

Mars 2014 • Volume 48, numéro 1

# ColBlanc

Le magazine officiel du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-FTQ)



Dossier régimes de retraite

# Pour la libre négociation

Le mot du président  
Une position claire  
page 3

Équité salariale  
Nouvel affichage du maintien  
page 4

Régime de retraite  
Bilan et enjeux  
page 6

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS



[www.sfmm429.qc.ca](http://www.sfmm429.qc.ca)

# Sommaire

- 3 Régime de retraite : pour la libre négociation**  
Alain Fugère, président
- 4 Équité salariale : affichage du maintien**  
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 5 Équité salariale : villes reconstituées**  
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 6 Dossier régime de retraite : bilan et enjeux**  
Gilles Maheu, trésorier-archiviste  
Christian Coallier, agent des régimes de retraite
- 8 Nouveau canevas de travail**  
Benoît Audette, vice-président
- 9 Anjou 80 : projet de négo rassembleur**  
Mario Sabourin, vice-président
- 10 Actualités**  
Le Comité du journal
- 11 SST : le Bureau d'évaluation médicale**  
Daniel Morin, agent de réparation SST
- 12 SST : nos outils supplémentaires**  
Jocelyne Marquis et Julie Lépine, Rep. à la prévention SST
- 13 CGC en SST : bilan 2013 et priorités 2014**  
Luc Veillette, directeur syndical
- 14 Engouement au Conseil général**  
Simon Welman, Dél. syndical et membre du Comité du journal
- 15 Éducation et mobilisation**  
Rudy Mc Caughan, Dir. syndical et resp. du Comité d'éducation
- Lois « right-to-work » : progressistes, vraiment ?**  
Maryse Chrétien, Dir. syndicale et resp. du Comité du journal
- 16 Formation et solidarité**  
Maryse Chrétien, Dir. syndicale et resp. du Comité du journal
- 17 Se rassembler pour aider**  
Le Comité des délégués sociaux
- 18 Mireille Mc Kenven, PCU-R au SPVM**  
Julien Fournier, Dél. syndical et membre du Comité du journal
- 19 Médias : déséquilibre et distorsion**  
Jean Pierre Wafuana, Dél. syndical et membre du Comité du journal
- 20 Journée int. des femmes : une soirée animée !**  
Dominique Payette, membre du Comité de la condition féminine
- 21 Du syndicalisme... en Inde**  
Maryse Chrétien, Dir. syndicale et resp. du Comité du journal

## L'ÉQUIPE DU COLBLANC



FRANCINE BOULIANE  
Responsable  
à l'Exécutif



JEAN PIERRE  
WAFUANA  
Secrétaire  
du Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ  
Agent de communication



JULIEN FOURNIER  
Membre  
du Comité du journal



MARYSE CHRÉTIEN  
Responsable  
du Comité du journal



SIMON WELMAN  
Membre  
du Comité du journal



Mars 2014 • Volume 48, numéro 1

# ColBlanc

Le magazine officiel du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-FTQ)

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) distribuée trimestriellement à 10 000 exemplaires.

Nos pages sont ouvertes à tous les membres du Syndicat. Cependant, le Comité du journal se réserve le droit de refuser la publication de textes qui ne rencontrent pas les critères établis par la politique d'information du SFMM (SCFP). Les textes publiés dans ce magazine n'engagent que leurs auteurs.

Toutes reproduction, traduction et diffusion des textes sont autorisées à condition d'en citer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque de la législature et

à la Bibliothèque nationale du Québec, Division des acquisitions pour Canadienne et Bureau de dépôt légal, Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa (SSN 0227-6064).

Composée et imprimée par des travailleuses et travailleurs syndiqués, membres d'un syndicat affilié à la FTQ.

Veillez prendre note que, dans le seul but d'alléger le texte, le masculin comprend le féminin et vice-versa.

**Photographe :** Louis Longpré

**Infographiste :** Marcel Huot  
(Atelier Québécois Offset inc.)



**Notre couverture :** Assemblée générale extraordinaire des Cols blancs de la Ville de Montréal du 25 février portant entre autres sur l'ajout du dossier de la restructuration de leur caisse de retraite au mandat du comité chargé de la négociation de leur prochaine convention collective.

8790, avenue du Parc, Montréal (Québec) H2N 1Y6  
Téléphone : 514 842-9463 • Télécopieur : 514 842-3683  
Courriel : colblanc@sfmm429.qc.ca • www.sfmm429.qc.ca



## Le mot du président

# Régime de retraite : pour la libre négociation

Alain Fugère • Président

**Au cours des dernières années, nous avons suivi de près l'actualité concernant la question du financement des régimes de retraite dans le secteur municipal. Les maires des municipalités québécoises réclament des solutions pour régler le problème des déficits passés des régimes de retraite de leurs salariés et ils se sont faits très insistants à ce sujet.**



**L**e maire de Québec, Régis La-Beaume, a d'ailleurs mené sa campagne électorale sur dos des salariés de sa ville. Avec lui, le maire de Montréal et ceux des autres municipalités

consultent l'article de Gilles Maheu, le trésorier-archiviste au SFMM, et Christian Coallier, agent des régimes de retraite, en p. 6 et 7)

Ce n'est pas une surprise. Nous attendions ce projet de loi depuis un certain temps déjà. Nous sommes présentement en campagne électorale au Québec. La ministre Maltais a assuré que si le Parti québécois remporte les élections du 7 avril prochain, elle va reprendre le projet pour qu'il soit adopté d'ici le mois de juin. Si la CAQ ou les libéraux l'emportent, ils iront sans doute

venant durant les travaux de la commission parlementaire ou en participant aux forums prévus dans le plan d'action de la ministre Maltais. Sa position est claire : il faut nous laisser négocier !

Nous espérons, tout comme les autres syndicats, en arriver à obtenir des modifications qui nous permettront d'assurer la pérennité de nos régimes de retraite. Il nous apparaît clair que si nous arrivons à signer des ententes responsables, nous arriverons à démontrer que les solutions mises de l'avant par les partis politiques ne doivent pas ne doivent pas viser à nous imposer les conditions, mais nous permettre une véritable négociation.

Mais, pour relever avec succès le défi d'une véritable négociation, nous devons faire preuve d'une solidarité active, dont l'un des fondements est l'implication dans la vie de notre syndicat. Si je me fie à l'enthousiasme des dizaines de représentantes et représentants syndicaux qui se sont portés candidats aux postes des divers comités syndicaux lors de la réunion du Conseil général du 25 janvier, j'ai toutes les raisons de croire en notre réussite. ♦

Syndicalement,

ont également pressé le gouvernement de faire adopter rapidement une loi qui viendrait solutionner le problème. La ministre du Travail Agnès Maltais a répondu en déposant, le 20 février dernier, le projet de loi 79, *Loi concernant la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal et d'autres modifications à ces régimes*. (pour plus de détails sur ce projet de loi, vous pouvez

de leur propre projet de loi. L'échéancier pourrait toutefois être reporté.

En cas de réélection du Parti Québécois, ce projet de loi sera débattu en commission parlementaire. Pour nous, au SFMM, il est clair des modifications devront toutefois y être apportées. Rien n'est encore coulé dans le béton !

Depuis le tout début, notre Syndicat, le SCFP, a pris part de façon active au débat

que ce soit, entre autres, en inter-

## ÊTES-VOUS MEMBRE DU SFMM ?

Même si vous payez vos cotisations, cela ne veut pas dire que vous êtes membre et que vous avez le droit de vote. Pour être un membre en règle, vous devez être un membre inscrit.

Si vous voulez bénéficier de tous les droits et avantages conférés par les statuts et règlements de notre Syndicat et que vous n'avez pas encore adhéré à notre organisation, contactez votre délégué syndical afin de joindre, le plus rapidement possible, les rangs du SFMM (SCFP). La demande d'adhésion est également disponible sur notre site Web.

**514 842-9463 / [www.sfmm429.qc.ca](http://www.sfmm429.qc.ca)**

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

# ColBlanc

le vendredi 9 mai 2014



## Équité salariale : ça bouge !

# Nouvel affichage du maintien à Montréal

Francine Bouliane • Secrétaire générale



Le 27 février dernier, la Ville de Montréal a effectué un nouvel affichage de l'évaluation du maintien qui venait remplacer celui paru le 26 septembre 2012.

Dans le cadre d'un règlement global intervenu le 31 octobre 2013 qui faisait suite à une plainte de non conformité déposée par votre Syndicat, la Ville de Montréal s'est engagée à se conformer à la *Loi* en tenant compte des ajustements d'équité salariale déterminés lors du programme initial pour effectuer l'évaluation du maintien.

**É**galement, bien que la *Loi* ne l'y oblige pas, la Ville a fourni tous les documents reliés à l'exercice du maintien de l'équité salariale, soit les prédominances, les évaluations et l'ensemble des données nécessaires à l'estimation des écarts. Deux conseillères syndicales du SCFP, M<sup>mes</sup> Dominique Delorme et Édith Cardin, ont analysé et validé l'exercice.

Si votre catégorie d'emploi a obtenu un ajustement lors de l'affichage de l'évaluation du maintien du 26 septembre 2012 et

qu'elle n'apparaît plus dans le nouvel affichage du maintien, cela est normal.

En effet, les ajustements salariaux aux-

quels vous aviez droit sont, pour les catégories non modifiées ou créées après le 21 novembre 2001, ceux du programme ini-

### Règlement d'équité salariale à la Société du parc Jean-Drapeau

Un règlement est intervenu dans le cadre d'une conciliation avec la Commission de l'équité salariale. Ce règlement vient régler le différend portant sur le calcul des ajustements salariaux et le défaut de payer les ajustements déterminés par le comité lors de l'exercice initial. L'employeur devrait procéder sous peu à l'affichage des résultats de son exercice de maintien.

### Contestation de la constitutionnalité de la loi modificatrice de 2009

## La Cour supérieure nous donne raison sur plusieurs des points contestés !

Plusieurs organisations syndicales, telles le SFPQ, la FIQ, l'APTS et, bien évidemment, le SFMM qui s'était joint à une dizaine d'autres requérants dans cette cause impliquant des milliers de membres du SCFP, ont contesté en Cour supérieure la constitutionnalité de la loi modificatrice de 2009.

Le 22 janvier 2014, dans un jugement rendu par l'honorable juge Édouard Martin, la Cour supérieure du Québec a déclaré invalides deux articles de la *Loi sur l'équité salariale* portant sur l'affichage des résultats et sur l'absence de rétroactivité des ajustements salariaux lors de l'évaluation du maintien (article 76.3 et 76.5). De même, la Cour supérieure a donné jusqu'à un an au législateur pour remédier à la situation.

Depuis, à notre grande déception, et tel que dénoncé dans un communiqué de presse émis par le SCFP le 25 février dernier, nous avons appris que le gouvernement du Québec a décidé de

porter en appel ce jugement ; la cause devra donc être entendue par la Cour d'appel du Québec.

Dans les circonstances, la Commission de l'équité salariale applique les dispositions actuelles de la *Loi* concernant l'évaluation du maintien. Elle poursuit donc le traitement des plaintes et des différends ainsi que l'application de son programme de vérification selon ces mêmes dispositions.

En attendant cette nouvelle bataille à livrer, nous tenons à remercier M<sup>e</sup> Annick Desjardins, avocate et conseillère au SCFP, pour le travail accompli et la victoire obtenue en Cour supérieure.

Pour consulter le jugement rendu par la Cour supérieure ou être informé de tout élément relatif à ce dernier, vous pouvez visiter la section « Actualités » du site [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca).

tial car, en vertu de l'article 74 de la Loi, ces ajustements font partie intégrante des conventions collectives et doivent être maintenus.

L'évaluation du maintien n'a pas pour but de modifier l'exercice initial ni les ajustements déterminés mais de corriger la discrimination systémique, s'il y a lieu, pour les catégories créées ou modifiées entre la date du portrait, le 21 novembre 2005, et celle du maintien, le 31 décembre 2010.

### **Demande d'étalement supplémentaire sur trois ans, soit de 2006 à 2008**

À la suite du règlement global du dossier de l'équité salariale, la Ville de Montréal a demandé, dans une ultime tentative pour économiser de l'argent, une période d'étalement supplémentaire de trois ans.

L'affichage à cet effet s'est donc effectué le 12 décembre 2013. Les parties intéressées disposaient de 30 jours pour émettre leurs commentaires à la Commission de l'équité salariale – votre Syndicat s'est bien entendu prévalu de cette possibilité.

Nous attendons présentement la décision, que nous espérons recevoir d'ici la fin de mars 2014. Rappelons-nous qu'en 2006, le Conseil du trésor avait formulé une demande semblable et que la Commission avait pris trois mois pour rendre sa décision.

Nous avons officiellement été informés que la Ville de Montréal débutera les calculs au printemps 2014. Les intérêts de 5 % continuent de courir sur les montants dus. Espérons que l'employeur agira avec toute la diligence possible pour que nos membres tant de la Ville de Montréal que ceux des villes reconstituées, soient payés correctement et une fois pour toutes.

Le règlement global mentionne, en toutes lettres, que la Ville s'est engagée à se conformer à la décision de la Commission de l'équité salariale. Donc nous n'envisageons point de recours à l'horizon comme par le passé. ♦

# Équité salariale Villes reconstituées

**Montréal-Ouest, Dollard-des-Ormeaux, Hampstead** : Les programmes sont terminés.

**Montréal-Est** : le deuxième affichage est en cours.

**Côte-Saint-Luc** : une plainte a été déposée en réponse à l'employeur qui remet sans cesse les rencontres et les travaux d'équité salariale. Nous attendons une demande de conciliation de la part de la Commission de l'équité salariale.

**Dorval** : l'employeur effectue actuellement une analyse détaillée du dossier et doit nous revenir prochainement avec ses résultats pour éventuellement finaliser le programme et procéder au deuxième affichage.

**Kirkland** : les travaux sont en cours et des rencontres sont prévues au calendrier pour échanger sur les évaluations.

**Ville Mont-Royal** : le comité est en voie de finaliser l'évaluation des

emplois et procède à une dernière vérification des cotes. Les membres avaient pour objectif d'avoir terminé l'estimation des écarts à la mi-mars pour être en mesure de présenter les résultats à la réunion du Conseil du mois de mars ou d'avril.

**Sainte-Anne-de-Bellevue** : le comité finalise l'évaluation des emplois et procède à une dernière vérification des cotes.

**Westmount** : le comité a finalisé l'évaluation des emplois. L'employeur vient de procéder au deuxième affichage.

**Pointe-Claire** : on vient de mettre un point final à l'exercice d'équité salariale et la Ville devrait bientôt verser aux Cols blancs concernés les sommes qui leur sont dues, sommes auxquelles s'ajouteront les intérêts au taux légal et les pénalités appropriées. ♦

**Un règlement de griefs en lien avec les ajustements du programme d'équité salariale de la Ville de Montréal est intervenu entre le SFMM et les villes de Dollard-des-Ormeaux, Montréal-Est et Hampstead. Ces villes ont accepté d'appliquer aux emplois qui y sont toujours actifs les ajustements déterminés dans le cadre du programme d'équité salariale de la Ville de Montréal.**



*Pour un service à la clientèle de Qualité*

**LINDA BARKER**

Courtier immobilier, Via Capitale Prestige

(Cellulaire) **514 250-0650** ou (Bureau) **514 644-1844**  
[linda.barker@live.ca](mailto:linda.barker@live.ca)

Recevez un certificat-cadeau de 500 \$  
à l'achat ou la vente de votre propriété par mon intermédiaire  
(sujet à certaines conditions).

# Dossier des régimes de retraite au Québec

## Bilan et enjeux



**Gilles Maheu** • Trésorier-archiviste  
**Christian Coallier** • Agent des régimes de retraite

**En matière de restructuration des régimes de retraite, certains principes sont incontournables. Par exemple, on ne peut imposer un taux de partage des cotisations à la caisse de retraite avant même de négocier. En outre, on ne peut changer rétroactivement les règles du jeu ; ainsi, il est hors de question de remettre en cause les droits des retraités actuels. Voici un tour d'horizon du dossier qui, nous l'espérons, permettra à tous d'y voir clair.**

### 17 avril 2013

Un comité d'experts présidé par l'ancien patron du mouvement Desjardins Alban D'Amours rend public son rapport sur l'avenir du système de retraite québécois.

Sous le titre *Innover pour pérenniser le système de retraite*, le document comporte 21 recommandations qui, croient ses auteurs, solutionneront les problèmes de viabilité des régimes de retraite actuels. Quinze d'entre elles visent à renforcer les régimes à prestations déterminées.

### 10 juin 2013

La Commission parlementaire des finances publiques entame un processus de consultation sur le rapport D'Amours.

### 23 août 2013

La ministre du Travail Agnès Maltais dresse un constat alarmant : « Il y a une notion d'urgence, qui est présente dans à peu près tous les mémoires qui nous sont présentés pour sauver les régimes de retraite et changer certaines règles du jeu. On l'a très bien compris. »

### 11 octobre 2013

Le maire de Québec, Régis Labeaume fait de la question des régimes de retraite le principal enjeu de sa campagne électorale. S'il n'en tenait qu'à lui, il laisserait volontiers les citoyens de Québec se prononcer par référendum sur un dossier dont il se plaît à caricaturer les enjeux à coups de formules chocs.

Pendant ce temps, le candidat à la mairie de Montréal Denis Coderre déclare qu'il n'a pas l'intention de se ser-

vir de la question des caisses de retraite comme prétexte pour entrer en guerre contre les salariés municipaux.

### 3 novembre 2013

Denis Coderre remporte les élections à la mairie de Montréal.

## Plan d'action de la ministre Maltais

### Négociations à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 pour une durée de six mois.

- Possibilité d'un partage des coûts pour le service passé ;
- Modification probable des prestations prévues par le régime, à l'exception de la rente normale ;
- Les rentes ne peuvent être réduites. On envisage de toucher à l'indexation, à moins que 30 % des retraités ou bénéficiaires ne s'y opposent durant le processus de négociation.

### Conciliation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour une durée de six mois.

Au terme des six mois de la négociation, le ministre nomme un conciliateur dont le mandat est également de six mois.

### Audiences devant la Commission des relations de travail (CRT) du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2015 au plus tard et si nécessaire.

Après les six mois de conciliation, la CRT doit rendre sa décision dans les six mois suivant la date où elle a été saisie d'un dossier.

### 12 décembre 2013

**La ministre Maltais annonce son plan d'action pour restructurer les régimes de retraite québécois.** Elle met sur pied des forums de travail auxquels elle donne quatre mois pour déterminer les mesures à mettre en œuvre concernant les règles de financement des régimes de retraite à prestations déterminées. Afin de permettre la restructuration des régimes de retraite, le gouvernement déposera deux projets de loi qu'il soumettra à une consultation publique.

### 13 décembre 2013

À l'unanimité, les municipalités réclament de Québec une accélération du processus de refonte des régimes de retraite. Lors d'une réunion tenue au centre-ville de Montréal, ils obtiennent que la durée des travaux des forums du secteur municipal passe de quatre mois à une seule journée.

### 17 janvier 2014

La ministre Maltais annonce qu'elle déposera un projet de loi dès la rentrée parlementaire, en février.

### 21 janvier 2014

Tenue du forum du secteur municipal. Craignant que les rumeurs d'élections hâtives au Québec se concrétisent, les maires Denis Coderre et Régis Labeaume pressent le gouvernement Marois de déposer dès la reprise des travaux de l'Assemblée nationale un projet de loi sur la restructuration des régimes de retraite des salariés municipaux.

24 janvier 2014

Le SCFP fait le bilan des forums sur les régimes de retraite. Il croit qu'il faut prendre le temps de bien faire les choses. Il faut tenir compte des rendements exceptionnels des deux dernières années qui nous donnent davantage d'oxygène. Mieux vaut éviter de paniquer et, surtout, de créer des conditions qui pousseraient le gouvernement à fixer unilatéralement les règles du jeu.

20 février 2014

La ministre Maltais dépose le **projet de loi 79** concernant la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal et d'autres modifications à ces régimes.

### Maintenant

Le **projet de loi 79** fera sans doute l'objet de discussions après les élections provinciales du 7 avril. À notre avis et à celui du SCFP-Québec, d'importantes modifications devraient lui être apportés.

Il nous apparaît clair que si nous arrivons à conclure des accords responsables permettant un meilleur taux de capitalisation de nos régimes de retraite, nous réussirons à démontrer l'inutilité de l'imposition de solutions « mur à mur ».

Il est encore temps de s'entendre avec la Ville afin d'éviter de nous faire imposer un cadre de négociation trop rigide.

Ne l'oublions pas : une entente négociée est toujours préférable à un règlement imposé ! ♦

## Projet de loi 79 Quelques faits saillants

### Un régime de retraite est visé par le projet de loi 79...

- si sa capitalisation n'atteint pas 85 % au 31 décembre 2013 ;
- s'il y a une subvention de retraite avant 55 ans ;
- si les parties en font volontairement la demande.

### La restructuration a, entre autres, pour objectifs...

- le retour à une capitalisation de 85 % ;
- l'abolition de la subvention pour retraite anticipée avant l'âge de 55 ans (avant 55 ans avec pénalité) sur une période maximale de cinq ans ;
- le partage à 50-50 obligatoire pour le secteur public, qui peut être étalé sur cinq ans ;
  - dans le secteur municipal, plusieurs régimes de retraite à prestations dé-

terminées sont basés sur le principe d'un partage à 50-50 ;

- la constitution d'un fonds de stabilisation. Sa fonction première est d'absorber autant que possible les fluctuations du financement du régime (l'amortissement des déficits). Il pourra de plus servir à l'indexation ad hoc des rentes si la situation financière du régime le permet ;
  - pour un régime comme celui des Cols blancs de la Ville de Montréal, avec une augmentation du service courant de 20 %, qui passera de 19 % à 22,8 % des salaires et un partage à 50-50, votre cotisation atteindra 11,4 % s'il n'y a pas réforme ;
- abolition de la prestation additionnelle prévue à l'art. 60.1 de la loi RCR (il ne s'agit pas de la prestation de raccordement).

## La position du SCFP

- Depuis le 30 janvier 2014, le SCFP participe activement aux séances de travail qui se déroulent en comités restreints.
- Aux yeux du SCFP, certains principes sont incontournables. Par exemple, il n'est pas question de remettre en cause les droits et rentes des retraités actuels. On ne peut changer rétroactivement les règles du jeu !
- De plus, le SCFP est d'avis que d'imposer un partage des coûts comme préalable à toute négociation éliminerait toute chance d'en arriver à des ententes négociées.

**PROMOTION AUX MEMBRES DU CSFMM**  
Plusieurs projets immobiliers  
**ACHETER POUR INVESTIR**  
• terrain • condominium  
• triplex • duplex  
**514 863-3156**  
**514 214-6557**  
ON S'OCCUPE DE LA GESTION !  
**BON RENDEMENT**

# Réorganisation imminente à la Ville de Montréal

## Nouveau canevas de travail

Benoît Audette • Vice-président



C'est la première occasion que j'ai de vous écrire afin de vous donner des nouvelles des secteurs sous ma responsabilité depuis les élections d'octobre. Mais, avant tout, merci ! Merci à tous ceux qui m'ont accordé leur confiance. Je compte bien travailler à la mesure de vos attentes afin que nos conditions de travail, notre milieu de vie et la source de nos revenus soient parmi les meilleurs.

Les attributions qui m'ont été confiés ont quelque peu changé, vous vous en rendez compte plus bas dans mon résumé. En l'occurrence, je serai le porte-parole des membres de la Ville de Westmount, où je tenterai d'être aussi efficace que mon très estimé prédécesseur Dominic Charland.

Parlant de changement, comme c'est la seule chose qui est stable à la Ville de Montréal, notre nouveau directeur général Alain Marcoux a annoncé des modifications à la structure organisationnelle de la Ville. Tout ce remue-ménage entraînera une multitude de changements de noms et une variation du nombre de services ainsi que des déplacements de personnel qui vous toucheront peut-être. Toute notre équipe de directeurs syndicaux et de délégués seront aux aguets afin que les règles de la convention collective soient appliquées.

Passons à la tournée des directorats dans l'ordre habituel :

**SITE :** Nous avons maintenant deux directeurs syndicaux pour le service. À Maryse Chrétien se joint Marcel Riley, un fier défenseur des travailleurs qui renoue avec un poste de représentant syndical. L'équipe est composée des délégués Francine Beaulac, Danièle Bonami, Sophie Garon, Annie Martineau, Alain Lefebvre, Nicolas Rodrigue et Paul Struthers. Au moment où vous lirez ces lignes, d'autres délégués se seront ajoutés.

La sous-traitance est toujours rampante dans ce service. Malgré les promesses, on ne fait toujours pas plus appel à l'expertise interne et l'attribution de contrats à des firmes de consultants est toujours la pra-

tique courante. Quand je pense qu'à mon arrivée à la Ville de Montréal, les Travaux publics pouvaient se targuer de posséder le plus gros bureau d'ingénierie au Québec. Ce service concevait les projets et surveillait la presque totalité des chantiers de ponts, tunnels, chaussées, trottoirs et circulation sur son territoire.

Bonne nouvelle ! Eh oui, deux emplois ont été réévalués à la hausse : aide technique et inspecteur à l'environnement.

**STI :** Salvatore Agnello et son seul délégué, Henri Trudelle, sont à votre service. Trois postes de délégués syndicaux sont vacants – l'édifice Charland (Brennan) n'en compte aucun.

Là aussi, la sous-traitance est préoccupante, presque autant que les déplacements de postes de Cols blancs sans que ceux-ci n'en soit avisés. Contactez votre directeur si vous avez des doutes !

**Finances :** Une nouvelle directrice syndicale, Karen Valenzuela, est en poste avec son équipe de délégués composée de Raynald Asselin, Claude Duval, Mathieu Lacoste et Marc Tremblay. Quelques postes sont encore vacants. Dans ce service, les problèmes sont discutés en comité mixte. Plusieurs y trouvent des solutions, ce qui contribue à une bonne atmosphère de travail.

À propos d'atmosphère, un problème de chauffage a incommodé beaucoup d'entre vous récemment. La gestion de cet incident a été à tout le moins inégale. Certains ont été autorisés à quitter et d'autres à travailler avec des mitaines ! Je rappelle qu'en vertu du règlement sur la santé et la sécurité au travail, une température minimale de 20° C doit être maintenue dans les

bureaux.

**Service de l'eau :** Une déléguée d'expérience, Brigitte Dostie (à Carrie-Derrick), et une recrue, Gabriel Lavoie (station d'épuration), sont en poste pour vous. Pas encore de directeur(trice) syndical(e) à l'horizon ni de délégué à Atwater, mais ne sous-estimez pas nos deux représentants.

Là aussi, plusieurs mouvements de personnel discutables ont eu lieu depuis plusieurs mois ; un suivi serré doit se faire mais, faute de représentants, un certain retard est à combler.

**Mercier-Hochelaga-Maisonneuve :** Un ancien délégué, Rudy Mc Caughan, a été élu directeur syndical et travaille avec les déléguées Claire Bastien, Carole Côté, Béatrice Dulude, Nathalie Rivest et Sylvie Thibeault.

Bien que les représentants patronaux soient enclins à discuter et à envisager des solutions nouvelles, ils défendent avec force leurs droits de direction. Nous espérons des ententes innovatrices pour un arrondissement, mais votre soutien s'avérera certainement nécessaire !

**Ville-Marie :** Dans l'arrondissement du maire Coderre, Daniel Tremblay est le directeur syndical élu pour les quatre prochaines années. L'équipe est complétée par les délégués Nathalie Bouchard, Geneviève Lacoste, Belynda Francœur et Éric Lotke.

Il semble souffler un vent plus favorable depuis l'automne au centre-ville : les discussions y sont franches et constructives. Plusieurs dossiers avancent et des compromis respectables sont possibles.

**Villeray-Saint-Michel-Parc-Exten-**

Anjou 80

# Un projet de négo rassembleur !



Mario Sabourin • Vice-président

Réunis en en assemblée générale extraordinaire le 6 février dernier, nos membres travaillant à Anjou 80, une société paramunicipale œuvrant dans le domaine du logement abordable dans l'arrondissement Anjou, ont adopté à plus de 86 % un projet de renouvellement de leur convention collective qui est échue depuis le 31 décembre 2013.

Ce projet est le fruit d'un sondage mené en décembre 2013 et janvier 2014 auprès de nos membres y travaillant.

Lors de cette même assemblée, ils ont formé leur Comité de négociation qui sera

composé de la directrice syndicale Diane Chiasson, de la conseillère syndicale SCFP Sylvie Turcot, du délégué syndical Luis Reyes et de l'auteur de ces lignes.

Un mandat clair et sans équivoque a été donné au comité de négociation pour

mener à bien ces pourparlers.

Fait à noter : plus de 85 % des membres étaient présents à cette assemblée générale ! ♦



**sion :** Marc-André Latulippe a été réélu à titre de directeur syndical. Il est accompagné de Mickson Dubuisson, Olivier Gaboury L'Ériger, Robert Valiquette et de Javier Castineira.

Avec la promotion de M<sup>me</sup> Beaudreault (félicitations, madame), nous espérons un virage dans l'attitude et l'approche en matière de relations de travail, de santé-sécurité et de traitement des griefs dans cet arrondissement. À l'instar des deux autres arrondissements avec qui je traite, un peu plus de discussions et de solutions seraient certainement bienvenues pour améliorer le climat de travail. Entre autres, l'approche

retenue pour modifier l'application des horaires nous préoccupe grandement.

**Westmount :** Un nouveau défi que j'affronte avec l'équipe d'Aldo Palao, directeur syndical de cette ville reconstituée. Julie Poulin, Maria A. Gréco, Helen Jay et Louis Léger complètent cette équipe.

Une convention collective doit être négociée cette année. Une rencontre avec les membres ainsi qu'un sondage nous ont permis de connaître leurs demandes. Nous prévoyons tenir prochainement une assemblée extraordinaire pour l'approbation des demandes et l'obtention d'un mandat de négociation avec les représentants patro-

naux. Certaines décisions patronales récentes nous laissent croire que cette négociation pourrait être difficile.

Vous avez certainement remarqué que l'évaluation foncière et les ADS sont absents de ma revue. C'est que ces deux unités sont maintenant sous la responsabilité d'autres vice-présidents. Il en est de même des comités d'éducation et de sous-traitance qui évolueront sous la gouverne d'autres membres de l'exécutif. D'ici au prochain numéro, je vous souhaite de joyeuses Pâques ! ♦

# Actualités

## Le Comité du journal

### Six Flags (La Ronde) Convention signée !

Le 6 février, le SFMM (SCFP) et Parc Six Flags, S.E.C. (La Ronde) ont paraphé le texte d'une nouvelle convention collective qui couvre la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2018.

Au premier rang, on reconnaît la chef de division RH Marie-Lou Faucher-Bruyère, la directrice RH Brigitte Thibert, le président du SFMM Alain Fugère et l'ancien vice-président Gaétan Scott, de qui relevait la responsabilité syndicale des membres de l'accréditation ; au second, les déléguées syndicales Mélodie Charrette, Jenny Gonzalez et Kim DeMontigny, la secrétaire générale du SFMM Francine Bouliane et le délégué syndical Jod Léveillée ; et au troisième, la chef de section accueil et billetterie Laurie-Anne Sansregret, la conseillère syndicale SCFP Marie-Hélène Bélanger, le trésorier-archiviste du SFMM Gilles Maheu et le directeur syndical Yannick DeGrave. N'apparaît pas sur la photo : le chef de section RH Stéphane Yvon-Vermette.



**José Carufel**



**Nicolas Cléroux**

## Conseillers SCFP Départs et arrivées au 429

Au début de février, le SFMM a vécu un changement de garde au sein de son équipe de conseillers syndicaux SCFP.

José Carufel nous a quittés pour le secteur des affaires sociales du SCFP, où il va défendre les dossiers de membres de la grande région de Montréal. Pour sa part, Nicolas Cléroux a été affecté auprès de syndiqués d'Hydro-Québec (SCFP-957 et SCFP-2000).

Pour les remplacer, nous avons accueilli Sylvain Calouette, qui nous provient du Syndicat des employés de métier d'Hydro-Québec (SCFP-1500), ainsi que Mikaylou Tamboura, qui a œuvré au secteur des affaires sociales du SCFP.



**Sylvain Calouette**



**Mikaylou Tamboura**

# Santé et sécurité du travail – Réparation

## Le Bureau d'évaluation médicale



Daniel Morin • Agent de réparation SST

**Victimes de lésions professionnelles, vous êtes nombreux à me contacter pour obtenir de l'information sur le Bureau d'évaluation médicale (BÉM). J'en profite donc pour répondre aux questions qui me sont le plus fréquemment posées.**

### **L**e BÉM : c'est quoi ? Comment ça fonctionne ? Ça sert à quoi ?

Lorsque vous êtes victime d'une lésion professionnelle, vous avez le choix du médecin qui vous soignera. Celui-ci est, au sens de la loi, votre médecin traitant. Ce médecin est appelé à se prononcer sur certains sujets en émettant une opinion médicale. On parle ici des sujets suivants :

- Le diagnostic
- La date ou la période de consolidation de la lésion
- La nature, la nécessité, la suffisance ou la durée des soins prescrits
- L'existence ou le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique
- L'existence et l'évaluation des limitations fonctionnelles.

Comme le prévoit la loi, la CSST, dans ses décisions, est liée par l'avis de votre médecin traitant quant aux opinions d'ordre médical sur les sujets ci-haut mentionnés. Elle rend donc ses décisions en respectant les conclusions de votre médecin traitant.

En termes clairs, lorsqu'elle rend une décision, la CSST ne doit remettre en cause ni le diagnostic original ni la date de consolidation de votre lésion ni les autres conclusions de votre médecin sur ces points.

### **Expertise en cas de désaccord**

Dans l'éventualité où la CSST ou l'employeur n'est pas d'accord avec l'opinion de votre médecin sur les sujets ci-haut

mentionnés, on peut vous convoquer à une expertise réalisée par le médecin de leur choix. Celui-ci est alors appelé à produire un rapport dans lequel il donne son opinion sur ces points.

Vous devez vous soumettre à cette expertise.

Sur réception du rapport d'expertise requis par la CSST ou l'employeur, votre médecin traitant est invité à produire un rapport complémentaire. Il peut étayer ses propres conclusions. Il peut aussi émettre son opinion, à savoir s'il est d'accord ou non avec les conclusions qu'on retrouve dans l'expertise produite par le médecin de la CSST ou de l'employeur.

Dans l'éventualité où il y a des avis divergents, votre dossier peut alors être soumis au BÉM. Celui-ci a pour vocation de trancher entre deux avis médicaux contraires, celui de votre médecin ou celui obtenu par l'employeur ou par la CSST.

### **Divergence ? Au BÉM de trancher !**

Un médecin expert, sous la gouverne du ministère du Travail, est mandaté pour produire un rapport. Il peut, lui aussi, vous convoquer pour une expertise médicale et il peut aussi prendre connaissance de tout dossier médical vous concernant. Il rend son rapport d'expertise en donnant son opinion sur les points ci-haut mentionnés.

Là aussi, vous devez vous soumettre à cette expertise.

Lorsque le BÉM donne son avis, ce que j'ai écrit plus haut – la CSST, dans ses décisions, est liée par l'avis de votre médecin traitant – ne s'applique plus.

En fait, dès que la CSST reçoit un rapport d'expertise du BÉM, elle devient, comme le prévoit la loi, liée à ses conclusions. Elle doit alors rendre ces décisions en respectant l'avis du BÉM. Et si celui-ci est contraire à celui de votre médecin traitant, la CSST peut alors rendre une décision contraire à l'opinion de votre médecin traitant.

Les décisions de la CSST faisant suite à un avis du BÉM peuvent avoir des conséquences importantes. Le BÉM est donc une étape cruciale dans la vie d'un dossier de lésions professionnelles.

### **Conclusion**

L'aspect médical étant central dans une réclamation à la CSST, il est primordial d'avoir toute la collaboration de votre médecin. Cette collaboration peut prendre plusieurs formes. Dans bien des cas, il faut demander à votre médecin de vous référer en expertise pour étayer votre dossier médical et retenir les services de médecins spécialistes pour appuyer ses conclusions.

Vous êtes victime d'une lésion professionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Nous pourrions faire le tour de votre dossier ensemble et vous assurer de la meilleure représentation possible. ♦

# Santé et sécurité du travail – Prévention

## Nos outils supplémentaires

Jocelyne Marquis et Julie Lépine • Représentantes à la prévention SST



Les règles touchant la santé et la sécurité du travail découlent, bien entendu, des dispositions pertinentes contenues entre autres dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*. Celles-ci constituent la boîte à outils de base de l'ensemble des salariés et des employeurs québécois.

**D**ans les milieux de travail syndiqués, les parties se dotent généralement d'outils supplémentaires dont les caractéristiques se retrouvent dans les conventions collectives. En tant que membres du SFMM, peu importe que vous travailliez à la Ville de Montréal, dans les villes reconstituées ou les sociétés paramunicipales, vous ne faites pas exception. Dans les lignes qui suivent, nous allons nous livrer à un bref tour d'horizon des dispositions de vos conventions collectives qui touchent la santé et la sécurité du travail.

### Les « conditions convenables »

Les textes des conventions collectives reprennent l'essentiel de ce que la *LSST* entend par « conditions convenables ».

Par exemple, on retrouve dans tous les contrats de travail liant les employeurs de l'île de Montréal à leurs Cols blancs un paragraphe qui stipule clairement que « l'employeur s'engage à maintenir des conditions convenables de sécurité, d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'éclairage dans les endroits de travail ».

Le paragraphe suivant fait état de l'obligation de l'employeur de prendre en charge le transport chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital du salarié victime d'un accident ou qui tombe subitement malade durant ses heures de travail.

Vous-même pouvez jouer un rôle de premier plan auprès de vos collègues en devenant secouriste. Si le défi vous intéresse, sachez qu'en conformité avec les termes de votre convention collective, vous avez la possibilité de suivre une formation de secourisme payée par l'employeur.

### Des comités bien spéciaux

Les conventions signées par le SFMM contiennent en général des dispositions qui concernent la création et le maintien de comités locaux en santé sécurité du travail (CLSST) et de comités généraux de coordination.

Mis sur pied conjointement par les parties syndicale et patronale, ces comités paritaires ont pour vocation de prendre en considération les problèmes de santé et de sécurité du travail et formuler des recommandations à l'employeur.

On n'insistera jamais trop sur l'importance de ces comités pour nous comme travailleurs. En effet, c'est au terme de leurs délibérations qu'émergent des solutions aux problèmes qui peuvent survenir. Par exemple, on s'y intéresse à l'ergonomie des postes de travail, aux risques biologiques et thermiques ainsi qu'aux modalités de l'inspection des milieux de travail et de traitement des plaintes.

### Qui fait partie de ces comités ?

Un comité local en SST est typiquement formé de deux représen-

tants de l'employeur et de deux représentants des salariés. Il se réunit en général chaque trois mois durant les heures normales de travail ou sur demande de l'une ou l'autre des parties en cas d'urgence. Les représentants des syndiqués siègent sans perte de traitement durant les travaux de ce comité.

Existe-t-il dans votre milieu de travail un comité local en santé et sécurité du travail ? Si non, pourquoi ne pas prendre l'initiative ? Informez-vous auprès de votre représentant syndical ou, encore, contactez-nous directement !

Et n'oubliez pas : vous pouvez télécharger en tout temps votre convention collective à partir du [www.sfmm429.qc.ca](http://www.sfmm429.qc.ca) ! ♦

Vous êtes **VICTIME**  
d'un accident de travail, d'une maladie  
professionnelle ou d'une lésion  
psychologique en lien avec le travail ?

Avant de débiter vos démarches auprès  
de l'employeur ou de la CSST,  
**informez-vous !**

Contactez l'agent en réparation santé et sécurité  
du travail du

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal  
**Daniel Morin : 514 842-9463 poste 247**

Vous éviterez ainsi de vous retrouver sans le sou ou  
aux prises avec les dédales de la bureaucratie.

Cette assistance est prévue à l'article 279  
de la *Loi des accidents du travail*  
et des *maladies professionnelles*.

Besoin d'aide ?  
Problèmes personnels ?

**JEU • BURN OUT  
CONSOMMATION • VIOLENCE**

UN SERVICE CONFIDENTIEL D'AIDE ET D'INFORMATION  
VOUS EST OFFERT SANS FRAIS PAR NOTRE SYNDICAT

Les responsables du Programme  
d'aide aux membres (PAM)

**514 842-9463**

Camée Aubut et France Dubois

# Le Comité général de coordination en santé et sécurité Bilan de 2013 et priorités pour 2014



Luc Veillette • Directeur syndical

**En ce début d'année 2014, il me fait plaisir de vous présenter le bilan des travaux du Comité général de coordination (CGC) pour 2013. Qu'est-ce que le CGC ? Il s'agit d'un comité paritaire dont l'existence est prévue au paragraphe 15.08 de la convention collective Ville de Montréal.**

**L**e mandat du CGC est de disposer des différentes problématiques en santé et sécurité du travail (SST) et de supporter les comités locaux présents dans vos milieux de travail. Actuellement, il est composé de Brigitte Boyte, directrice syndicale de l'arrondissement Le Sud-Ouest, Sylvie Séguin, directrice syndicale de l'arrondissement Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles ainsi que moi-même. Julie Lépine et Jocelyne Marquis, les deux représentantes à la prévention SST du SFMM, participent elles aussi aux travaux du CGC.

## Bilan de l'année 2013

L'un de nos objectifs pour l'année 2013 était d'améliorer les communications avec les comités locaux en santé et sécurité du travail. Sachant que la communication est le nerf de la guerre, nous avons donc procédé à la confection d'une liste des différents comités locaux. Cette liste nous permettra de communiquer directement avec ceux-ci et de leur faire parvenir toute l'information pertinente en matière de SST. C'est en 2014 que le travail effectué en 2013 sera profitable.

## Piscines et plans d'eau extérieurs

Depuis plusieurs années, l'inspection des piscines et des plans d'eau extérieurs est une priorité pour le Syndicat. 2013 n'a pas fait exception. Nous avons procédé à la révision de la grille d'inspection des piscines et plans d'eau. Un communiqué paritaire a été envoyé aux CLSST concernés dans le but de leur rappeler l'importance d'inspecter les installations

aquatiques. À cet effet, nos représentantes à la prévention ont effectué des inspections sur le territoire de l'Île de Montréal. La situation s'améliore, mais il reste encore du travail à accomplir.

## Plan de mesures d'urgence

Au moment d'écrire ces lignes, nous finalisons une communication paritaire concernant l'importance de rédiger un plan de mesures d'urgence, incluant un plan de sécurité incendie. Dans un monde idéal, chaque immeuble devrait avoir un plan de sécurité incendie connu de tous les travailleurs et des exercices d'évacuation devraient avoir lieu chaque année. Si ce n'est pas les cas, parlez-en avec l'un de vos représentants syndicaux, c'est primordial.

## Prix reconnaissance en SST

Le CGC a aussi collaboré au volet Col blanc des *Prix reconnaissance 2013 en SST* de la Ville. Il s'agissait de la deuxième édition de cet événement annuel qui vise à reconnaître les accomplissements méritoires de ces employés en matière de SST. Le projet gagnant en 2013 provenait du Service des affaires juridiques et de l'évaluation foncière, où l'on a élaboré un plan de mesures d'urgence.

La préparation du colloque de 2014 est déjà avancée. Informez-vous auprès de vos intervenants en SST pour plus de détails. Nos rencontres nous ont aussi permis de discuter des mesures préventives entourant la problématique des punaises de lit. Le Syndicat s'est assuré que les outils et mesures pour prendre en charge ce fléau soient connus et disponibles.

## Vers 2014

Le CGC a suivi, en collaboration avec l'APSAM, le projet de recherche *Vers une meilleure prise en charge des victimes de violence grave en milieu de travail*. Heureusement que ce ne sont pas tous les travailleurs qui sont victimes d'acte de violence.

Les gens faisant partie de certains corps d'emploi sont plus susceptibles d'en être victimes et, au CGC, nous croyons qu'en plus de prendre les mesures pour prévenir ce type d'événements, nous devons nous préoccuper de la santé psychologique. Cet aspect sera traité en 2014, car nous nous pencherons sur les mesures de prévention et d'intervention auprès des clientèles difficiles.

Nous voulons aussi saluer la belle victoire de nos confrères surveillants d'installations de l'arrondissement Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension qui, après sept ans de lutte, ont vu la Commission des lésions professionnelles obliger l'arrondissement à leur fournir des chaussures de protection conforme aux normes (voir le texte de Jocelyne Marquis, « Sept ans de lutte », *Col Blanc* décembre 2013). C'est notre volonté d'étendre cette mesure à tous les surveillants d'installations en 2014.

Comme vous avez pu le constater, les membres du CGC n'ont pas chômé en 2013. Les défis à relever en 2014 nous promettent une année tout aussi remplie. ♦

21 janvier 2014

# Engouement au Conseil général



Simon Welman • Délégué syndical et membre du Comité du journal

La première réunion du Conseil général à la suite des élections générales de l'automne dernier a eu lieu le 21 janvier. Chose étonnante, une espèce de frénésie s'est emparée des membres présents au moment de pourvoir les postes à combler au sein des différents comités syndicaux.

Rarement a-t-on vu autant de membres du Conseil général poser leurs candidatures pour combler des postes au sein des divers comités. Il s'agit sans l'ombre d'un doute de la démonstration du grand désir d'engagement de ces personnes dévouées et convaincues de l'utilité de cette implication pour l'avancement des intérêts portés par ces différents comités. Félicitations à toutes les personnes qui se sont présentées !

Le contexte actuel n'est sûrement pas étranger à ce tourbillon d'activité dans les rangs syndicaux. Les médias regorgent



Les élections visant à combler les rangs des comités syndicaux ont suscité un engouement jamais vu. Ici, huit candidats briguent les suffrages pour devenir membres du Comité du journal.

d'éléments qui sèment l'inquiétude. De toute part, nos conditions de travail sont remises en question. Les dirigeants muni-

cipaux se servent du déficit global de nos caisses de re-traité comme argument pour séduire leurs électeurs.

S'il va de soi que la mobilisation est l'affaire de tous les membres du SFMM, il vaut la peine de répéter que l'enthousiasme déployé par leurs représentants le soir du 21 janvier avait quelque chose d'unique. En effet, de mémoire, jamais par exemple n'a-t-on vu un si grand nombre de personnes solliciter les votes des membres du Conseil général pour accéder aux postes des divers comités syndicaux. Voilà qui, en plus de témoigner de la santé démocratique de notre Syndicat, augure plutôt bien pour l'avenir ! ♦



*Voyages Rêve Évasion inc.*

675A, rue Notre-Dame  
Repentigny (Qc) J6A 2W5

**Nancy Boivin**

Conseillère en voyages

**50 \$ DE RABAIS ET AUTRES AVANTAGES**

**GRUPE CROISIÈRE ET SUD 2014  
DISPONIBLE À TRÈS BON PRIX !**

Personnel qualifié, dynamique et attentionné  
Service personnalisé, spécialité groupe, Europe et croisière  
*Faites de votre rêve une réalité avec nous !!!*  
Communiquez avec la propriétaire :

Nancy Boivin au **450 932-4145**

Courriel : [infos@voyagesreveevasion.com](mailto:infos@voyagesreveevasion.com)

Site : [www.voyagesreveevasion.com](http://www.voyagesreveevasion.com)

# Comité d'éducation

## Éducation et mobilisation

Rudy Mc Caughan • Directeur syndical et responsable du Comité d'éducation



**Vous n'êtes pas sans savoir que notre Syndicat a connu des élections générales l'automne dernier. À ce moment, l'ensemble de la structure syndicale était en élection, c'est-à-dire qu'il fallait combler les postes de délégués, de directeurs et de vice-présidents, ainsi que ceux de secrétaire général, de trésorier-archiviste et enfin de président.**

L'équipe sortante a été réélue avec une forte majorité de voix. Nous avons pu remarquer les effets de ce résultat lors de la réunion du Conseil général (conseil réunissant l'ensemble de la structure syndicale) du 21 janvier dernier. En effet, le taux de participation a été exceptionnel. Ça a été notamment le cas en ce qui concerne les élections des membres des comités syndicaux, comme ceux d'éducation, des statuts et règlements, de la condition féminine, etc.

Nous avons donc un Comité d'éducation qui comprend plusieurs nouveaux membres motivés et prêts à faire face aux défis et aux nouveaux mandats qui les attendent. Nous sommes convaincus que

l'éducation nous permettra de sensibiliser les membres et, par là même, de favoriser leur mobilisation. De plus, il est nécessaire de diversifier et multiplier les interventions du Syndicat dans les milieux de travail afin de connaître les membres et de mieux les informer.

Notre Comité travaille présentement à la mise au point d'une formation pour l'ensemble des délégués dont l'objectif est de les outiller le plus rapidement possible pour qu'ils soient en mesure de remplir leur devoir de représentation syndicale. Par ailleurs, nous souhaitons améliorer la diffusion de la formation *Mon Syndicat*, notamment en diversifiant les modalités selon lesquelles cette formation est offerte.

La formation *Mon Syndicat*, d'une durée

### Les membres du Comité d'éducation

Rudy Mc Caughan, responsable  
Tina Rizetto, secrétaire  
Brigitte Boyte, Guylaine Dionne et  
Sylvain Piteau, membres

d'une demi-journée, s'adresse aux nouveaux membres, c'est-à-dire ceux qui ont moins de cinq ans d'ancienneté. Elle a pour objectif d'offrir un accueil syndical aux nouveaux membres, de leur présenter l'historique du Syndicat et sa structure, de leur démontrer la pertinence d'être syndiqué(e) et de leur décrire les services auxquels ils ont accès. Cette formation peut constituer un premier pas vers l'implication des membres dans les activités du Syndicat. ♦

## Les lois « right-to-work » : progressistes, vraiment ?

Que sont les lois « right-to-work » ? Les défenseurs de ces lois d'abord introduites en Virginie font croire aux gens qu'elles leur donnent la liberté de ne pas payer leurs cotisations syndicales mais d'être malgré tout protégés par leurs syndicats.

Privés de fonds, les syndicats n'ont plus les ressources pour défendre leurs membres. Aux États-Unis, les 24 États qui ont fait adopter ces lois offrent depuis des salaires moyens moins élevés. La pauvreté a également augmenté. Imaginez-vous les impacts néfastes ici, au Québec et au Canada, si de telles lois traversaient la frontière !

Le gouvernement fédéral a déjà des projets en ce sens. Par exemple, le projet de loi 377 qui obligerait les syndicats à dé-

voiler publiquement l'usage de leurs fonds, alors qu'ils transmettent déjà ces informations lors de leurs assemblées. Cette initiative conservatrice a pour but de discréditer les syndicats et décourager les salariés de se syndiquer. Il en viendra d'autres... Songeons, par exemple, aux idées du chef de la CAQ François Legault, dont le discours électoral est une véritable déclaration de guerre contre les syndicats. Pour l'heure, il semble bien inoffensif, mais rien n'indique qu'il ne soit pas contagieux...

Les groupes de droite voient ces lois comme progressistes. Or, c'est loin d'être le cas. Citons quelques-uns de leurs impacts négatifs :

- Rémunération à la baisse
- Réduction des avantages sociaux

- Perte des droits acquis par l'intermédiaire des syndicats
- Baisse des normes de santé et sécurité.
- Absence de représentation syndicale pour défendre les droits des travailleurs et négocier leurs contrats de travail.

Comment pouvons-nous agir individuellement et collectivement pour s'opposer à cette menace ? Il suffit de passer le mot, de s'exprimer sur toutes les tribunes pour contrer les mythes qu'ils font naître et, surtout, faire un choix électoral déterminant sur la scène fédérale en 2015. ♦

– Maryse Chrétien

# Conseil de direction Formation et solidarité !



**Maryse Chrétien** • Directrice syndicale et responsable du Comité du journal

**Du 10 au 13 février, l'Auberge du Vieux Foyer à Val-David a accueilli les membres de l'Exécutif et de l'équipe des spécialistes du SFMM qui ont partagé leur expérience et leurs connaissances avec les membres du Conseil de direction dans le cadre d'une formation syndicale des plus pertinentes.**

**A**u SFMM, on a pris la bonne habitude de marquer le début des mandats en organisant des « retraites fermées » au cours desquelles on dispense une formation de qualité qui couvre une vaste étendue de connaissances. Malgré que leur horaire soit chargé, ces quelques jours de réclusion permettent quand même aux participants de tisser ou de renforcer leurs liens, bâtissant ainsi la cohésion qui leur sera nécessaire pour mener à bien la rude besogne qui les attend. En leur absence, les membres du Syndicat ne sont pas laissés à eux-mêmes puisqu'il incombe alors aux délégués de tenir le fort dans les milieux de travail.

Ce n'est un secret pour personne : 2014 sera une année charnière. Nous aurons à mener à bien la négociation de nombreuses conventions collectives. Il faudra également faire face au défi de la restructuration de nos régimes de retraite. Cette formation a servi à outiller vos directeurs, les mettre au diapason, pour enfin les amener à mieux comprendre ces enjeux et prendre les décisions éclairées en temps opportun.

Les thèmes traités lors de cette formation étaient tous d'une grande actualité. Harcèlement psychologique, mobilisation, notions de base des régimes de retraite, relations avec les membres, préparation et cheminement des griefs, étude approfondie du registre de postes ont entre autres occupé les esprits.

Loin d'être purement académique, cette formation a permis à tous de consolider leur capacité de négocier et de communiquer avec empathie. Elle les a forcés à découvrir une approche personnalisée de règlement de problèmes et puiser en eux-mêmes des méthodes de solutions non écrites, mais des plus appropriées.

Je ne saurais passer sous silence la percutante conférence de Jean Belleville, actuaire chez SAI, dont les activités sont liées au monde syndical. Il nous a offert

toute une prestation portant sur les moyens proposés pour assurer la pérennité de nos régimes de retraite à prestations déterminées sans trouser nos poches et causer de déchirements intergénérationnels. Espérons que son travail aura des échos jusqu'aux oreilles de nos gouvernements !

Nul doute que maintenant, vos directeurs syndicaux sont mieux équipés intuitivement et légalement pour vous aider à faire face aux différents obstacles placés sur le chemin parfois cahoteux d'une carrière de Col blanc sur l'île de Montréal. ♦



# 26<sup>e</sup> conférence annuelle des délégués sociaux

## Se rassembler pour aider



**Guylaine Dionne et Luce Laflamme**  
Membres du Comité des délégués sociaux

La 26<sup>e</sup> conférence annuelle des délégués sociaux a eu lieu à Montréal les 12 et 13 février. Notre délégation de 20 membres s'est jointe à un rassemblement de plus de 200 délégués sociaux affiliés à la FTQ. La thématique de la violence était au cœur de l'événement de cette année. Violence qu'on retrouve sous toutes ces formes, qu'elle soit psychologique ou physique. Le but de la conférence était d'outiller les délégués sociaux pour y faire face.

Ces deux journées nous ont donné l'occasion de participer à des ateliers afin de définir des catégories de violence, de cerner des approches et d'aborder des considérations cliniques.

L'organisme en vedette cette année était le Centre d'aide pour hommes de Lanaudière (CAHo).

Le CAHo s'emploie à créer une synergie propice au développement d'un savoir-faire et d'un savoir-être relationnel reconnu au sein de son équipe composée d'intervenants dynamiques, motivés et engagés à devenir des modèles de non violence des plus inspirants.

Le Centre œuvre en prévention des comportements violents au moyen d'activités de sensibilisation et d'intervention individuelles et collectives. La méthode utilisée a fait ses preuves et elle favorise l'amélioration notable des comportements. L'organisme agit en partenariat avec le milieu communautaire et socioéconomique et participe activement au changement social.

De plus, un invité est venu témoigner de son séjour au centre d'aide et a échangé au sujet de ses comportements violents.

Éric (prénom fictif) nous a parlé de ses problèmes de consommation de drogue et



de l'accroissement de ses pulsions violentes. Pour lui, tout a commencé par des disputes insignifiantes (crises de jalousie), suivies de violence verbale et physique. Il a réalisé l'ampleur de ses actes le jour où il a étranglé sa conjointe.

C'est à partir de ce jour qu'il a décidé de faire appel au CAHo.

La violence est un moyen pour certains et un mode rationnel pour d'autres qui se transmet de génération en génération ou,

encore, qui peut faire partie d'une culture d'entreprise.

Le CAHo emploie deux approches : l'humanisme et celle qui s'inspire de la théorie des choix.

L'approche humaniste trouve sa source dans le besoin fondamental de vivre des relations nourrissantes et constructives. L'être humain possède les ressources suffisantes pour apporter des changements dans sa vie. Croire en l'humain, en sa capacité de changer, de s'améliorer. C'est par cette relation que ces changements s'entament. Les attitudes fondamentales à acquérir sont : l'authenticité, l'inconditionnalité, l'acceptation et l'empathie.

Selon l'approche de la théorie des choix, nous dirigeons l'ensemble de nos comportements vers le moyen que nous jugeons le plus approprié pour atteindre un objectif interne, quel qu'il soit. Quand il est atteint et que l'équilibre est revenu (besoin satisfait), ces comportements tendent à disparaître.

Au cours de ces deux journées bien remplies, nous avons constaté que, contrairement à la croyance populaire, aucune satisfaction de l'individu n'est possible, car un sentiment de culpabilité s'empare de lui. Il existe donc la possibilité d'aider ces gens à changer leurs comportements.

Il ne faut pas oublier que tout comportement n'a pas pour but de blesser l'autre mais de se protéger. Un comportement n'est jamais contre quelqu'un, il est pour soi. ♦

# Préposée aux communications d'urgence au SPVM Je m'appelle Mireille Mc Kenven



Julien Fournier • Délégué syndical et membre du Comité du journal

**Je m'appelle Mireille Mc Kenven. J'aurai cinquante ans bientôt. Je cumule 32 années d'ancienneté à la Ville et à l'ex-CUM, dont presque 25 comme préposée aux communications d'urgence – répartition (PCU-R) au SPVM. Auparavant, j'ai occupé un poste de préposée à l'information policière et, avant cela, j'ai été commis de bureau, à la section Identité judiciaire, ainsi qu'au Service de l'évaluation où j'ai débuté en février 1982.**

**C**omment décrirais-tu ton emploi ? Nous sommes huit PCU-R (neuf avec la section Métro) en poste en même temps, à raison de deux par canal radio-région. Nous nous partageons le territoire de l'île de Montréal.

On reçoit sur un écran les « cartes d'appel » informatisées et rédigées par les analystes du 9-1-1. Un code d'événement ainsi qu'une cote de priorité ont été attribués aux appels déjà classés par secteur géographique. On doit prendre connaissance de ces appels et les acheminer numériquement aux autopatrouilles disponibles par ordre de priorité mais souvent aussi par ondes-radio.

On doit être à l'écoute et répondre prestement à certaines demandes des patrouilleurs sur les lieux d'un appel (demandes de renforts policiers, contact avec d'autres services d'urgence comme les ambulances, le Service des incendies, les travaux publics, la Sûreté du Québec ou interroger les banques de renseignements policiers).

Un bon PCU-R se préoccupe de la sécurité des policiers et n'hésite pas à s'assurer auprès d'eux que tout va bien sur les lieux d'un appel à risque ou à leur demander leur position exacte lors d'interventions spontanées. Il se doit aussi de noter et, au besoin, de retransmettre une description de suspect, d'un véhicule en fuite, etc. Il accompagne et assiste à distance les patrouilleurs dans leurs interventions. Vous ai-je dit que j'adore ma job ?

**As-tu quelques anecdotes pour nos lecteurs curieux ?** Oui, bien sûr ! Il est

fréquent que les citoyens fassent appel à nos services pour des chicanes de voisins. Je me rappelle du cas d'une dame qui prétendait que son voisin laissait son chien

faire ses besoins sur son terrain. Elle requerrait donc la présence des policiers pour qu'ils puissent comparer les besoins de son propre chien et ceux du pitou d'à côté, histoire de démontrer c'était bien ce dernier qui « polluait » son terrain. Je me souviens aussi d'un appel où l'on rapportait qu'une grand-mère se faisait menacer par son petit-fils qui voulait avoir de l'argent pour se procurer de la drogue. Cela m'horripile.

**Est-ce que tu as constaté, durant ta carrière, une évolution du rôle des femmes ou du comportement des gens envers les femmes ?** Même si je sais que le harcèlement sexuel avait encore cours lorsque j'ai commencé en 1982, franchement je n'en ai pas vu. Et, dans mon milieu de travail actuel, il existe une belle camaraderie entre les hommes et les femmes.

Je ne sens pas de condescendance de la part des collègues masculins, à l'exception de rares individus pour qui une femme vieillissante ou qui n'est pas un canon de beauté ne vaut même pas la peine qu'on

lui dise bonjour. Mais ce sont des cas isolés.

Mon emploi en est un à prédominance féminine, ce qui n'était pas le cas voilà 30



ans. Est-ce que je m'en réjouis ? Pas nécessairement, j'aime travailler autant avec les hommes qu'avec les femmes.

**Enfin, quels doivent être, selon toi, le rôle et les priorités de ton Syndicat ?** Les congés de maternité, les politiques conjointes sur le harcèlement sexuel, le dossier de l'équité salariale. Il est bien sûr évident que les femmes doivent obtenir justice quand c'est nécessaire. Leur meilleur intermédiaire reste leur Syndicat, et c'est pourquoi il est très important de l'appuyer ! ♦

# Les syndicats sous la lorgnette des médias

## Déséquilibre et distorsion



Jean Pierre Wafuana • Délégué syndical et secrétaire du Comité du journal

**Avec le battage médiatique qui les entoure périodiquement, il est difficile de passer à côté du sujet des syndicats. La presse écrite et parlée en fait ses choux gras et certains politiciens vont jusqu'à en faire des boucs émissaires durant leurs campagnes électorales.**

Ce n'est pas d'hier que la question de la pertinence des syndicats se pose. Elle suscite toujours, dépendant des intérêts, un débat passionné. Si des téméraires poussent l'audace jusqu'à réclamer leur disparition ou encore la réduction coûte que coûte de leur influence, d'autres se posent la question « à qui profitent-ils ? ». Est-ce juste une affaire des longs et gros bras, de « gras durs du système », comme l'avancent certains ? Décortiquage.

Selon certains, les syndicats sont trop puissants. Ils se battent contre la modernisation du Québec. Leur rôle doit être remis en question. Plus que cela : on doit s'en libérer. Ces phrases résonnent comme un verdict irrévocable, une sentence sans appel. Comme pour leur donner force de loi, certains médias, délibérément ou non, en relayent le néfaste écho, occasionnant souvent un feedback négatif au sein de l'opinion publique.

Évidemment, pour les pourfendeurs, l'astuce en vaut la chandelle : présenter le syndicalisme comme une vieille notion totalement révolue. Un peu comme quand il a fallu débattre de l'article 45 du *Code du travail* du Québec, notamment en ce qui a trait au droit du lock-out au profit de l'employeur, afin d'étouffer les velléités du *Big Labour*. Une trouvaille d'éditorialistes qui pensent qu'il y a un déséquilibre législatif trop favorable aux syndicats du fait que ces derniers peuvent, au palier municipal, déclencher la grève sans que l'employeur n'ait le moyen de les en empêcher.

L'on comprend dès lors ces affirmations devenues une sorte de lieu commun : les syndiqués sont trop payés, leurs revendications excessives, ce qui les privilégie par

rapport au reste de la population. Puis, on en appelle à la responsabilité du gouvernement. Vite, les intérêts des contribuables avant ceux des syndicats !

Pourtant, à y regarder de plus près, l'enjeu est ailleurs, dans la structure des entreprises médiatiques, ceux qui les financent et ceux qui flirtent avec. Des études sérieuses l'attestent. Dans sa recherche menée en vue de l'obtention d'une maîtrise en science politique, Jean-Simon Posca est parvenu à tirer un certain nombre de conclusions dont l'une retient particulièrement l'attention :

Les quotidiens montréalais qui appartiennent tous à des entreprises privées traitent les syndicats de façon très négative. Ces médias agissent conformément aux intérêts de leurs propriétaires. De manière générale, plus les syndicats sont revendicatifs et actifs dans la défense des intérêts de leurs membres, plus les médias les dépeignent de manière négative<sup>1</sup>.

Alors, question : qui parmi nous a pu déjà observer le patronat applaudir un projet de syndicalisation ? À coup sûr, chaque tentative finit toujours à peu près de la même manière : allez, circulez, y a rien à voir !

Un autre lien facile à établir concerne des projets de lois du gouvernement Harper qui visent à susciter le doute, discréditer en exposant, d'une part, le budget des syndicats au grand jour et en instaurant, d'autre part, un vote secret obligatoire des membres potentiels avant l'obtention d'une accréditation syndicale.

Pendant ce temps, les statistiques ne sui-

vent pas la funeste tendance à identifier les syndiqués comme une bande de « gras durs du système » qui empêchent la société québécoise de progresser. Des chiffres récents indiquent qu'au Canada, un salarié sur deux, soit 52 %, croit que les syndicats sont encore pertinents, qu'ils demeurent un rempart contre les intérêts privés. Alors, à qui profitent-ils ?

Certainement aux syndiqués puisqu'ils sont appelés à défendre leurs intérêts, en leur donnant une voix politique. Le contexte actuel, fait d'emplois précaires, de non reconnaissance des compétences et des capacités le justifie plus que jamais. S'il en était autrement, à qui donneraient-ils le mandat de défendre les droits des salariés ou de militer pour l'amélioration de leurs conditions de travail ? En tout cas, pas aux patrons !

En décembre dernier, il y a tout de même eu une agréable surprise. L'ex-maire de Québec Jean-Paul L'Allier, un ancien patron, s'est porté à la défense du monde syndical. D'après lui, l'image publique des syndicats québécois est victime de distorsion et d'attaques qui viennent de gens qui prônent le néolibéralisme.

Si ce n'est pas le cas, ça en a tout l'air ! ♦

<sup>1</sup> POSCA, Jean-Simon. 2006. *L'image des syndicats dans les éditoriaux de trois quotidiens montréalais lors de la première année du gouvernement québécois dirigé par Jean Charest (avril 2003 – avril 2004)*. Mémoire de maîtrise (science politique), Université du Québec à Montréal, p. 70.

# Journée internationale des femmes Une soirée animée !



**P**our la dixième édition de sa célébration de la Journée internationale des femmes, le Comité de la condition féminine a fait les choses en grand ! L'événement est d'ailleurs devenu si populaire qu'on a malheureusement dû refuser des inscriptions, faute de place.

En fin d'après-midi nous avons pu découvrir des talents des membres du SFMM qui s'adonnent à l'artisanat dans le cadre d'une expo vente ; nous les remercions vivement pour leur participation.

L'organisme invité cette année était le Centre des femmes de Montréal qui, depuis 40 ans, répond aux besoins des femmes en les accompagnant dans leurs différents parcours et en soutenant leur évolution dans la société québécoise.

On a remis à l'organisme le produit de la vente des coupons de participation au tirage de deux billets de hockey offerts par Raymond Chabot Grant Thornton, en plus de se livrer à une collecte qui a permis d'amasser un autre 500 \$ auquel le SFMM a ajouté sa propre contribution de 500 \$.

En guise de divertissement, les membres présentes ont pu assister à un spectacle de l'humoriste Korine Côté, une lauréate du dernier gala des Olivier au sens de l'observation aiguë et à la répartie piquante.

Déjà, nous nous affairons à préparer l'événement de l'an prochain, où nous espérons vous revoir en grand nombre !

– **Dominique Payette**, membre du Comité de la condition féminine



Le Comité de la condition féminine du SFMM : la membre Maryse Picard, la secrétaire Sylvie Beauchamp, les membres Dominique Payette et Luce Laflamme, et la responsable Tina Rizetto



Du syndicalisme... ailleurs !

# Inde : la voie de l'indiscipline



Maryse Chrétien • Directrice syndicale et responsable du Comité du journal

**Bien qu'en Inde, le taux de syndicalisation n'atteint qu'un maigre 3 % (24 millions d'adhérents), il y a une effervescence grandissante dans le secteur tertiaire, notamment dans les centres d'appels. Une dizaine de centrales syndicales sont regroupées géographiquement et professionnellement, mais le principal défi auquel font face les 100 000 syndicats indiens consiste en leur indissociable affiliation aux partis politiques du pays. Ce lien malsain cause une puissante rivalité entre eux.**

**S**ous l'égide de partis politiques, les syndicats sont fragmentés et politisés. La montée grandissante des syndicats dits indépendants commence à donner espoir aux salariés du sous-continent. Négocier sa propre

convention collective plutôt que s'en faire dicter une par son parti comporte de nets avantages. C'est d'autant plus vrai lorsque votre parti lié n'est pas au pouvoir.

Cependant, la création d'un syndicat indépendant en Inde n'est pas une mince af-

faire. Le cas des salariés de l'usine de voiture Maruti Suzuki de la ville de Gurgaon l'illustre de manière éloquent.

En 2001, ces travailleurs ont voulu créer un syndicat indépendant en raison de sanctions salariales infligées à des collègues pour des motifs inacceptables : le sept minutes trente secondes de pause n'avait pas été respecté car l'administration avait décidé de déplacer les toilettes à plus de 450 mètres de l'usine lors de travaux. Voyant ce projet syndical comme une menace politique, le gouvernement lui-même a fait pression sur l'employeur pour éviter la création du Maruti Suzuki Employees Union (MSEU).

Il est fort à parier que moult projets de ce type seront dans la mire du gouvernement indien à l'avenir. Les salariés arriveront à sortir de ce carcan politique seulement par la voie de l'indiscipline. Ainsi se réuniront les forces syndicales de l'Inde. ◆

Source : [www.courrierinternational.com](http://www.courrierinternational.com)



NOTRE ENTREPRISE FAMILIALE A FAIT  
**ÉCONOMISER PLUSIEURS DOLLARS**  
AUX MEMBRES DU **CSFMM**.

PROFITEZ DE CETTE OFFRE COMME VOS CONSOEURS ET CONFRÈRES.

Une visite vous convaincra.

Des prix, un concept de vente tellement différent !

Sur rendez-vous seulement : **514 214-6557**

*Toute une gamme de matelas et de lits ajustables disponibles*

**MATELAS**  
**Robert Bastien**  
40 ANS D'EXPÉRIENCE  
DANS LE DOMAINE DU MATELAS



# BURROWES

## COURTIERS D'ASSURANCES

### NOUVEAU CONCOURS

# J'AI MON VOYAGE...

Quatre personnes choisies par tirage,  
douze finalistes au total !

**Dates des tirages :**

31 mai 2014, 30 septembre 2014, 31 janvier 2015

Le grand gagnant sera choisi parmi les douze finalistes lors  
du **GRAND TIRAGE** au **BAR LE NEWTOWN** le 19 février 2015...

Présence obligatoire !

**GAGNEZ**  
un crédit voyage  
d'une  
valeur de **3000\$**



Vers une destination  
de votre choix !

## COMMENT PARTICIPER ?

- Demandez-nous une soumission
- Devenez un nouveau client
- Nos clients existants  
sont automatiquement inscrits

*Faites affaire avec Burrowes et  
bénéficiez d'avantages uniques sur le marché*

## GAGNANTS DU CONCOURS

ÉGAYEZ VOTRE DÉCOR AVEC BURROWES

Tirage du 31 janvier 2014

Chacun remporte une carte cadeau  
d'une valeur de 250 \$ échangeable  
chez Réno-Dépôt ou Déco-Découverte

Tous sont membres du SFMM (SCFP)



*GAGNANT*

Luc Pelletier



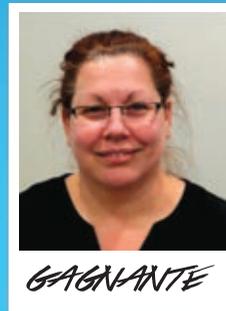
*GAGNANT*

Michel Thibault



*GAGNANT*

Denis Castonguay



*GAGNANTE*

Johanne Morin

QUELLE QUE SOIT  
VOTRE PASSION...



NOUS L'ASSURONS !

**BURROWES**

COURTIERS D'ASSURANCES

514 905-SFMM (7366)

info@burrowes.ca



AVANTAGEUX  
POUR NOUS TOUS

AVANTAGEUX  
POUR MOI

# AVIS DE CONVOCATION

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

DÉCIDONS ENSEMBLE DES GRANDES ORIENTATIONS DE LA CAISSE.

Mercredi le 16 avril 2014 à 18 h

Salle « Armand Vanasse » située au sous-sol  
du Centre de services financiers des pompiers  
2600, boulevard Saint-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4

### LISTE DES DIRIGEANTS SORTANTS POUR L'ANNÉE 2014

#### Conseil d'administration

Serge Lebeau  
*représentant pompier retraité*

Éric Limoges  
*représentant pompier actif*

Serge Sochodolsky  
*représentant pompier actif*

Lucrecia Sotomayor  
*représentante col bleu*

Michel Bouliane  
*représentant col blanc*

#### Conseil de surveillance

Robert Martin  
*représentant pompier*

Poste vacant  
*représentant col blanc*



**Desjardins**  
Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

Sans frais 1 800 465.2449 [desjardinsmunicipal.com](http://desjardinsmunicipal.com)

Centre de services financiers des pompiers (Siège social)  
2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4  
Tél. : 514 526.4971 Téléc. : 514 526.0767

 [DesjardinsMunicipal.com/facebook](https://www.facebook.com/DesjardinsMunicipal.com)

Centre de services financiers des cols bleus  
8457, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2M 2G2  
Tél. : 514 274.3325 Téléc. : 514 274.4060