

Mars 2013 • Volume 47, numéro 1

# ColBlanc

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



Projet de convention

# C'est adopté!

Le mot du président  
Une Équipe fière de vous servir  
page 3

Dossier équité salariale  
Du neuf ?  
pages 4 et 5

Dossier spécial  
Harcèlement et intimidation  
pages 12 à 15

LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS



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

# Sommaire

- 3** Une Équipe syndicale fière de vous servir  
Alain Fugère, président
- 4** Équité salariale : Quoi de neuf ?  
Francine Bouliane, secrétaire générale
- 6** Conférence pancanadienne sur les négos  
Mario Sabourin, vice-président
- 7** L'humain surpassera la machine !  
Benoît Audette, vice-président
- 8** DDO - Prog. d'équité salariale terminé !  
Lyne Lachapelle, vice-présidente
- Conférence annuelle des DS**  
Maryse Chrétien, dir. syndicale et resp. du Comité du journal
- 9** Du mouvement en équité salariale  
Les membres du Comité du journal
- 10** Renouvellement de convention collective  
Louis Longpré, agent de communication
- 12** Le SIM dans la tourmente  
Dominic Charland, vice-président
- 13** Du SIM au SITE, même problème  
Maryse Chrétien, dir. syndicale et resp. du Comité du journal
- 14** Condamné à 30 ans !  
Sylvain Piteau, dir. syndical et membre du Comité du journal
- 15** Les cicatrices invisibles  
Daniel Morin, représentant en réparation SST
- 16** Alerte aux décibels  
Jocelyne Marquis, représentante en prévention SST
- 17** Un mariage voué à l'échec  
Richard Mc Laughlin, dir. syndical et secrétaire du Comité LAST
- 18** Sondage : des résultats probants  
Christopher Sayegh, dir. syndical, Service de la qualité de vie
- 19** Pour des lendemains égalitaires  
Tina Rizzetto, dir. syndical, resp. du Comité de condition féminine
- 20** Revaloriser pour se faire du bien  
Michel Ladouceur, secrétaire du Comité d'éducation
- 21** Toujours la même ritournelle !  
Michel Thibault, dir. syndical et membre du Comité du journal
- 22** Du syndicalisme... ailleurs !  
Maryse Chrétien, dir. syndicale et resp. du Comité du journal

## L'ÉQUIPE DU COLBLANC



FRANCINE BOULIANE  
Responsable  
à l'Exécutif



SYLVAIN PITEAU  
Membre  
du Comité du journal



LOUIS LONGPRÉ  
Agent de communication



MICHEL THIBAUT  
Membre  
du Comité du journal



MARYSE CHRÉTIEN  
Responsable  
du Comité du journal



Mars 2013 • Volume 47, 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 acqui-

sitions pour Canadiana 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

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

**Notre couverture** : le 25 février dernier, les Cols blancs de la Ville de Montréal se sont rassemblés pour voter sur le projet de convention collective. (photo : Louis Longpré)

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



## Le mot du président

# Une Équipe syndicale fière de vous servir

Alain Fugère • Président

L'année 2012 a vu un renouvellement quasi complet de la composition du Comité exécutif du SFMM, la plus grande organisation syndicale du secteur municipal québécois. En février, Francine Bouliane a été élue au poste de secrétaire générale et Josée Lacroix à celui de vice-présidente. En mars, Dominic Charland a accédé à son tour au poste de vice-président. Le mois suivant, Gilles Maheu est devenu trésorier-archiviste. Benoît Audette est venu clore la marche en étant élu vice-président en septembre. La vice-présidente Lyne Lachapelle et les vice-présidents Mario Sabourin et Gaétan Scott ont pour leur part poursuivi leurs mandats respectifs. Quant à moi, j'ai eu l'honneur d'être élu président en juin.



Toutes et tous, nous sommes des passionnés du militantisme pour qui la semaine de travail ne s'achève pas le vendredi. Et nous sommes loin de nous en plaindre ! Ce qui compte, c'est d'être là, pour vous, peu importe le lieu et le moment !

### Des conventions collectives à la hauteur de vos attentes

Nous sommes bien sûr là pour faire respecter les 18 conventions collectives, et nous agissons avec ardeur

tenus au fait de ce qui se passe dans vos lieux de travail à la grandeur de l'île.

Nous sommes là aussi pour négocier en votre nom les meilleurs contrats de travail possible. Et, face à des employeurs coriaces comme les nôtres, nous avons besoin d'assemblées générales où vous serez nombreux à nous confier des mandats forts et clairs. Et il n'en a pas été autrement avec ceux d'entre vous qui œuvrent à la Ville de Montréal, à la Société du parc Jean-Drapeau et à Côte-Saint-Luc, où des pourparlers devraient incessamment débiter.

Au début du mois de mars, le SCFP a lancé une campagne médiatique sous le thème *C'est notre retraite*. Si ce n'est déjà fait, visitez son site Web sur [cestnotreretraite.com](http://cestnotreretraite.com) ; vous y trouverez une mine d'informations et, surtout, un argumentaire convaincant en faveur du maintien de notre régime de retraite à prestations déterminées.

Gardons en mémoire que les montants versés par l'employeur à la caisse sont du salaire différé, et non pas des cadeaux ! Nous travaillons assez fort toute notre vie, et nous méritons de jouir d'une retraite qui nous donnera les moyens de nous loger, de nous nourrir et d'acquitter nos factures !

### La lutte à finir pour l'équité salariale

Nous sommes encore et toujours là pour obtenir de la Ville de Montréal qu'elle respecte une fois pour toutes les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*. Nous ne lâcherons pas prise ! Quelque 60 % de nos membres sont des femmes, et il est hors de question de laisser la Ville continuer à faire des économies sur leur dos ! Non seulement cette attitude discriminatoire est contre-productive, elle est aussi coûteuse pour les contribuables montréalais – en effet, la dette de la Ville envers ses salariés couverts par la *Loi* porte intérêt au taux légal de 5 %.

En terminant, permettez-moi de vous réitérer l'importance pour toutes et tous de s'impliquer dans la vie syndicale, entre autres en assistant aux assemblées générales. Au plaisir de vous y rencontrer et de vous saluer personnellement ! ♦



dans le cadre de comités de relations de travail, de comités de griefs, de comités en santé et sécurité ou de comités en évaluation d'emploi. Nous sommes partout : à Montréal, dans les 12 villes reconstituées, dans les cinq organismes paramunicipaux. Et nous faisons entièrement confiance aux directeurs et délégués syndicaux, qui sont nos yeux et nos oreilles, pour être

### Le combat pour le maintien de nos caisses de retraite

Nous sommes également là pour défendre vos intérêts contre l'intention maintes fois exprimée par l'employeur Ville de Montréal de sabrer dans les caisses de retraite.

Date de tombée des textes pour le prochain numéro du

**ColBlanc**  
le vendredi 10 mai 2013

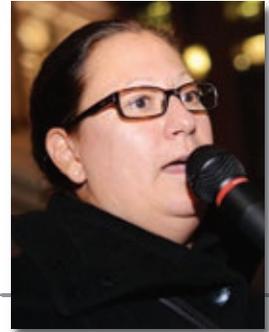


# Équité salariale

## Quoi de neuf ?

Francine Bouliane • Secrétaire générale

Tant que toutes les personnes ayant droit à des ajustements n'auront pas reçu complètement et totalement les sommes qui leurs sont dues, nous vous ferons rapport sur l'évolution de ce dossier. En novembre et décembre, plusieurs d'entre vous avez reçu des chèques en lien avec l'équité salariale, mais le dossier n'est pas réglé pour autant (voir l'encadré).



À la suite du grand rassemblement du 19 novembre auquel environ 500 personnes ont participé, nous avons finalisé la phase I du plan d'action en demandant de rencontrer Michael Applebaum, le nouveau maire de la Ville de Montréal. Le 13 décembre, notre président Alain Fugère et moi-même nous sommes rendus à son bureau de l'hôtel de ville.

Nous lui avons demandé, entre autres, d'attendre la décision de la Commission de l'équité salariale

avant de porter la cause devant des tribunaux supérieurs. Nous lui avons rappelé que les fondements de la *Loi sur l'équité salariale* sont issus de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui stipule que tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent. Nous lui avons de plus souligné que tous les autres employeurs au Québec ont appliqué les ajustements salariaux à chacun des échelons d'une catégorie d'emploi féminine faisant l'objet d'un tel ajustement. Nous lui avons enfin signalé que la méthode de paiement et l'application que fait la Ville de la *Loi* n'enraye pas la discrimination. Au contraire, elle la perpétue sur plusieurs années, tout particulièrement pour les femmes et les jeunes, de l'embauche jusqu'à l'atteinte du maximum de leurs échelles salariales.

Nous avons également tenté de le sensibiliser au sujet de l'exercice de maintien de l'équité salariale qui a eu pour effet de baisser les salaires — dans certains cas de façon très substantielle, comme chez les secrétaires de direction.

Lors de cette rencontre, M. Applebaum s'est engagé à examiner de nouveau le



dossier.

Nous avons également profité de la période des Fêtes pour faire parvenir à M. Applebaum une carte de Noël (voir ci-contre). Vous avez été quelque 2300 Cols blancs à signer les fameuses cartes, que nous sommes allés porter directement à l'hôtel de ville le 20 décembre.

Au moment d'écrire ces lignes, nous attendons toujours la décision de la Commission de l'équité salariale sur le litige portant sur l'application des paiements à tous les échelons. Soyez assurés que, dès la réception de cette décision, nous échafauderons une stratégie de communication et un plan d'action. Une fois la décision rendue, la Ville de Montréal aura 90 jours pour la contester si elle le désire. En attendant, les intérêts légaux de 5 % courent toujours. ♦

JOYEUSES  
FÊTES !



 SYNDICAT  
DES FONCTIONNAIRES  
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

 SCFP  
Syndicat canadien de  
la fonction publique

# Portrait des sommes dues

## Cols blancs de Montréal

L'affichage de l'équité salariale s'est effectué le 23 décembre 2010, mais le litige subsiste concernant les ajustements à être payés aux gens qui n'avaient pas atteint l'échelon maximum durant la période de référence. Si, pendant cette période, vous étiez en progression dans l'emploi pendant quelques années ou que vous n'étiez toujours pas au maximum de votre échelle salariale, la Ville vous doit donc encore des sommes. Si vous n'êtes pas à l'échelon maximum

présentement, elle doit corriger le tir, intégrer les ajustements d'équité salariale à tous les échelons et vous payer le bon taux horaire pour chacune de vos paies.

Le nouvel affichage, d'une durée de 60 jours, précisant qu'aucune modification à l'affichage du maintien n'est nécessaire a été effectué le 20 décembre 2012. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les taux « équité » disparaissent

et sont remplacés par les taux « maintien », ce qui a pour conséquence de baisser votre taux horaire. Les secrétaires de direction, quant à elles, perdent complètement leur taux « équité » en 2011. La Ville de Montréal vous doit ces sommes.

## Cols blancs des villes reconstituées

Pour la période s'étendant du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2005, l'exercice d'équité salariale de la Ville de Montréal s'applique aux villes reconstituées : à la suite de l'envoi d'une lettre par chacun des vice-présidents responsables aux directrices et directeurs généraux des villes concernées, on nous a informés que ces dernières effectuent actuellement les calculs – elles ont payé ou vont payer prochainement.

Pour la même période, comme il s'agit de sommes dues par Montréal, le litige persiste concernant les ajustements relatifs à toutes les années où vous n'étiez pas à l'échelon maximum. La Ville de Montréal vous doit ces sommes.

En vertu de la Loi, qui stipule que les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine sont réputés faire partie intégrante de la convention collective et des conditions de travail, les ajustements d'équité salariale

obtenus doivent être intégrés aux échelles des conventions collectives qui ont été transférées le 1<sup>er</sup> janvier 2006 lors de la reconstitution des villes. Comme la plupart des villes ont refusé de le faire, votre Syndicat a déposé ou déposera des griefs en fonction des réponses de chacune d'elles. Les villes reconstituées vous doivent ces sommes indépendamment des travaux effectués dans le cadre des programmes en cours.

L'exercice de l'équité doit couvrir la période débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Les travaux sont en cours dans toutes les villes, et les ajustements résultant de ces exercices sont à venir.

## Cols blancs de la Société du parc Jean-Drapeau

L'exercice d'équité salariale est terminé depuis le 17 décembre 2010, mais cet employeur n'a pas encore payé les ajustements. Un différend a été déposé à la Commission de l'équité salariale et une offre de conciliation est sur la table. Au moment de répondre à la Commission, nous avons appris que la Société était en pleine restructuration. Nous attendons de connaître les conséquences de ces changements sur nos vis-à-vis patronaux pour la suite des événements. La Société du parc Jean-Drapeau vous doit toutes ces sommes.



À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les taux « équité » disparaissent

## LAUT'JOURNAL

**Les grands journaux appartiennent à quelques familles multi-millionnaires et sont financés par la publicité d'entreprises multi-milliardaires. Pas étonnant que nos intérêts n'y soient pas défendus !**

L'aut'journal est un mensuel progressiste sans but lucratif et sans publicité des grandes entreprises. Depuis sa fondation il y a 22 ans, une équipe de bénévoles y défend nos intérêts.

Lisez les chroniques de Léo-Paul Lauzon, Jean-Claude Germain, Victor-Lévy Beaulieu, Pierre Dubuc et plusieurs autres.

Abonnez-vous ! Faites parvenir un chèque de 30 \$ (un an) à L'aut'journal, 3575, boul. Saint-Laurent, bureau 117, Montréal, H2X 2T7

Nom : \_\_\_\_\_ Organisme : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Tél. : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

Pour un point de vue différent de l'actualité, l'Équipe du SFMM (SCFP) encourage ses membres à lire L'aut'journal.

**[www.l'autjournal.info](http://www.l'autjournal.info)**

# Conférence pancanadienne sur les négociations

## Le SFMM fourbit son arsenal



Mario Sabourin • Vice-président

En février, le trésorier-archiviste Gilles Maheu, les vice-présidents Dominic Charland, Benoît Audette et moi-même nous sommes joints à des conseillers et des confrères de partout au Canada à l'occasion de la première conférence pancanadienne sur les négociations du SFCP, qui s'est déroulée au Centre des congrès d'Ottawa du 5 au 8 février.

Organisées sur le thème de l'indissociabilité entre vision d'avenir et négociations fructueuses, les assises ont permis aux délégations d'enrichir leurs points de vue sur l'économie, le climat sociopolitique de droite, la précarité des emplois, les travailleurs étrangers ainsi que les divers enjeux de sociétés auxquels le monde du travail sera confronté au cours des prochaines années.

Les traditionnels discours de bienvenue et de brèves allocutions de nos dirigeants provinciaux et natio-

miste), Paul Booth (adjoint exécutif au président de l'*American Federation of State County and Municipal Employees* (AFSCME)), Joey Calugay (organisateur communautaire / travailleurs immigrants) et Richard Pond (conseiller politique de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)).

Durant nos trois jours d'ateliers et de plénières, nous avons largement échangé avec nos conseillers et confrères de partout au Canada sur les différents problèmes, les stratégies et les moyens adoptés partout au

- la montée du travail précaire ;
- les travailleurs étrangers ;
- comment repousser les programmes d'austérité gouvernementale ;
- la défense des régimes de retraite ;
- l'organisation de la défense de nos droits ;
- la mobilisation de nos communautés ;
- les façons de se faire des alliés dans la communauté ;
- la mobilisation de notre membership ;
- la coordination des négociations et des stratégies.

En conclusion, le succès de nos négociations futures repose indéniablement sur notre FORCE DE MOBILISATION, sur la solidarité, sur l'implication sociopolitique ainsi que sur notre détermination à réaliser nos objectifs. ♦



© Joshua Berson, pour le SFCP

naux ont mis la table pour trois journées d'ateliers et de conférences.

En ce qui a trait aux conférences, nous avons eu droit à celles de Chrystia Freeland (rédactrice en chef de *ThompsonReuters Digital*), Rachida Azdouz (psychologue à l'Université de Montréal), Yessy Byl (avocate en droit du travail du Centre de liberté civile de l'Alberta), Deena Ladd (Association Toronto pour les travailleurs immigrants), Armine Yalnizyan (écono-

me) pour contrer la montée de la « rectitude de droite » en matière de gestion publique, et ce, tant sur le plan des négociations que sur celui du bris du contrat social par les différents paliers de gouvernement.

Nous avons abordé sous différents angles, tant de façon sectorielle que provinciale, les sujets préoccupants pour nos membres et les façons d'y faire face dans le cadre de nos négociations :

IMPORTANT

### Pour éviter de se retrouver malade et sans le sou...

Saviez-vous que votre couverture d'assurance-invalidité n'est pas maintenue durant un **congé sans solde** ou à **traitement différé** ?

En effet, si vous ne faites pas une demande écrite à cet effet à l'employeur, votre couverture NE SERA PAS MAINTENUE !

Ce qui veut dire que même à la fin de votre congé, à la date prévue de votre retour, votre contrat ne reprend pas. Vous pourriez être obligé de retourner au travail et d'y accomplir vos tâches normales pour une durée déterminée au contrat d'assurance avant de pouvoir toucher vos prestations d'assurance salaire.

Si vous désirez maintenir votre couverture d'assurance-invalidité, acheminez par écrit, un avis demandant à l'employeur (la personne avec qui vous avez fait votre demande de congé) de maintenir votre assurance et surtout conservez-en une copie.

# Tour d'horizon syndical de certains services et divisions L'humain surpassera la machine !

Benoît Audette • Vice-président



**Voici un tour d'horizon rapide des services que je supervise syndicalement. Nous ne discuterons pas ici des cas plus personnels ou des grands enjeux qui nous touchent tous, comme les négociations de convention collective qui nous demanderont plus d'engagement de la part de tous et chacun. Votre seule présence à une assemblée est un message transmis à l'employeur qui est loin d'être anodin, croyez-moi ! Alors, surveillez les avis de convocation !**

**Au plaisir de se retrouver ensemble pour la même cause !**

**U**ne révision du registre de postes a été complétée par tous les directeurs syndicaux travaillant avec moi. Plusieurs postes vacants et temporaires, dont les délais étaient dépassés, ont fait l'objet de dépôts de griefs.

**SITE** : La Commission Charbonneau cause une onde de choc aux Infrastructures. Sans dévoiler d'informations personnelles, nous sommes très heureux de la réintégration de l'un de nos confrères suspendus. Ce résultat n'aurait pu se concrétiser sans la solidarité qui

régne dans ce Service entre, bien sûr, les Cols blancs, mais aussi auprès des personnes de tous les horizons. Merci ! Travaillons maintenant à prouver à nos dirigeants et à la population que nous

sommes plus performants que les firmes externes. À coût moindre, nous sommes plus efficaces et rendons des résultats de meilleure qualité. À coup sûr, nous sommes le meilleur rapport qualité prix ! Votre directrice syndicale, Maryse Chrétien.

**STI** : La direction prépare un programme de gestion de la main-d'œuvre (PGMO), histoire de mieux connaître les connaissances, habiletés et ambitions des salariés y travaillant. Connaissant la place de plus en plus importante de l'informatique dans notre travail, les besoins ne peuvent qu'aller en augmentant. Un peu de planification afin d'avoir une expertise interne de qualité et prête à relever les défis ne peut

qu'être de bon augure. Reste à s'assurer que certains n'utiliseront pas ces renseignements, collectés auprès de nos membres, pour faire du favoritisme au lieu de pratiquer l'égalité des chances et l'équité. Nous y veillerons ! Votre directeur syndical, Salvatore Agnello.

**Service de l'eau** : La structure administrative se stabilise et nous voyons certains gestionnaires commencer à poser les pierres de leurs petits royaumes. La remise en question des horaires flexibles et le non respect de lettre d'entente nous inquiètent. Nous verrons, lors d'un rare comité de relations professionnelles avec les ressources humaines, si nous pourrions corri-

penses budgétaires de quelques services centraux. C'est aussi un deuxième service où l'horaire flexible semble déranger des chefs de section dans certaines unités administratives, et qui tentent d'en restreindre l'application. Sous surveillance ! Votre directeur syndical, Raynald Asselin.

**SPVM (ADS seulement)** : Chez les agents de stationnement, les jours fériés qui surviennent un samedi ou un dimanche pour les agents qui devaient être au travail semblent être d'une complexité inouïe pour Kronos ! Ne vous en faites pas... l'humain surpassera la machine ! Votre directeur syndical, Stéphane Armstrong.

**Ville-Marie** : Nous avons réglé de vieux litiges et travaillons à en résoudre d'autres. Les discussions sont ouvertes et cordiales. Il subsiste encore des problèmes de santé à la bibliothèque Père-Ambroise (bâtiment appartenant à un partenaire et construit par un entrepreneur connu de la Commission Charbonneau) attribuables à des émanations de chlore provenant de la piscine. Seule ombre au tableau, le style de gestion aux Permis et inspections assimilable à une époque digne de mes grands-parents ! Votre directeur syndical, Jonathan Chalifoux.

**Mercier-Hochelaga-Maisonneuve** : Mis à part des problèmes générés par Kronos, les relations de travail sont, à mon grand plaisir, basées sur la méthode de « résolution de problèmes sur la base des intérêts » et ça fonctionne. Votre directeur syndical, Michel Thibault.

**Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension** : Eh oui, bon dernier. C'est l'endroit où les griefs se multiplient et où la direction cherche des raisons pour se justifier plutôt que des solutions pour régler les problèmes. Même les libérations pour activités syndicales du directeur ne sont pas signées adéquatement. Que dire de plus ! Votre directeur syndical, Marc-André Latulippe. ♦



Une journée de formation a dernièrement été offerte aux directeurs syndicaux de l'équipe de Benoît Audette. Dans l'ordre habituel : Maryse Chrétien, Cynthia Maurice, Tina Rizzetto, Stéphane Armstrong, Raynald Asselin, Jocelyne Chicoine (agente de griefs), Michel Thibault, Benoît Audette (vice-président), Salvatore Agnello, Jonathan Chalifoux et Marc-André Latulippe.

ger ces égarements. Votre directrice syndicale, Cynthia Maurice.

**Évaluation foncière** : À la suite de nos actions de novembre et décembre dernier dénonçant le refus de la Ville de Montréal d'appliquer la *Loi sur l'équité salariale*, votre directrice syndicale a été suspendue pour son passage dans les bureaux de la Division Est lors du sprint de signature des cartes de Noël pour le nouveau maire. C'est ajouter l'insulte à l'injure. Est-ce qu'un représentant syndical masculin aurait subi le même sort ? Votre directrice syndicale, Tina Rizzetto.

**Finances** : Un service en pleine expansion qui rapatrie sous sa charge certaines fonctions liées aux dé-

Dollard-Des-Ormeaux

## Programme d'équité salariale terminé !



**Lyne Lachapelle**  
Vice-présidente

À Dollard-Des-Ormeaux, on vient de mettre un terme définitif au programme d'équité salariale touchant ses salariés occupant des fonctions à nette prédominance féminine.

Les parties syndicale et patronale sont ravies d'avoir mené l'exercice dans l'harmonie et sans accroc majeur. Il vaut la peine de saluer le travail acharné de nos deux membres qui ont fait partie du comité mixte d'équité salariale, Johanne Joly et Diane Beauchamp.

Cette conclusion heureuse d'un processus parfois complexe laisse songer que les derniers mois ont été particulièrement fructueux sur le plan des relations de travail dans cette ville liée. En effet, rappelons que les parties ont signé le 22 novembre dernier une convention collective des plus avantageuses d'une durée de cinq ans. ♦

## Rassemblement pour l'équité salariale



C'est une question de respect!



514 842-9463  
www.sfmm429.qc.ca



## Conférence annuelle des DS Pour ne pas s'oublier



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

Les 13 et 14 février dernier, les délégués sociaux se sont rassemblés à Montréal dans le cadre de leur Conférence annuelle. Des syndiqués de multiples secteurs y ont participé. Cette année, le thème de la conférence visait à sensibiliser les délégués sociaux à penser à eux-mêmes à travers leur mission de relations d'aide auprès de leurs membres.

Par le biais de présentations et d'ateliers, les délégués sociaux ont réussi à mieux cibler leurs limites d'intervention. Anne Gauvin, directrice générale du Pavillon Pierre-Péladeau – une maison de réhabilitation pour alcooliques et toxicomanes – nous a proposé des trucs pour pouvoir aider les autres sans trébucher soi-même. Entre autres, elle a analysé comment s'installe l'épuisement professionnel chez les intervenants. À cet effet, je vous invite à vous rendre sur <http://bit.ly/testburnout> pour passer le test de Christina Maslach qui vous permettra de connaître votre vulnérabilité à cette maladie.

Comme les délégués sociaux sont plus susceptibles de côtoyer la détresse humaine, ils risquent plus facilement de perdre leur propre équilibre. Des mécanismes de protection doivent s'enclencher avant qu'il ne soit trop tard. Soyez assurés que les délégués sociaux présents ont hérité d'outils fort utiles lors de ces deux journées ! ♦



PHOTO : PATRICK RONDEAU

# Équité salariale Du mouvement !

Les membres du Comité du journal

Le 22 janvier dernier, le gouvernement Marois a entériné la nomination de Lise Simard à titre de commissaire à la Commission de l'équité salariale. Jusqu'alors, elle occupait le poste coordonnatrice au Service de l'évaluation et de l'équité salariale au SFCP. Pour qui est au fait de l'évolution du dossier de l'équité salariale, plus particulièrement à la Ville de Montréal, cette nouvelle a de quoi réjouir. En effet, Lise est depuis longtemps une proche alliée des membres du SFMM touchés par la Loi sur l'équité salariale, dont elle a maintes fois défendu les intérêts sur nombre de tribunes.

Le SFCP a décidé de combler le siège laissé vacant par le départ de Lise en rappelant Édith Cardin, qui avait déjà œuvré en son sein comme conseillère ; elle y occupe depuis le début de février le poste de conseillère en évaluation des emplois. Ces derniers mois, elle a fait partie de l'Équipe du SFMM en tant que conseillère en équité salariale pour le suivi du dossier « maintien ». Dans l'exercice de ses fonctions, elle a assumé la communication et soutenu les membres à la suite des versements d'équité salariale effectués par la Ville de Montréal en 2012. On se souviendra que c'est dans les rangs du SFMM qu'Édith a fait ses premières armes de militante, d'abord comme déléguée, puis comme directrice syndicale à l'arrondissement Pointe-aux-Trembles-Rivière-des-Prairies et, enfin, comme membre du Comité d'équité salariale des Cols blancs de 2007 à 2010. ♦



Édith Cardin et Lise Simard

# Bon retour parmi nous, André !

André Dollo, notre ancien secrétaire général, est rentré au bercail le 22 octobre dernier – cette fois à titre d'agent de griefs à la coordination. Ses nouvelles fonctions consistent, entre autres, à mener à bien la négociation des griefs d'évaluation des emplois avec la partie patronale.



## 24 heures sur 24

Vous pouvez laisser un message  
dans la boîte vocale de  
votre représentant(e) syndical(e) préféré(e) !

**514 842-9463**

Et, non, cette technologie n'affectera en rien le nombre d'employés du SFMM (SFCP) !

# Convention collective Renouvellement en marche



Louis Longpré • Agent de communication

**L'assemblée générale extraordinaire du 25 février à laquelle ont participé quelque 700 Cols blancs de la Ville de Montréal a conclu de façon éclatante la mise au point de leur projet de convention collective. Fruit d'un processus de consultation qui s'est étendu sur près d'un an, cette plateforme de négociation reflète fidèlement les attentes et les préoccupations actuelles et à venir des membres du SFMM.**

Rappelons que le mécanisme s'est enclenché le 31 mars 2012 avec la tenue d'un colloque qui a réuni plus d'une centaine de membres du Conseil général de même que l'ensemble des spécialistes du SFMM. Au terme de cette studieuse journée, on a réussi à identifier diverses priorités, comme la lutte à la précarité chez certaines catégories de nos membres, l'élargissement de l'accès à l'horaire flexible et la réforme de la gestion des banques de congé.

Quelques mois plus tard, les membres du SFMM ont pu à leur tour se prononcer sur les enjeux qui leur tiennent à cœur par l'intermédiaire d'un sondage mis en ligne sur notre site Web. Histoire de rendre l'exercice plus exhaustif, nous avons déterminé de prolonger de deux à trois semaines la période au cours de laquelle les internautes pouvaient répondre aux questions. Avec plus de 1800 formulaires remplis, on ne peut que conclure au succès de cette phase de consultation.

La compilation des données quantitatives a bien entendu été prise en charge par le gestionnaire intégré à l'architecture du programme de sondage. Quant aux réponses à la question « ouverte » qui concluait le formulaire et où les participants pouvaient énoncer leurs propositions et ajouter leurs commentaires, elles ont fait l'objet d'une lecture attentive par un comité d'écriture qui a veillé à en faire une synthèse équilibrée et rigoureuse, en plus de consolider les données et les répartir par thématiques.

Résultat : un volumineux document regroupant des orientations sur lesquelles les instances décisionnelles ont pu se prononcer. Le 19 février, le Conseil de direction et le Conseil général ont pu débattre et voter sur les propositions contenues dans le projet de convention collective. Et, le 25 février, plus de 700 Cols blancs de la Ville de Montréal réunis en Assemblée générale au Centre sportif Claude-Robillard ont mis la touche finale à la plateforme en l'adoptant par une très large majorité.

Outre les demandes d'ordre pécuniaire, le texte comporte une clause-remorque pour les emplois à caractère auxiliaire qui permettra de tenir compte des augmentations du salaire minimum, une bonification des vacances et des congés sociaux, ainsi que des changements dans la méthode de gestion des banques d'heures qui faciliteront la vie à celles et ceux qui doivent concilier vie familiale et vie professionnelle. De plus, le projet prévoit une refonte des règles de comblement de postes qui, une fois mise en application, donnera enfin la possibilité d'envisager la mise au point de plans de carrière dignes de ce nom. ◆



Maintenant que les instances décisionnelles du SFMM ont avalisé le projet de convention collective, il nous appartient de le faire vivre en se mobilisant et en prodiguant un appui de tous les instants au comité qui ira le défendre devant une partie patronale au plan de match dont il est aisé de deviner les contours.

Dans cette perspective, on a invité les représentants syndicaux à participer, le 14 mars, à une journée de formation sur l'appui aux négociations. Regroupés en ateliers, ils ont pu discuter des enjeux des discussions à venir, des remèdes pour guérir l'individualisme et l'inertie – deux maux pernicious et hélas trop familiers – et de l'importance cruciale du déploiement de stratégies de communication efficaces.

Pour décrire l'état d'esprit de ces militants à la fin de cette intense journée de réflexion, trois mots, comme une évidence : gonflés à bloc !

Les membres de notre Comité de négociation : notre président Alain Fugère, notre secrétaire générale Francine Bouliane, notre trésorier-archiviste Gilles Maheu, la vice-présidente Lyne Lachapelle et les vice-présidents Mario Sabourin, Dominic Charland et Benoît Audette, et la conseillère syndicale SCFP Marie-Hélène Bélanger



# En attendant le départ du directeur Serge Tremblay Le SIM dans la tourmente



Dominic Charland • Vice-président

En décembre dernier, j'ai publié dans ces pages un article au retentissement qui m'a surpris. Il faisait suite à la tragédie du suicide de Stéphane Archambault, l'un des nôtres en fonction supérieure cadre victime d'un important stress que d'aucuns ont attribué à l'atmosphère pourrie qui règne depuis des années au Service de sécurité incendie de Montréal (SIM).

La « radio SIM » – le réseau social interne du SIM – a beau être terriblement efficace, son rayon de diffusion n'a hélas pas atteint tous nos membres du SIM. Au surplus, des Cols blancs évoluant dans les autres services et arrondissements de la Ville, des professionnels, des cadres, des pompiers, des Cols bleus, des citoyens et des représentants des médias ne cessent, depuis le début de la crise, de m'aborder au sujet de l'état de la situation. Que s'est-il passé ? Où en est-on ? Qu'allez-vous faire ?

Voici quelques réponses...

## Une enquête aux conclusions mystérieuses

Dépassée par les événements, la direction du SIM a décidé de confier le dossier au Service du capital humain et des communications, qui a commandé dès la fin du mois d'octobre une enquête indépendante sous la responsabilité de l'avocate Drouin.

Quelque 60 personnes se sont portées volontaires pour offrir leurs témoignages, décrire en détail et sans réserves le climat malsain qu'ils devaient subir et dans laquelle ils devaient survivre chaque jour. Selon Jean-Yves Hinse, le directeur du Capital humain, c'était du jamais vu. C'est à se demander si une enquête du genre a déjà connu une telle envergure au Québec.

À la mi-janvier, M<sup>e</sup> Drouin a déposé son rapport. Selon ce qu'a raconté le directeur Tremblay lui-même dans une entrevue que le *Journal de Montréal* a diffusée sur son site Web le 24 février, les conclusions de l'enquête sont accablantes : le climat de travail au SIM est « épouvantable », et les gens qui y travaillent sont « très très malheureux ».

J'aimerais vous en dire plus, mais le Capital humain a refusé de nous donner accès au document sous prétexte qu'il contient des renseignements de nature privée. Qui plus est, nos interlocuteurs là-bas n'ont pas voulu nous donner d'informations sur les

sanctions disciplinaires qu'ils ont imposées aux responsables.

## Un mea culpa peu convaincant

Le 5 février, le directeur Tremblay convoque les chefs de section, les professionnels, les pompiers et les Cols blancs à une réunion d'information dans un hôtel de l'arrondissement Saint-Laurent. Accompagné de son état-major au grand complet, il offre bacon et petites saucisses aux participants à qui il livre un tour d'horizon de la situation.

D'abord, il se fait rassurant : Pierre Sigouin, son ami personnel que le rapport Drouin désigne comme l'un des grands responsables de la détérioration de l'ambiance au SIM, fera l'objet de sanctions – il confirmera le 24 février au *Journal de Montréal* qu'elles prendront la forme d'une suspension sans solde de deux mois et demi – et ne reviendra plus à la Division de la prévention. Il ne serait donc pas congédié ? Qui seront les chanceux qui en hériteront ?

De plus, le directeur précise que le départ soudain à la retraite de son numéro deux et autre ami Jacques Proteau n'a rien à voir avec le dossier de harcèlement. L'heureux homme est en fait allé relever d'autres défis à la tête de l'École nationale des pompiers.

Il en profite également pour faire son *mea culpa*. Nous aurions voulu écraser une larme ou deux en l'entendant, mais le peu de clarté de ses propos et son manque de conviction rendent sa sincérité douteuse. Il vaut toutefois la peine de signaler qu'il a utilisé l'expression « Col blanc » à trois ou quatre reprises durant son allocution, ce qui est tout de même trois ou quatre fois de plus que depuis dix ans ! C'est à croire que quelqu'un aux communications a compris quelque chose...

## Le SFMM monte au créneau

Alain Fugère, le président du SFMM, a par la suite sollicité une rencontre auprès de Jean-Yves Hinse, le directeur du Capital humain. Au cours de l'entretien,



notre équipe lui a fait part de ses réserves à propos de la capacité de M. Tremblay de donner le coup de barre qui permettrait au SIM de s'orienter vers un avenir meilleur. Du même souffle, nous avons demandé à M. Hinse de venir lui-même répondre aux questions des salariés du Service, arguant qu'une telle initiative contribuerait à reconstruire une confiance maintenant réduite à néant.

Pour officialiser notre requête, nous lui avons adressé une lettre dans les heures qui ont suivi la discussion, lettre qui n'a pas vraiment suscité de réponse. « Pas vraiment », parce que quelques jours plus tard, le directeur Tremblay a accordé au *Journal de Montréal* l'entrevue que nous avons évoquée plus haut et au cours de laquelle il a abordé publiquement la question du pourrissement de la situation au SIM. Son intervention a été un échec complet : au lieu de traiter du cœur du problème, il a fait dévier le débat vers les relations tendues entre le SIM et les pompiers, évoquant au passage le harcèlement que font subir ces derniers aux chefs des opérations. Il ne sera jamais question des Cols blancs.

**INACCEPTABLE !** En esquivant le vécu des Cols blancs, il a démontré son manque de respect pour celles et ceux qu'il considère comme des « civils », perpétuant par le fait même sa vision dépassée du SIM comme organisation militaire où les sans uniforme doivent être tenus pour quantité négligeable.

### Le début de la fin

Sans s'en rendre compte, Serge Tremblay déclenche une tempête. Le vent se lève : les appels pleuvent, les textos se multiplient, la « radio SIM » diffuse à plein régime. Cette agitation nous oblige à mettre



en œuvre des mesures d'urgence – moi qui ai toujours rêvé d'en déclencher, je suis servi !

D'abord, nous organisons une réponse. Notre président Alain Fugère effectue une tournée des médias où il livre notre position au grand public. Notre message est clair : ne jouissant plus de la confiance de son personnel, le directeur Tremblay n'est plus l'homme de la situation ; il doit donc partir.

Ensuite, nous convoquons les Cols blancs du SIM à une assemblée sectorielle où ils saisiront l'occasion de débattre puis déterminer la suite des choses. Ils donnent à leur Syndicat le mandat d'expédier à M. Tremblay une lettre où il exige en leur nom son départ, lettre qui parviendra également au maire Michael Applebaum, au directeur général de la Ville Guy Hébert

et au directeur du Capital humain Jean-Yves Hinse.

Puis, les membres adoptent des moyens de pression qui, exercés en temps opportun, feront prendre conscience à Goliath du courage et de la fierté des David qui lui font face.

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en état de siège. Il durera jusqu'au moment où les Cols blancs du SIM jouiront enfin du respect auquel ils ont droit. ♦

*Avec la collaboration de Louis Longpré, agent de communication*

## Harcèlement psychologique et intimidation Du SIM au SITE, même problème !

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

Quelle ironie ! Le 13 mars 2013, on a parlé d'un événement heureux : la nomination d'un nouveau pape. Je me souviens d'ailleurs plutôt de cette journée comme tissée d'une série d'événements plus tristes et dramatiques pour l'une de nos collègues Col blanc. À l'instar du SIM, le SITE a également été la scène de comportements inappropriés ayant mené encore une personne dans un gouffre dont la seule issue consiste à poser un geste de détresse ultime. Fort

heureusement, la victime a survécu. Le problème n'en est pas moins réel et urgent ! Au moment où vous lirez ces lignes, on s'appête à formuler une demande de dépôt de grief qui sera évaluée par le Syndicat.

Bien qu'ils aient toujours existé sous forme latente dans nos milieux de travail, le harcèlement et l'intimidation ne sont reconnus que depuis peu dans nos lois sur la santé et la sécurité du travail. Cependant, ils bénéficient d'une couverture médiatique de plus en plus grande. Espérons qu'en met-

tant en évidence ces phénomènes de société pernicieux, plus de salariés seront sensibilisés à leurs effets destructeurs. Profitons du « momentum » actuel. Dénonçons toutes les attitudes, paroles et comportements indignes d'une politique du respect de la personne dans nos milieux de travail. Et, surtout, n'agissons pas seuls. Rappelons-nous que toute une équipe syndicale est là pour nous apporter réconfort et appui dans nos démarches. ♦

# Sentence et carrière vont de pair ? Condamné à 30 ans !



Sylvain Piteau • Directeur syndical au SIM et membre du Comité du journal

Depuis plusieurs années, nos milieux de travail se sont transformés pour suivre la vague de perfection et de surproduction imposée par les nouveaux standards de notre société. Par contre, les hommes et les femmes qui œuvrent dans ces milieux de travail ont-ils suivi le rythme ? Visiblement pas, si l'on en croit une statistique de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) qui prévoit que la dépression majeure deviendra d'ici 2020 la deuxième cause d'invalidité chez l'humain, après les maladies cardio-vasculaires. De plus, une étude récente attribue à la dépression en milieu de travail des coûts de l'ordre de 4,5 milliards \$ canadiens.

**D**ans cette société où la perfection est réclamée de tous, pourquoi acceptons-nous des milieux de travail si imparfaits ? Si nous considérons que, selon nos lois, une sentence à vie équivaut à 25 ans, vous purgez actuellement la vôtre ! Que pouvons-nous faire pour changer cela ? Deux pistes s'offrent à vous, la **fuite** ou la **lutte**.

## Fuir !

Dans le cadre de nos emplois cols blancs, la fuite est souvent la piste de solution la plus facile qui s'offre à nous. Quand un problème survient dans notre milieu de travail, on épiluche les affichages pour trouver les postes vacants, on postule, on mute et zoom : le problème est réglé. Mais cette solution est trop souvent temporaire, car les méthodes de travail inadaptées aux réalités modernes et les modes de gestions archaïques de plusieurs gestionnaires sont semblables partout chez l'employeur. Nous ne faisons que repousser le problème.



## Lutter !

Bien entendu, de nombreuses luttes syndicales ont lieu présentement pour améliorer nos milieux de travail et le bien-être de nos membres. Il appartient à chacun de nous, hommes et femmes, à faire de notre milieu de travail un endroit où le respect, l'équité et le bonheur soient non négociables. En **refusant** de vous faire traiter injustement ou de vous faire manquer de respect par un gestionnaire ou un collègue, vous faites partie, à votre façon, d'une grande lutte collective. En vous **impliquant**, que ce soit dans vos instances syndicales ou dans les divers comités de salariés, vous faites connaître vos idées à l'employeur et vous pouvez, de cette façon, faire évoluer votre emploi. Par contre, ne fixez pas vos attentes trop hautes. Vous pourriez être déçus.

Avant même de choisir l'une ou l'autre des solutions, il est important de cibler l'origine de votre problème. Prenez un recul pour vous permettre d'avoir une vision plus large de la situation. Restez positifs !

N'acceptez plus d'être malheureux au travail. 30 ans, c'est trop long ! ♦



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

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

# Harcèlement psychologique et CSST Les cicatrices invisibles



Daniel Morin • Représentant en réparation SST

**Depuis plusieurs années déjà, le harcèlement psychologique est une plaie dans nos milieux de travail. Trop longtemps ignoré et caché, il a fait et continue de faire de nombreuses victimes. Des hommes et des femmes victimes d'abus, cassés en dedans, souffrants et silencieux. Des victimes dont les cicatrices sont invisibles.**

**L**es organisations syndicales, fortes des demandes de leurs membres, ont porté le flambeau de la protection des travailleurs face au harcèlement psychologique. Que ce soit auprès des employeurs, des médias ou de nos gouvernements, les pressions et dénonciations ont été nombreuses. Les dispositions incluses aux normes du travail en 2004 sont l'un des fruits de ces efforts. Depuis ce temps, il appartient aux arbitres d'entendre les griefs déposés à la suite de plaintes d'harcèlement psychologique et d'imposer les mesures correctrices nécessaires.

Parallèlement aux tribunaux des normes du travail et d'arbitrage en relation de travail, la CSST, organisme chargé d'appliquer la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* (LATMP), a aussi été appelée à se prononcer sur des cas de harcèlement psychologique.

## Variations sur un même thème

S'il s'agit, pour les premiers, d'entendre et d'apprécier les griefs des travailleurs pour déterminer s'il y a eu ou non harcèlement psychologique, il en va tout autrement pour la CSST. En effet, comme le prévoit la LATMP, elle doit déterminer si le travailleur est victime d'un accident de travail ou atteint d'une maladie professionnelle. Si elle en vient à l'une de ces conclusions, le travailleur sera indemnisé pour les

pertes salariales et il obtiendra le remboursement des frais requis pour le traitement de l'invalidité.

## Est-ce plus simple ?

Force est de répondre de façon négative. En fait, la CSST a depuis longtemps fait son lit en matière de harcèlement psychologique. Si la démonstration de harcèlement psychologique en milieu de travail n'a pas à être faite par le travailleur réclamant à la CSST, il reste que cette dernière doit, de la façon prévue par la loi dont elle a charge, être satisfaite de la démonstration qu'aura faite le travailleur de l'accident de travail dont il avait été victime.

Ainsi, le travailleur devra démontrer être atteint d'une maladie et qu'il a vécu (dans le cadre de son travail) une série d'événements qui ont entraînés la maladie dont il souffre. De plus, les événements devront être appréciés par la CSST comme étant

imprévus et soudains.

Il y a là beaucoup de place à l'appréciation, au jugement, à l'interprétation... Dans un tel contexte, rares sont les décisions rendues en première instance qui donnent raison au travailleur. Il faut, trop souvent, se préparer à faire face aux tribunaux.

Vous êtes en arrêt de travail, malade et vous avez été victime d'harcèlement psychologique ? N'hésitez pas à me contacter rapidement. Nous pourrions travailler ensemble à faire valoir vos droits. ♦

## 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

## Benjamin Moore

Les experts en couleur et décoration



**NOUVELLE POLITIQUE DE PRIX POUR LES MEMBRES DU CSFMM  
OFFERT SEULEMENT CHEZ DISTRIBUTION BÉLAIR**

En raison d'un récent changement de politique de prix chez Benjamin Moore, nous sommes obligés de modifier les remises offertes aux membres du CSFMM.

Le 25 % de rabais s'appliquera dorénavant sur les gammes SUPERSPEC, ULTRASPEC, ECOSPEC et COLLECTION  
Le prix le plus bas permis par Benjamin Moore sur les gammes BEN, NATURA et AURA

**OFFERT  
SEULEMENT CHEZ...**

**Distribution Bélaire**

8530, boul. Pie-IX  
Montréal (Québec)

**514 593-5347**

**25 %**  
de RABAIS  
sur le prix affiché

# Santé et sécurité : Alerte aux décibels Parlons-en, pour bien s'entendre !



Jocelyne Marquis • Représentante en prévention SST

Ma collègue Julie Lépine et moi avons participé à une formation sur le bruit offerte par le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain. Sa thématique : **Alerte aux décibels**. Saviez-vous que plus de 400 000 Québécois et Québécoises sont sourds chaque jour en sortant du travail parce qu'ils ont été exposés au bruit ? Voilà qui est alarmant.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, la dose sécuritaire quotidienne de bruit serait de 75 dBA (décibels A) pour une exposition de huit heures. Au Québec, nous outrepassons de loin de cette dose sécuritaire. En effet, les articles 130-140 du *Règlement québécois sur la santé sécurité au travail* (RSST) fixent le seuil limite de bruit continu à 90 dBA pour une exposition de huit heures.

90 dBA, c'est au moins 30 fois plus fort que 75 dBA ! Comme vous pouvez le constater, l'application de la loi, c'est un minimum. La norme actuelle du rè-

glement SST ne protège pas assurément les travailleuses et les travailleurs.

## Qu'est-ce que le bruit ?

Le bruit au travail peut être généralisé, limité à un poste de travail ou à un service. Il peut s'agir de bruit continu (niveau sonore régulier qui varie peu dans le temps) comme un ventilateur ou des bruits d'impacts (bruits produits par deux objets qui se frappent).

Il y a aussi des irritants additionnels qui, combinés au bruit dans l'environnement de travail, augmentent l'effet nocif du bruit. Ce sont les facteurs physiques tels que :

- les vibrations (main, bras, corps entier)
- les facteurs chimiques, dont le monoxyde de carbone, les métaux lourds (plomb, arsenic, mercure), les solvants organiques (toluène, xylène, styrène, désulfite de carbone, tétrachlorure de carbone, trichloréthylène, benzène, n-butanol)
- les facteurs organisationnels : les semaines

L'intensité est le niveau sonore ou la quantité de bruit et elle s'exprime en décibels (dB). Le dBA, lui, mesure la force du son telle que perçue par l'oreille. Pour jauger le niveau de bruit, on utilise un sonomètre qui indique cette valeur en décibels A (dBA).

de trois ou quatre jours (horaires de 10 à 12 heures consécutives de travail) et les heures supplémentaires.

## La solution : réduire le bruit à sa source

Si vous croyez être exposé aux bruits continus dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à en parler à votre employeur ainsi qu'au comité local en santé sécurité au travail. Des actions peuvent être envisagées pour diminuer

celui-ci, actions qui pourraient être gagnantes autant pour les travailleuses et les travailleurs que pour l'employeur !

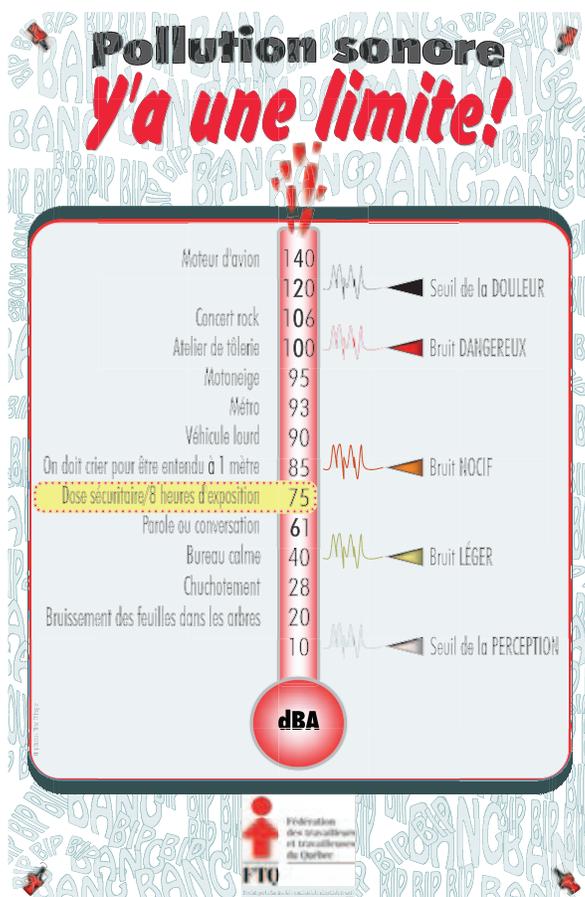
Quant aux protecteurs auditifs, ce ne sont que des solutions temporaires. Ceux-ci n'éliminent pas complètement le bruit et ne protègent pas adéquatement le système auditif. La solution durable pour prévenir la surdité consiste à réduire le bruit. C'est une ques-

tion de santé et de sociabilité. Parlons-en !

Vous avez besoin d'informations ? Des brochures sont disponibles. Vous pouvez aussi contacter vos représentantes à la prévention – SST, Julie Lépine et Jocelyne Marquis (514 842-9463). ♦

Sources :

1. *Les protecteurs auditifs solution ou diachylon*, document de la FTQ.
2. Dépliant *Alerte aux décibels !* n° 1.



# Bonheur au travail et sous-traitance

## Un mariage voué à l'échec

**Richard Mc Laughlin** • Directeur syndical et secrétaire du Comité LAST

La fierté au travail est essentielle pour l'équilibre mental de tous. La lutte à la sous-traitance participe au maintien de cet équilibre. Il est agréable de se lever le matin pour entreprendre une journée de travail bien remplie dans le domaine que nous maîtrisons si bien. Nous connaissons le secteur, les nouveautés, nous restons en contact avec plusieurs amis que nous avons depuis l'époque de nos études ou encore du secteur privé d'où nous venons. Tous ces liens maintiennent nos informations à jour. Donc, nous sommes aptes à suivre l'évolution de notre secteur d'activité. Que nous pensions au technicien, au personnel de bureau ou au service client, chacun participe adéquatement à l'évolution de notre emploi et des responsabilités qui s'y rattachent.

**U**n scénario de sous-traitance

Avec l'ampleur du phénomène de la sous-traitance, cet équilibre n'est plus viable. Quels en seront les effets sur notre travail quotidien ? Peut-être une diminution légère de la charge de travail pour débiter. Ensuite, lors du départ à la retraite de notre confrère ou consœur, on observe déjà une hausse de la charge de travail. Un deuxième départ à la retraite surgit et, quelques mois plus tard, un autre. Votre gestionnaire vous demande de fournir des efforts supplémentaires, car les remplacements arriveront bientôt. Oups ! Un moratoire d'embauche est imposé par le Capital humain. Votre gestionnaire ne semble pas avoir le choix d'envoyer des contrats à l'externe pour vous permettre de respirer. Ha ! Comme votre gestionnaire est sensible à vos besoins. Grâce à cette économie sur son budget, il aura droit à une plus haute prime de rendement !

Hélas, cela fait cinq ans que votre équipe de quinze salariés est réduite à six seulement. Le travail que vous exécutiez n'est plus aussi diversifié. Vos contacts professionnels ont diminué. Vous perdez lentement votre expertise. Pour justifier l'octroi de ces contrats, votre gestionnaire vous rappelle que votre surcharge actuelle de travail empêche votre équipe d'exécuter ces tâches données à l'externe. Vous découvrez avec le temps que votre travail n'est plus ce que vous aviez toujours fait avant. Vous commencez à vivre les effets pervers de la sous-traitance... Vous remettez en question vos connaissances et vos compétences. Un doute s'installe. Votre manque de motivation entraîne des erreurs et celles-ci commencent à vous inquiéter.

Malheureusement, ce n'est que le début d'un pénible processus. Plus il y aura de départs à la retraite, moins on remplacera le personnel spécialisé. Plus l'isolement grandira et plus le plaisir au travail disparaîtra. Les citoyens commenceront à recevoir des services de moins bonne qualité. Leurs taxes municipales ne cesseront d'augmenter, car l'entrepreneur qui exécute maintenant vos anciennes tâches est beaucoup plus gourmand financièrement et

garde le contrôle des activités. Pour toutes ces raisons, vous et votre emploi, êtes défavorisés.

### Renverser la vapeur

Il n'est jamais trop tard pour changer la donne et reprendre notre vie et notre carrière en main. La ville de Toronto prêche par l'exemple. Voilà plus de 20 ans déjà que Toronto s'était débarrassée de son support informatique pour le laisser entre les mains du privé. Face à des hausses annuelles de frais de service et avec l'aide des syndicats locaux, une étude a été réalisée il y a cinq ans pour évaluer le coût d'un retour d'une équipe informatique à l'interne. Aujourd'hui, Toronto contrôle son parc informatique, le répare et en fait lui-même le déploiement. Même avec une équipe informatique complète à l'interne, les citoyens n'ont pas subi de hausse de taxe majeure. Cet exemple pourrait s'appliquer à tous les secteurs municipaux.

### S'appuyer sur les ressources syndicales

Pour que notre travail et notre santé mentale demeurent, nous devons être vigilants pour chaque emploi perdu. Une partie de l'expertise municipale disparaît et notre charge de travail augmente. Chaque fois qu'un contrat est donné à l'externe, parlons en à nos représentants syndicaux ! Dénouons sans honte la sous-traitance dont nous sommes témoins ou que nous subissons. Le Syndicat a une équipe qui fouillera davantage le problème. Elle préparera un plan d'intervention et le soumettra à notre Exécutif syndical. Ainsi, votre représentant syndical pourra la partager avec l'ensemble du réseau. Agissez avant que votre santé soit la seule chose qui vous reste à remettre en question. Nous sommes la solution à long terme pour l'ensemble des citoyens de notre Ville. Notre Syndicat s'avère notre seule et unique voie contre les malversations. Prenons notre avenir en main pour que, demain, nos enfants soient fiers de nous. L'expertise que nous leur laisserons les mènera à l'essentiel : être fiers de leur propre travail. ♦

COMITÉ DE  
LUTTE ANTI-  
SOUS-  
TRAITANCE



RICHARD  
MC LAUGHLIN



SERGE  
LAROCHÉ



DENIS  
SAUVÉ



IBRAHIM  
DJERMAKOYE



# Sondage du Comité des membres à horaires atypiques

## Des résultats probants



**Christopher Sayegh** • Directeur syndical et resp. du Comité des membres à horaires atypiques

En premier lieu, nous aimerions remercier tous les membres qui ont pris le temps de répondre à notre sondage. Sur un total de 800 personnes touchées par l'exercice, quelques 387 nous ont retourné leur formulaire rempli.

Voici quelques résultats intéressants :

- 42 % des répondants sont à statut permanent ;
- 37 % des répondants travaillent entre 21 et 34 heures par semaine ;
- 31 % des répondants travaillent régulièrement 35 heures ;
- 32 % des répondants ont entre 16 et 25 ans ;
- 58 % des répondants ont l'intention de faire carrière à la Ville de Montréal.

À la suite de l'analyse de toutes les réponses du sondage, Jean-Pierre Chali-foux, Guy Leclerc, Magalie Pierre et moi-même avons discuté des enjeux qui semblent toucher l'ensemble ou une grande partie de tous les secteurs. Voici les quatre recommandations que nous avons présentées à l'Exécutif syndical durant le mois de janvier 2013 en vue de la négociation de la prochaine convention collective (Ville de Montréal).

### Reconnaissance du statut des employés qui travaillent selon un horaire atypique.

L'horaire atypique cause par défaut des problèmes sur les plans de la santé, de la conciliation travail-famille, de la vie familiale et de la vie personnelle. Aussi, nous recommandons d'instaurer un comité local qui aura comme mandat de discuter des horaires atypiques dans les lieux de travail. Dans un premier temps, cela sensibiliserait l'employeur et permettrait d'explorer de nouvelles pistes de solutions.

### Plus de stabilité du personnel

Selon notre sondage, 58 % des membres sondés sont des fonctionnaires auxiliaires à statut précaire. Le statut d'auxiliaire fait déjà vivre beaucoup de stress, car il n'y a pas de garantie de travail. Imaginez-vous comme préposé aux communications d'urgence ! 32 % de nos répondants font partie de la relève potentielle pour notre employeur. Pourquoi ne pas optimiser ses chances ?

### Service de garde

Selon notre sondage, 24 % des répondants éprouvent souvent ou parfois des problèmes de gardiennage. Cela cause des retards, du stress pour l'employé et la famille et, souvent, des dépenses supplémentaires.

Nous recommandons la création de quatre garderies gérées par des employés municipaux aux quatre points cardinaux de la ville afin de palier au problème. Nous savons que cette recommandation touche un but à long terme, mais il va falloir faire des choix et investir en vue de l'atteinte de cet objectif. À suivre.

### Minimum d'heures travail garanti

Finalement, nous recommandons de créer un article dans la convention collective qui garantit à tout fonctionnaire qu'aucun quart de travail ne peut être de moins de trois heures, même si la durée du travail requise est moindre. N'oublions pas qu'il y a des auxiliaires qui entrent parfois travailler pour 90 minutes seulement, parfois même moins que le temps de transport pour y arriver et retourner chez eux. C'est très démotivant !

Notre travail dans ce comité est encore loin d'être conclu. Nous travaillons sur une présentation pour le Conseil général du SFMM ainsi que sur un document que nous pourrions distribuer aux membres, aux délégués et aux directeurs afin de les sensibiliser aux problèmes et aux informations recueillies lors de nos études. À bientôt ! ♦



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.**

# 8 mars 2013 : Le féminisme plus actuel que jamais Pour des lendemains égalitaires



**Tina Rizzetto** • Directrice syndicale et responsable du Comité de condition féminine

Le jeudi 7 mars, le SFMM a présenté la dixième édition de sa célébration de la Journée internationale des femmes, organisée sur le thème *Pour des lendemains égalitaires*.

L'événement a remporté un tel succès que la demande a largement excédé l'offre, ce qui nous a malheureusement obligées à refuser un certain nombre d'inscriptions. Toutes nos excuses à celles qui n'ont pu se joindre à nous.

Dès leur arrivée, les invitées ont reçu un cadeau de bienvenue — une épinglette reproduisant l'identité visuelle de la célébration de cette année — ainsi que le programme de la soirée.

Au total, 13 artisanes et un artisan ont exposé leurs œuvres. Toiles, bijoux, accessoires de mode étaient offerts à l'appréciation des visiteuses, qui pouvaient acheter les objets qui leur plaisaient. Considérant la qualité des productions, on ne peut décidément que

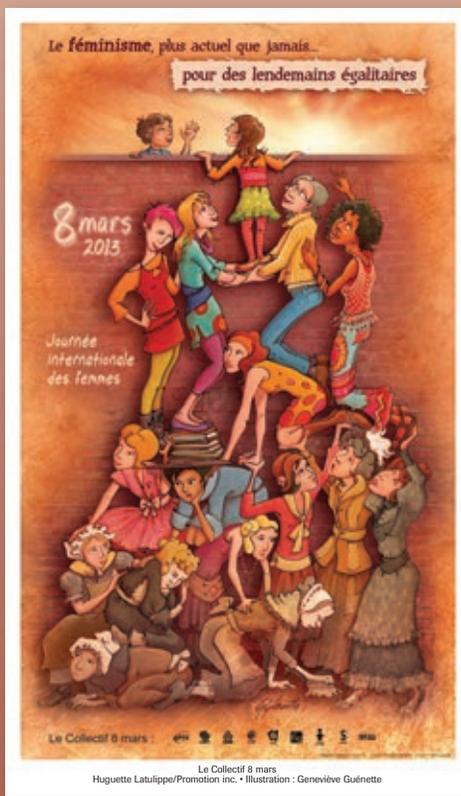
conclure que les Cols blancs ont de quoi être fiers de ce talent qui fleurit dans leurs rangs !

Aucune célébration ne peut se faire sans un bon repas et un spectacle. Nous avons donc réinvité à la demande générale Claire Bienvenue, l'humoriste, chanteuse, imitatrice, comédienne qui a remporté un franc succès l'année dernière. Précédée d'un buffet

servi à volonté et agrémenté de prix de présence, la prestation de M<sup>me</sup> Bienvenue a su éblouir les convives par son extraordinaire professionnalisme.

Nous nous en voudrions de passer sous silence la participation de Francine Gauthier, qui représentait Grossesse-Secours, l'organisme que nous avons choisi comme partenaire pour cette 10<sup>e</sup> édition. Son intervention nous a permis de comprendre la mission de l'organisme qu'elle dirige, qui est d'apporter toute aide nécessaire aux femmes enceintes dans le besoin.

Nous vous donnons rendez-vous pour la prochaine édition de notre célébration des lendemains égalitaires pour les femmes ! ♦



# Un Col blanc, c'est important ! Revaloriser pour se faire du bien



**Michel Ladouceur** • Délégué syndical et secrétaire du Comité d'éducation

**Le thème central de cette édition du *Col Blanc* porte sur la revalorisation... La revalorisation de l'humain, de la personne, la revalorisation du travail, des tâches que nous effectuons chaque jour, nous, les Cols blancs, qui passons pour des soi-disant privilégiés. Dans cet article, il s'agit donc de revisiter ce concept.**

**F**onctionnaires Cols blancs, voilà la catégorie dans laquelle nous nous retrouvons. Nous sommes souvent étiquetés, voire la cible de critiques de toutes sortes. Nous entendons maintes fois dire que nous sommes privilégiés – et j'insiste –, les gras dur de la société. C'est un préjugé défavorable à notre égard qui est véhiculé trop souvent de façon gratuite. Dans les faits, nos salaires, nos avantages sociaux, nos régimes de retraite ont peut-être toutes les bonnes raisons du monde d'être enviables et enviés, mais il faut tout de même reconnaître que nous ne les avons pas volés. Ils sont le fruit et le résultat de nombreuses négociations, de grèves, de moyens de pression, de compromis et de l'acceptation que nous n'avons pas pu toujours tout gagner. Parfois, il s'agit de la démonstration d'une attitude patiente et empreinte de sagesse. Non, soyez absolument certains et

convaincus, nous n'avons rien volé à qui que ce soit !

Notre travail s'exerce dans le monde municipal, dont la mission essentielle est de servir les citoyens. Servir n'est pas toujours chose facile. Nos activités sont très variées et c'est par toute une panoplie d'emplois différents que se traduit cette réalité. Nous n'avons pas à rougir d'être des fonctionnaires Cols blancs, car nous sommes, pour une grande part, responsables du bon fonctionnement de l'appareil municipal. Tous, autant que nous sommes – j'insiste encore une fois –, nous sommes des acteurs incontournables des processus qui sont mis en place et nous faisons très souvent la différence entre la réussite et un résultat moins probant. Nous n'avons pas à nous laisser abattre par les préconceptions et les préjugés négatifs qui nous sont adressés par nos détracteurs, quels qu'ils soient ! C'est une question de perception et d'impressions. Nous pouvons être fiers

de qui nous sommes, individuellement et collectivement, de ce que nous représentons également et de ce que nous accomplissons.

Nous nous présentons chaque jour au travail avec notre bagage de connaissances personnelles que plusieurs d'entre nous enrichissent par des cours de perfectionnement donnés en soirée. Bien souvent, nous nous présentons aussi avec nos acquis expérimentiels que le temps et les situations ne cessent de bonifier. Soyons-en tous conscients, car la formation et l'expérience sont des valeurs refuges et sûres... qui nous façonnent et nous rendent meilleurs comme personnes, comme travailleurs et comme fonctionnaires... BRAVO à tout ce que les Cols blancs réalisent. ◆

## Cours d'initiation à la vie syndicale

**V**ous avez moins de trois ans d'ancienneté ? Marquez les 10 avril, 9 mai et 6 juin à votre agenda ! Le Comité d'éducation vous offre une formation de trois heures intitulée *Initiation à la vie syndicale – mon Syndicat*.

Vous y apprendrez quels sont vos droits et la nature des services que votre Syndicat met à votre disposition. Vous pourrez même rencontrer des membres de votre Exécutif syndical !

Pour vous inscrire, remplissez le coupon et faxez-le-nous au 514-842-3683 ou laissez un message à un membre du Comité d'éducation au 514-842-9463, poste 440. ◆

### COUPON-RÉPONSE (Comité d'éducation)

10 avril     9 mai     6 juin

Nom : \_\_\_\_\_

Service, arrondissement : \_\_\_\_\_

Date d'ancienneté : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

# Le discours des médias généralistes Toujours la même ritournelle !



Michel Thibault • Directeur syndical et membre du Comité du journal

**C'est une constante. Les fonctions publiques coûtent trop cher. Les fonctionnaires sont gras durs. Les déficits budgétaires et la dette publique gonflent. Puis, les taxes augmentent, de même que les impôts et les coûts directs aux citoyens. Tous les tribuns pointent alors unaniment les travailleurs syndiqués des fonctions publiques, sociétés et organismes d'État.**

## L'opinion publique

Bien évidemment, les coûts de main-d'œuvre comptent pour la plus grande part des dépenses publiques – donc de notre fardeau fiscal. On comprend qu'au moment de contenir l'augmentation de ces dépenses, c'est vers les syndiqués que l'on se tourne. Faisons-en davantage ! Allons-y dans le déniement pour bien allumer l'opinion publique. Entrons dans la comparaison avec les travailleurs du secteur privé. On ne pourra montrer d'avantage salarial évident, mais que des avantages sociaux et les régimes de retraite. Et, d'ailleurs, ces régimes de retraite sont certainement bien trop généreux puisqu'ils sont déficitaires. Voilà la nouvelle cible par excellence et le biais trompeur, abusif et démagogique qui se ramène : « Les syndiqués du public coûtent certainement trop cher puisqu'ils sont avantagés par rapport à ceux du secteur privé ! »

En fait, du point de vue des régimes de retraite, il semble plus judicieux de s'inquiéter du peu de prévoyance pour les travailleurs du privé, car éventuellement ce manque de prévoyance sera d'une façon ou d'une autre compensé par les services de l'État. Conclusion : fonctionnaires, nos avantages, si nous en avons, ne sont point excessifs. Si nous sommes avantagés, c'est parce que nous avons fait de meilleurs choix, pour nous et pour l'administration publique.

## Les caisses de retraite

Le mépris suit l'insulte et l'injure quand on veut nous faire porter la responsabilité des déficits des caisses de retraite. À considérer l'histoire de nos régimes de retraite à la Ville de Montréal, on constate tout le contraire (voir l'excellent texte qu'André Grandchamps a publié

dans le *Col Blanc* de juin 2012). Première erreur accomplie dès 1913 : faute de ne prévoir aucune augmentation des salaires, la caisse de retraite aurait accumulé un déficit de 95 millions en 1966. Il fallait réagir. Québec a légiféré en créant la Régie des rentes. Montréal obtint alors une exception pour ne pas rembourser le déficit existant ; un congé de cotisation de deux ans de mai 1968 à avril 1970, tout en continuant de ne pas prévoir de hausses de salaires dans ses projections actuarielles. Cherchez l'erreur.

À l'ère des grands projets de Drapeau (métro, Expo, Jeux olympiques), des dépenses gigantesques s'envolent, aveuglement et volontairement. En 1983, le déficit atteint alors les 870 millions. Une nouvelle alerte est sonnée, ce qui entraîne une réforme majeure du régime de retraite, mais, encore, les politiciens trouvent le moyen de repousser plus loin une véritable réduction de déficit. Ainsi, en 1997, ce dernier atteint deux milliards de dollars. Il s'ensuit une autre intervention de Québec (loi 414), des arrangements financiers, d'autres efforts des syndiqués, et la dette des caisses de retraite sera, en apparence, remboursée et

transférée à un autre poste budgétaire. Dès lors, on observe de faibles rendements et des crises financières. On se re-

trouve le 31 décembre 2010 avec 500 millions de déficit. Avant toute chose, ce qui saute aux yeux dans cette histoire, c'est l'incapacité des élus et des gestionnaires à rigoureusement assumer leurs responsabilités.

## Encore plus d'efforts des syndiqués

Nous n'avons jamais cessé de collaborer et de contribuer à l'assainissement des finances et à l'amélioration des services à la Ville de Montréal. Nos régimes, notre rémunération, nos avantages n'ont rien d'exorbitant. Ils sont plutôt exemplaires dans leur équilibre. Les difficultés financières de l'administration municipale, et cela est certes plus apparent aujourd'hui, ont bien plus à voir avec, disons, des défaillances administratives, politiques, et financières.

Les travailleurs des fonctions publiques sont les champions des efforts de réorganisations et de compressions budgétaires. Sachons-le et affirmons-le ! Qui sait si le prochain effort servira à obtenir une juste reconnaissance ? ♦



# Du syndicalisme... ailleurs ! Les syndicats jaunes



Maryse Chrétien • Directrice syndicale et responsable du Comité du journal

Depuis quelques années, on assiste à un désengagement graduel des syndiqués vis-à-vis du mouvement syndical. Les grandes centrales syndicales encouragent leurs membres à s'activer pour la cause, mais un clivage s'installe entre l'appareil syndical et ses membres. Pour certains, la raison réside dans le nouvel essor du syndicalisme jaune. L'idée mérite qu'on s'y attarde.

Nés en France au début du xx<sup>e</sup> siècle, les syndicats jaunes s'opposent à l'indépendance du mouvement ouvrier, car ils le croient trop réactionnaire. Les jaunes prônent davantage la négociation et la discipline et rejettent la grève comme moyen de pression. Leur création découle de grèves musclées où une minorité de salariés refusent tout affrontement avec le patronat.

## Des faits marquants

Vers 1899, un événement catalyseur du syndicalisme jaune consiste en celui de Montceau-les-Mines dans la Loire. Un petit groupe de mineurs s'opposèrent à une grève. Les pro-grévistes s'en prirent à leur

lieu de réunion en lançant des pierres dans les carreaux. Les anti-grévistes réagirent en décidant de remplacer les vitres brisées par du papier enduit d'huile. Alors, les grévistes surenchérirent en y jetant des œufs. Dès lors, la couleur « jaune » colla au monde syndical.

## Le jaune transposé

Aux États-Unis et au Canada, la naissance des *yellow unions* résulterait plutôt de l'embauche d'ouvriers chinois pour casser les salaires et affaiblir les syndicats. Avec le temps, le syndicalisme jaune s'est vu attribuer de multiples facettes. Au Québec, on désigne comme jaunes les briseurs de grève ou tout sa-

larié engagé à la place d'un gréviste. De nos jours, en France, on qualifie de « jaune » tout salarié qui, par son manque d'implication syndical ou son refus de participer à une grève, travaille contre les idées mises de l'avant par son syndicat. La portée du qualificatif jaune va même beaucoup plus loin. Par exemple, lorsqu'une grève est fortement médiatisée et qu'elle bénéficie de l'appui moral de la population, tous les opposants en général se verront catalogués de « jaunes ».

## Les nouvelles nuances du jaune en France

Le terme « jaune » fait référence aux syndicats opposés aux conflits à l'intérieur d'une même structure syndicale. Il n'est plus rare de voir l'appel d'un syndicat à ne pas faire la grève alors que ces branches affiliées adhèrent à l'idée. Aujourd'hui, le *Syndicat de l'industrie automobile* (SIA) se considère comme un bastion jaune des plus puristes. Cependant, il est à craindre que les syndicats les plus « jaunes » de notre génération aient grandement perdu de leur transparence. La politique et le patronage les ayant infiltrés, ils sont chapeautés par des gens qui ont d'autres intérêts que ceux de leurs membres. ♦

Source : [http://wikirouge.net/syndicats\\_jaunes](http://wikirouge.net/syndicats_jaunes).



Voyages Rêve Évasion inc.  
675A, rue Notre-Dame  
Repentigny (Qc) J6A 2W5

**Nancy Boivin**  
Conseillère en voyages

## Spécial "Semaines de la construction" À Riviera Maya

**50 \$ DE RABAIS SUR RÉSERVATION\***

\*(sauf pour les tarifs de groupe)

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@voyagesreevasion.com](mailto:infos@voyagesreevasion.com)

NOUVEAU CONCOURS

Égayez votre  
décor grâce à

**BURROWES**

COURTIERS D'ASSURANCES



**GAGNEZ 250\$**

en cartes-cadeaux chez

**Déco Découverte** SUPERMAGASIN | accessoires bain et cuisine | literie ou **RÉNO DÉPÔT**

**4 gagnants par tirage**

**DATES DES TIRAGES :**

- 31 mai 2013 • 30 septembre 2013
- 31 janvier 2014

**Comment participer ?**

- En étant déjà client (votre nom sera automatiquement mis dans la boîte de tirage)
- En nous appelant pour une soumission
- En devenant un nouveau client chez nous



Réservé aux membres du

Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal  
(SFMM-SCFP)



Félicitations aux  
gagnants du concours  
Facilitez-vous la vie !



Tirage du  
31 janvier 2013



Gagnante du iPad2  
Sylvie Brouillette  
membre du Syndicat des  
fonctionnaires municipaux  
de Montréal



Gagnant du iPod Touch  
Yvon Kadjo  
membre du Syndicat des  
fonctionnaires municipaux  
de Montréal

**APPELEZ-NOUS ! 514-905-SFMM (7366)**

Vous courez la chance de gagner  
et d'être bien assuré !

**Une urgence ?  
Une réclamation ?  
Des conseils ?**

Nous sommes là pour vous  
seconder et vous épauler !



## Régime enregistré d'épargne-études

À l'abri de l'impôt, le REEE est idéal si vous souhaitez amasser facilement un capital qui servira à défrayer le coût des études postsecondaires de vos enfants, de vos petits-enfants ou d'un enfant qui vous est cher.

**C'est Desjardins et encore plus !**

### UNE RELÈVE BIEN INVESTIE POUR JEAN-RENÉ



**Aubry**

### COL BLANC ET GRAND-PAPA PRÉVOYANT



**Desjardins**

Caisse du Réseau municipal

La force d'un groupe

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

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

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



**En tant que membre col blanc, vous avez la possibilité de décider ensemble des grandes orientations de la Caisse!**

Le mercredi 17 avril 2013, à 18 h  
Salle Armand-Vanasse, située au sous-sol du siège social de la Caisse Desjardins du Réseau municipal.