uasq8922.org Denis Fafard Cell. : 514 718-8922 dfafard@uasq8922.org Corina Jumuga Cell. : 514 984-8922 cjumuga@uasq8922.org Nancy Larche Cell. : 514 709-8922 nlarche@uasq8922.org Johanne Richard Cell. : 819 661-6292 jrichard@uasq8922.org	Bas St Laurent • Gaspésie Cell. : 1 800 361-2914 Côte-Nord Michèle Verreault Cell. : 418 293-7226 mverreault@uasq8922.org Gatineau Johanne Richard Cell. : 819 661-6292 jrichard@uasq8922.org Laurentides • Lanaudière Johanne Bourcier Cell. : 450 758-5729 jbourcier@uasq8922.org Mauricie • Sherbrooke Centre-du-Québec Christian Fontaine Cell. : 819 266-8922 cfontaine@uasq8922.org Montréal Est • Laval Rénald Presseault Cell. : 514 894-8922 rpresseault@uasq8922.org	Montréal Ouest • Rive-Sud Marc Lacasse Cell. : 514 707-8922 mlacasse@uasq8922.org Québec Daniel Desjardins Cell. : 418 509-3939 ddesjardins@uasq8922.org Saguenay • Lac St-Jean Alain Tremblay Cell. : 418 944-8922 atremblay@uasq8922.org	Guy Coulombe Cell. : 514 702-8922 gcoulombe@uasq8922.org Nicole Paradis Cell. : 514 978-8922 nparadis@uasq8922.org
		DÉLÉGUÉS SOCIAUX	REPRÉSENTANT SST
		Bas Saint-Laurent Gaspésie Denis Joncas Cell. : 418 714-2622 Côte-Nord Michèle Verreault Cell. : 418 293-7226 Québec Florence Bédard Cell. : 418 569-1907	Guy Doré Vp région de Québec 418 622-8044, p. 322 1 800 361-2914 Cell. : 418 576-2778 Télec. : 418 622-8091 gdore@uasq8922.org sst@uasq8922.org
			SIGNALISATION ROUTIÈRE
			Région de Québec Bernard Poitras Cell. : 581-309-8922 bpoitras@uasq8922.org

Montréal (bureau administratif)

Tél. : 514 522-8922
1 800 361-2914
Télec. : 514 522-5220
Courriel : 8922m@uasq8922.org
Adresse : 4115, rue Ontario Est,
bur. 310, Montréal
QC H1V 1J7
Lundi au vendredi
De 7h30 à 12h et de 13h à 16h30

Québec (bureau de services)

Tél. : 418 622-8044
1 800 463-2632
Adresse : 5000 boul. des Gradins
bur. 300, Québec
QC G2J 1N3
Lundi au vendredi
De 7h30 à 12h et de 13h à 16h30
ATTENTION : Pour le bureau de Québec,
ne vous présentez pas directement au
bureau sans d'abord avoir pris rendez-vous
avec votre délégué régional, M. Daniel
Desjardins.

Gatineau (bureau de services)

Tél. : 819 772-4246 •
1 866 894-9160
Télec. : 819 772-9456
Courriel : jrichard@uasq8922.org
Adresse : 259 boul. St-Joseph, bur.301
bur. 302, Gatineau
QC J8Y 6T1
Lundi et mardi de 8h à 12h
Mercredi et jeudi de 13h à 16h30

Info Assurances (tout le Québec)

Tél. : 514 523-2060
1 800-361-2914
Télec. : 514 940-1219
Lundi au vendredi
De 8h30 à 12h et de 13h à 16h

ENTRE 2 RONDES

est publié par le Comité d'information du
syndicat et expédié à tous les membres
syndiqués de la Section locale 8922, située au
4115, rue Ontario Est, bureau 310, Montréal
(Québec) H1V 1J7.

Tirage : 14 000 exemplaires
Dépôt à la Bibliothèque du Québec
Numéro 126 septembre 2019
Poste-Publication no 4102000

Membres du Comité :

Guy Doré, Marc Lacasse, Patrick Pellerin.

Note : Dans le texte le masculin est utilisé dans
le seul but d'en faciliter la lecture.

NOUS AIMERIONS AVOIR DES NOUVELLES DE VOUS!

Faites-nous parvenir vos faits cocasses, des histoires ou des faits vécus au Comité du journal. Nous vous invitons à utiliser notre adresse courriel pour ce que vous désirez partager. Merci de participer à la réalisation de votre journal syndical! **journal8922@uasq8922.org** Visitez notre site web! **www.uasq8922.org** !