



**Éditeur(s):** (insérer les noms)

Envoyez un courriel indiquant   
le nom de l’éditeur au **courriel@sectionlocale.ca** avec corrections, questions et suggestions.

Consultez les anciens numéros sur le web à **sectionlocale.ca**

Inscrivez-vous pour recevoir la version courriel au **sectionlocale.ca/abonnement**

Available in English

Titre de l’article no 1 1

Titre de l’article no 2,   
un peu plus long 1

Titre de l’article no 3,   
un peu plus long que   
les autres articles 2

Titre de l’article no 4 2

Titre de l’article no 5 3

Nouvelles locales 3

Titre de l’article no 6 4

1 Bulletin d’information

Octobre 2012 | Volume I | Numéro I

Bulletin d’information

Le titre de l’article no 2, un peu plus long, s’insère ici

Par : Anonyme

Le titre de l’article no 1 s’insère ici

Par : Anonyme

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Proin tellus mauris, pulvinar elementum dictum a, pharetra quis diam. Suspendisse eget ante mi. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor.

Suspendisse vitae risus eros. In eu turpis id nibh molestie egestas. Fusce suscipit lacus in metus congue ac porta nibh gravida. Quisque nisl enim, scelerisque sit amet tempor eget, fringilla et nunc. Sed luctus risus vel augue condimentum suscipit. Morbi at erat sit amet eros ultricies porta ac in orci. Mauris lorem quam, varius eget tempus non, fringilla aliquet dolor. Vestibulum dapibus vulputate erat sed molestie. Aenean tincidunt tellus sed ligula fringilla scelerisque a sit amet erat. Nulla quis venenatis nisl. 

[Environ 160 mots]



Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Proin tellus mauris, pulvinar elementum dictum a, pharetra quis diam. Suspendisse eget ante mi. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor.

Suspendisse vitae risus eros. In eu turpis id nibh molestie egestas. Fusce suscipit lacus in metus congue ac porta nibh gravida. Quisque nisl enim, scelerisque sit amet tempor eget, fringilla et nunc. Sed luctus risus vel augue condimentum suscipit. Morbi at erat sit amet eros ultricies porta ac in orci. Mauris lorem quam, varius eget tempus non, fringilla aliquet dolor. Vestibulum dapibus vulputate erat sed molestie. Aenean tincidunt tellus sed ligula fringilla scelerisque a sit amet erat. Nulla quis venenatis nisl.

Exemple d’une citation en exergue. Utilisez de 2 à 4 lignes de texte « accrocheur ». Pour les citations mises en exergue, choisissez le style du modèle 2 de la palette   
des styles.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Proin tellus mauris, pulvinar elementum dictum a, pharetra quis diam. Suspendisse eget ante mi. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales.

*Suite à la page 2*

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Suspendisse eget ante mi. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor. Maecenas volutpat, lorem eu mattis fermentum, libero erat tincidunt dolor, et accumsan felis neque rhoncus est. Proin tempus tincidunt leo quis facilisis. Nunc nisl urna, scelerisque nec viverra consectetur, condimentum ut felis. Pellentesque blandit rutrum tempor.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Proin tellus mauris, pulvinar elementum dictum a, pharetra quis diam. Suspendisse eget ante mi. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Maecenas volutpat, lorem eu mattis fermentum, libero erat tincidunt dolor, et accumsan felis neque rhoncus est. Proin tempus tincidunt leo quis facilisis. Nunc nisl urna, scelerisque nec viverra consectetur, condimentum ut felis. Pellentesque blandit rutrum tempor.

Nunc nisl urna, scelerisque nec viverra consectetur, condimentum ut felis. Pellentesque blandit rutrum tempor. 

CONTENU

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Suspendisse eget ante mi. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor. Maecenas volutpat, lorem eu mattis fermentum, libero erat tincidunt dolor, et accumsan felis neque rhoncus est. Proin tempus tincidunt leo quis facilisis. Nunc nisl urna, scelerisque nec viverra consectetur, condimentum ut felis. Pellentesque blandit rutrum tempor.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Proin tellus mauris, pulvinar elementum dictum a, pharetra quis diam. Suspendisse eget ante mi. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Maecenas volutpat, lorem eu mattis fermentum, libero erat tincidunt dolor, et accumsan felis neque rhoncus est. Proin tempus tincidunt leo quis facilisis. Nunc nisl urna, scelerisque nec viverra consectetur, condimentum ut felis. Pellentesque blandit rutrum tempor.

Nunc nisl urna, scelerisque nec viverra consectetur, condimentum ut felis. Pellentesque blandit rutrum tempor. 

*Suite de de la page 1*



Titre de l’article no 3

Par : Anonyme

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et.

Style : Citation en exergue (*Template 2 Pull Quote*). Ajoutez 2 à 4 lignes de texte intéressant.



Suspendisse vitae risus eros. In eu turpis id nibh molestie egestas. Fusce suscipit lacus in metus congue ac porta nibh gravida.

Morbi at erat sit amet eros ultricies porta ac in orci. Mauris lorem quam, varius eget tempus non, fringilla aliquet dolor. Vestibulum dapibus vulputate erat sed molestie. Aenean tincidunt tellus sed ligula fringilla scelerisque a sit amet erat. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. 

[Approximativement 200 mots (avec image)]

2 Bulletin d’information

Titre de l’article no 4, un peu plus long que les autres articles

Par : Anonyme

Nous utilisons un style de texte différent pour le corps du texte sur fond rouge. Le style du titre est toujours celui du   
« Template 2 Headline ». La signature est fixée à « Template 2 Article Body Copy on Red », de même que le corps du texte. Nous avons augmenté la taille d’un point pour cette section parce que le texte blanc sur fond rouge est plus facile à lire. L’espace après les paragraphes est de 12 pts. Cette section accueillera un article d’environ 250 mots, incluant le titre et la signature.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas purus nisl, commodo aliquam mollis id, vestibulum vel velit. Phasellus eget elit purus, eget aliquam quam. Quisque molestie venenatis ipsum, sit amet egestas mauris sagittis et. Sed tempus lectus a massa convallis consequat. Ut iaculis porta nisi nec tempor. Proin tellus mauris, pulvinar elementum dictum a, pharetra quis diam. Suspendisse eget ante mi. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales. Duis vulputate, leo sit amet varius suscipit, mi quam facilisis orci, nec ultricies velit lorem at tortor. Aenean adipiscing mattis urna eu sodales.

­

Il existe de l’aide

Il peut être difficile de parler d’un handicap à son employeur. Plusieurs personnes craignent de perdre leur emploi ou d’être victimes de harcèlement, mais le représentant de la santé et sécurité de votre section locale sera en mesure de vous aider. Une fois votre superviseur informé, votre comité de la santé et sécurité travaillera avec vous et votre employeur à la réalisation d’une évaluation des risques et dangers. Cette évaluation permettra de déterminer où et comment votre lieu de travail devrait être modifié afin de le rendre plus sécuritaire pour vous.

Étapes d’évaluation des dangers

Une équipe d’évaluation des dangers est composée de travailleurs et de membres de la direction (habituellement en collaboration avec le comité de la santé et sécurité). Il y a cinq étapes qu’une équipe d’évaluation des dangers devrait suivre :

1. Trouver ce qui pourrait causer des blessures en identifiant les dangers.

Nouvelles locales

Le centre des loisirs communautaires ratifie   
une nouvelle convention

Une nouvelle entente a été conclue entre notre section locale et le centre des loisirs communautaire. La convention de quatre ans, ratifiée par les membres le 3 décembre, prévoit une hausse salariale de 2 pour cent en 2013 et 2014, puis de 2,5 pour cent en 2015. Les membres bénéficieront aussi d’une augmentation du taux horaire de 0,20 $ à 0,60 $, plus 1 pour cent, à compter du 1er juillet 2013.

Les autres faits saillants de la convention sont une bonification des congés annuels et des allocations destinées aux uniformes et aux véhicules, ainsi que le regroupement du personnel de l’entretien et des préposés à l’aréna qui seront désormais régis par la même convention collective.

Pour de plus amples détails,   
consultez notre site Web à sitewebdelasectionlocale.ca

Nouvelles nationales

Poser les bonnes questions sur les PPP

***Greg Taylor, Service des communications du SCFP***

Un nouveau guide invitant les élus et les fonctionnaires municipaux à faire preuve de prudence lorsqu’ils songent à recourir aux partenariats public-privé pour financer des projets d’infrastructures publiques, vient d’être publié.

Le guide *Poser les bonnes questions : un guide à l’intention des municipalités qui envisagent les PPP* examine les nombreux enjeux entourant les PPP et propose des idées et des outils aux administrations locales. Il met en lumière les problèmes qui accompagnent la privatisation des infrastructures et des services et explique les raisons pour lesquelles il faut garder publics nos actifs et services vitaux.

« Après avoir lu ce guide, je suis certain que les maires et les conseillers municipaux y penseront à deux fois avant de se précipiter tête baissée dans des projets de privatisation et qu’ils conviendront avec nous que les PPP n’offrent pas tous les bénéfices vantés par leurs promoteurs », a affirmé Paul Moist, président national du SCFP.

« Les réponses détaillées concernant les coûts, le partage de risques, la qualité des services, l’entretien de l’infrastructure et les effets pour les travailleurs, les collectivités et l’économie locale aideront les municipalités à examiner les faits avec attention avant de s’engager dans un PPP », a expliqué John Loxley, auteur du guide et professeur d’économie à l’Université du Manitoba.

Une version électronique du guide peut être téléchargée à scfp.ca/guideppp et on peut en commander des exemplaires imprimés.

Conseils en santé   
et sécurité

La nature des handicaps varie.

De nombreux handicaps ne sont pas apparents. Par exemple, les gens qui souffrent d’asthme professionnel peuvent n’éprouver aucun symptôme, tant que leur travail se fait à l’abri des irritants. Tous les employeurs ont l’obligation d’assurer à tous les travailleurs un lieu de travail sécuritaire. Pour les travailleurs ayant un handicap, il est possible que les employeurs aient à faire un effort supplémentaire. En conséquence, la planification et la mise en oeuvre d’un programme de santé et sécurité incluant les travailleurs ayant un handicap aura pour résultat l’application, sur les lieux de travail, d’un niveau de sécurité plus élevé pour l’ensemble des travailleurs. Si votre handicap peut affecter votre santé et sécurité ou celle de vos collègues, certaines juridictions prévoient que vous avez l’obligation d’en faire part à votre employeur.

There is Help

It may be hard to talk about a disability with your employer. Many people fear losing their job or suffering harassment, but your union’s local health and safety representative should be able to provide some assistance. Once you have informed your supervisor, your health and safety committee should work with you and your employer to perform a hazard assessment. The assessment will determine where and how the workplace ought to be altered to make it safer for you.

Hazard Assessment Steps

A hazard assessment team is made up of management and workers (usually in conjunction with the health and safety committee). There are five things a hazard assessment team should do in a hazard assessment:

1. Find out what could hurt people by identifying the hazards.

2. Determine how workers could be hurt by the hazards that have been identified.

3. Determine what steps must be taken to make the work healthy and safe.

4. Make changes to make work safer.

5. Follow-up on the changes.

Communication: the Key to Success

The best way to ensure the successful inclusion and integration of a worker with a disability is communication. Management should be clearly informed as to the needs of the worker, but they should not press to know more information than they require. Other workers whose jobs will be affected should also be brought into the discussion. However the privacy rights of workers with a disability must be protected at all times. Good communication between the worker, union representatives and management will help ensure that required changes are implemented smoothly and effectively. Making a workplace safer for a worker with a disability makes it safer for all workers. 

For more information check out the full fact sheet at   
**cupe.ca/healthandsafety/disabilities**

2. Déterminer comment les travailleurs pourraient être blessés par les dangers identifiés.

3. Déterminer quelles mesures doivent être mises en place afin de rendre les lieux de travail sains et sécuritaires.

4. Effectuer les changements nécessaires pour rendre le travail plus sécuritaire.

5. Assurer le suivi de ces changements.

La communication : la clé

La communication constitue la meilleure façon de réussir l’intégration et l’inclusion d’un travailleur ayant un handicap. La direction devrait être clairement informée des besoins du travailleur, mais elle ne devrait pas tenter d’obtenir plus d’informations que ce qui lui est nécessaire. Les travailleurs dont la tâche sera affectée devraient aussi être inclus dans la discussion. Toutefois, le droit à la vie privée du travailleur ayant un handicap doit être préservé. 

Pour plus d’information : consultez le feuillet d’information à scfp.ca/sante-securite/handicap

3 Bulletin d’information

Un employeur peut invoquer cette décision pour défendre le principe selon lequel les mesures disciplinaires, y compris le congédiement, peuvent être la conséquence de la conduite d’un employé, même en dehors des heures de travail, si cette conduite a des effets préjudiciables pour la réputation de l’employeur ou qu’elle l’empêche de gérer efficacement les activités de l’organisation. Ainsi, même lorsqu’un employé affiche des commentaires sur sa propre page Facebook, en utilisant son propre ordinateur et pendant ses temps libres, la nature de ces commentaires peut causer un problème au travail. Dans sa décision, la Commission affirme que les employés ne peuvent pas s’attendre à ce que leur vie privée soit protégée lorsqu’ils font des commentaires désobligeants, parce que ces commentaires sont visibles et accessibles par l’employeur et par les employés, actuels et anciens. La Commission a jugé que les congédiements étaient justifiés, car ils nuisaient à la réputation de l’employeur et empoisonnaient l’atmosphère au travail.

Puisque la direction a le droit de gérance et qu’elle peut congédier des employés pour des motifs valables, nous conseillons à nos membres de ne RIEN afficher sur Facebook qui puisse être considéré ou interprété, même à tort, comme des commentaires désobligeants sur leur employeur, leur milieu de travail ou leurs collègues de travail. 

[Environ 400 mots]

**Message du président**

J’ai le plaisir de vous présenter le premier numéro de notre nouveau bulletin de nouvelles qui sera publié trois fois par année.

Avant tout, j’aimerais souhaiter à tous nos membres une bonne et heureuse année. La dernière a été très spéciale pour nous, car nous avons célébré notre 70e anniversaire. Elle nous a aussi réservé son lot de défis, notamment des négociations tendues avec une administration qui refusait tout simplement de bouger. Le comité de négociation tient à remercier tous les membres pour leur appui et leur encouragement solides tout au long de ce difficile processus. Mais 2012 nous a aussi donné de bons moments. Notre campagne de publicité a atteint de nouveaux sommets grâce à des annonces primées et à l’engagement communautaire suscité. Cette campagne a contribué à sensibiliser les membres de notre section locale et à renforcer leur appui au syndicat.

L’an dernier, l’engagement des membres de notre section locale a atteint un niveau record. Des centaines de nos membres ont participé à des campagnes de défense des droits et à des campagnes politiques. Notre toute première campagne courriel a aussi permis d’accroître le financement provincial destiné aux services de garde à l’enfance. Communiquer avec le public et travailler avec des partenaires communautaires, ça change les choses.

J’espère que vous aurez du plaisir à lire notre bulletin de nouvelles! Participez à notre concours pour gagner des prix et faites-nous part de vos commentaires. Si nous travaillons ensemble, en solidarité, je sais que nous continuerons à grandir et à relever tous les défis qui nous attendent comme organisation.

En toute solidarité, votre président   
  
SCFP 9999 twitter : @scfp9999 

Environ230 mots

ACTIVITÉS

Assemblée des membres

Mardi 22 janvier 2013 | 18 h 30 – 21 h. Salle de la Légion, 937, rue Légion.

Rassemblement pour Droits et démocratie

Samedi 26 janvier 2013 | 13 h. Édifice de l’Assemblée nationale

Assemblée générale annuelle

Mardi 2 avril 2013 | 9 h. Hôtel Centre-Ville, 123, rue Hôtel.

Jour de deuil pour les travailleurs tués ou blessés au travail

Dimanche 28 avril 2013 | Détails à confirmer.

BBQ annuel de la section locale

Samedi 1er juin 2013 | Détails à confirmer.

Consultez le sitewebdelasectionlocale.ca pour en savoir plus

Article 1.01 But et champ d’application et Article 7.12   
Mode de règlement des griefs, avertissements et mesures disciplinaires

Le syndicat reconnaît que le conseil doit exercer les fonctions ordinaires et habituelles de la direction et diriger la main-d’œuvre du réseau des bibliothèques, sous réserve du respect de la convention collective. L’article 7.12 – Avertissements et mesures disciplinaires, prévoit ce qui suit à a) : « Aucun employé ne subira de mesures disciplinaires ni ne sera congédié sans cause valable. »

Qu’est-ce que cela signifie?

L’article 1 reconnaît que la direction a le droit de diriger ou de prendre des décisions pour gérer l’organisation de la façon qu’elle détermine, dans la mesure où cette gestion ne contrevient pas aux conditions de la convention. L’article 7 signifie que la direction peut congédier des employés si elle a des motifs valables de le faire. Dans une cause récente, la Commission des relations de travail soutenait qu’un employeur avait des motifs valables de congédier deux employés qui avaient, en dehors des heures de travail, affiché des commentaires désobligeants au sujet de leur employeur et de collègues sur leurs pages Facebook. La cause Lougheed Importer Ltd., BCLRB No. B190/2010 établit un précédent.

COIN DES CONTRATS

4 Bulletin d’information