

# COL BLANC

Automne 2024/Hiver 2025 • Volume 58, numéro 2

## Un Noël de **SOLIDARITÉ**

Le temps des Fêtes au rythme  
des grèves au Québec

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)  
LE PLUS IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

## Sommaire

### Les griefs

Johanne Joly, secrétaire générale  
3

Le Fonds de secours maladie-accident (FSMA) : Une grande famille  
Karen Valenzuela, trésorière-archiviste  
4

Mots des vice-président(es)  
Dominique Payette, Éliane Scofield-Lamarche et Eric Fillion  
5-6-7-8

Thérèse Casgrain, pionnière des droits des femmes au Québec  
Jacinthe Viglione, membre du Comité des droits des femmes  
9

Votre nouveau FSMA  
11-12-13-14

La Journée mondiale de la prévention du suicide : Agissons maintenant!  
Le Comité des délégués sociaux  
15

Les jeunes et les syndicats : Un renouveau nécessaire pour l'avenir  
Les membres du Comité des jeunes  
16

La récompense d'un travailleur exemplaire : Encore plus de travail  
Nicolas Castillo-Caron, membre du Comité du journal  
17

Le Fonds de solidarité FTQ : Découvrir tout de cet important acteur économique du Québec  
Simon Welman, responsable local du Fonds au SFMM  
18-19

Une formule simple à retenir :  $51 + 49 = 100$   
Simon Deschamps-Léger, représentant en santé et sécurité par intérim  
20-21

Un animateur de camp de jour sauve la vie d'un enfant  
Anthony Menard Moquin, responsable du comité du journal  
21

Loi 15 : À quand le rétablissement de l'indexation des retraités?  
Giovanni Di Tirro, agent des régimes de retraite  
22



### L'équipe du ColBlanc

ÉLIANE SCOFIELD-LAMARCHE, responsable à l'Exécutif  
PATRICK LAMOTTE et SIMON WELMAN,  
agents de communication

Comité du journal  
ANTHONY MENARD MOQUIN, responsable  
JOSÉE RIOPEL, secrétaire  
HABIBA ZNAKI, membre  
NICOLAS CASTILLO-CARON, membre  
CATHERINE THERRIEN, membre



# COL BLANC

Votre magazine syndical

## Éditorial

### Solidaires et prêts : Se serrer la ceinture aujourd'hui pour gagner demain

Par Anthony Menard Moquin, responsable du Comité du journal



Aujourd'hui, parlons d'un sujet qui, on va se le dire, peut faire peur, mais qui fait partie de nos réalités : la grève. Ben oui, le bon vieux dernier recours, celui qu'on espère ne jamais avoir à utiliser, mais qu'on garde quand même dans nos poches en cas d'urgence. Vous savez, quand les négociations sont plus bouchées qu'un viaduc en pleine heure de pointe.

Alors, on ne se le cachera pas, si on se rend là, les choses peuvent devenir un peu serrées côté finances. On parle d'un arrêt de salaire complet, à part pour les services essentiels ou les vacances, ce qui veut

dire qu'on devrait compter sur notre fond de grève de 350\$ pendant les 5 premières semaines. Pas exactement de quoi se payer des escapades dans le Sud, vous en conviendrez! Lors de notre dernière assemblée, la proposition d'augmenter ce montant de 200 \$ par semaine a été refusée par 51% des membres, donc on reste avec ce qu'on a pour l'instant.

*Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) dispose d'un fonds de grève qui sera disponible pour les Cols blancs en cas de grève. Consultez : <https://scfp.qc.ca/en-cas-de-conflit/>*



Maintenant, si on veut se préparer pour une éventuelle bataille (sans parler de guerre totale, mais bon, sait-on jamais?), quelques astuces pour économiser ne font jamais de tort. Voici quelques pistes.

Suite page 7

Publication officielle des membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) distribuée trimestriellement à environ 1000 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 le Canada 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.

Photos : archives SFMM-429

Infographiste : Rachelle Monette, Atelier Québécois Offset inc.

# Mot de la secrétaire-générale

Johanne Joly

## Les griefs

### Le rôle des directeurs syndicaux

En cas de violation des conventions collectives, d'émission d'avis écrits ou de plan de redressement, vos directeurs syndicaux seront les premiers à intervenir, amorçant un processus d'accompagnement et d'enquête. Si l'enquête est concluante, ils demanderont une rencontre de pré-étape de grief (pour la plupart des secteurs que nous représentons). À la suite de cette rencontre, si la décision de l'employeur est maintenue, les directeurs syndicaux poursuivront leur enquête pour recueillir le maximum d'informations nécessaires à la rédaction d'un grief.



### Les autres accreditations syndicales

Pour ce qui est des autres accreditations, il est relativement rare que les dossiers atteignent le stade de l'arbitrage, car les employeurs préfèrent généralement trouver des solutions équitables plutôt que de se faire imposer une décision arbitrale.

### Bilan depuis 2002

Voici le bilan depuis les fusions municipales de 2002 jusqu'à aujourd'hui :

SECTEURS	Actifs (2563 griefs)	Fermés (8857 griefs)
Anjou 80	0	8
Association Aquatique DDO	54	83
Autres villes (Beaconsfield et Senneville)	0	20
OMHM	14	103
SHDM	8	19
Six Flags – La Ronde	68	189
Société du parc Jean-Drapeau	2	111
Ville de Baie-D'Urfé	0	12
Ville de Côte-Saint-Luc	25	108
Ville de Dollard-des-Ormeaux	8	37
Ville de Dorval	24	118
Ville de Hampstead	8	39
Ville de Kirkland	3	17
Ville de Montréal	2274	7564
Ville de Montréal-Est	14	41
Ville de Montréal-Ouest	4	5
Ville de Pointe-Claire	30	111
Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue	8	10
Ville de Westmount	12	172
Ville Mont-Royal	7	90

### Le rôle des agents de griefs

Les agents de griefs s'assureront que le dossier transmis par les directeurs syndicaux est complet. Dès que le dossier est prêt, ou avant l'expiration des délais prescrits par les conventions collectives, il sera transmis au secrétariat des griefs.

### Processus de traitement des griefs

L'ouverture officielle du dossier de grief est alors effectuée. L'agent de grief rédige la formulation du grief qui sera envoyée à l'Employeur. Par la suite, des comités syndicaux de griefs se réunissent pour examiner l'ensemble des griefs du secteur.

- L'analyse des dossiers permet de mieux définir les solutions possibles qui seront présentées à l'Employeur.
- Des rencontres des comités mixtes de griefs ont ensuite lieu pour tenter de trouver une solution équitable.

### Complexité du traitement des griefs à Montréal

Dans le cas de la Ville de Montréal, le traitement des griefs est devenu complexe. Les griefs traités par les comités locaux sont souvent transférés au comité central de griefs pour une ultime tentative de règlement. C'est à ce moment que les griefs peuvent être soumis à l'arbitrage. Malgré l'existence d'un calendrier annuel d'arbitrages avec des dates préétablies (32 dates en 2024), seuls sept dossiers ont été assignés à un arbitre. Cela est dû au fait que l'Employeur manque souvent de procureurs pour faire entendre les dossiers.

Comme vous pouvez le constater, beaucoup de dossiers sont réglés, tandis que pour les autres, les discussions se poursuivent. Rassurez-vous, toute l'équipe travaille activement pour trouver les meilleures solutions.

# Mot de la trésorière-archiviste

Karen Valenzuela

## Le Fonds de secours maladie-accident (FSMA) : Une grande famille

Honnêtement, je croyais que le FSMA fonctionnait de manière autonome. Je me suis en partie trompée. Il est vrai que le Fonds de secours maladie-accident fonctionne de manière fluide et efficace; c'est une véritable machine bien huilée. Toutefois, il serait faux de penser que cela roule tout seul. Derrière cette entité si chère à nos yeux, cinq femmes exceptionnelles tiennent le FSMA d'une main de fer.

### Présentation de l'équipe du FSMA

C'est un grand plaisir pour moi de vous présenter l'équipe qui soutient le Fonds de secours maladie-accident. Pour commencer, nous avons Mara Gomes, notre préposée au soutien administratif. Une cheffe d'équipe incroyable, qui cumule les heures sans compter durant la transition du FSMA. Elle participe à toutes les réunions du projet d'implantation, planifie les tâches de son équipe et veille à ce que rien ne dérape durant cette période mouvementée. Je me plais à dire qu'elle est le pivot du FSMA, sur lequel repose tout le reste.

### Les femmes au bout du fil

Et que dire de ces femmes que vous entendez au bout du fil? Il s'agit de Juliette Francoeur, Isabel Quinta, Kelly Medeiros, Lise Dupuis et notre nouvelle collègue Fátima Maciel. Je n'oublie pas non plus Gaëlle Dupont, qui est actuellement en congé de maternité. Ces femmes, avec leur caractère, douceur, patience et aplomb, forment un amalgame de personnalités qui fait toute la beauté de cette équipe.



Sur la photo, de gauche à droite : Mara Gomes, Isabel Quinta, Juliette Francoeur, Fátima Correia Maciel et Kelly Medeiros



*Derrière cette entité si chère à nos yeux, cinq femmes exceptionnelles tiennent le FSMA d'une main de fer.*

### Le rôle de l'équipe

- Elles prennent soin de vous, et je pèse mes mots. Aucun communiqué ne passe entre vos mains sans qu'elles ne l'aient préalablement validé.
- Elles savent exactement comment vous réagirez aux nouvelles!
- Elles maîtrisent parfaitement les règlements, vous assistent dans vos questionnements et réclamations, et s'assurent de votre satisfaction en réduisant au maximum les délais de traitement.

### Un sentiment de gratitude

Je me considère chanceuse de travailler avec ces cinq personnes extraordinaires. Elles m'enseignent chaque jour, et je les remercie profondément, et elles me permettent de collaborer avec elles. Si je pouvais renommer l'équipe, je l'appellerais sans aucun doute la famille du FSMA.



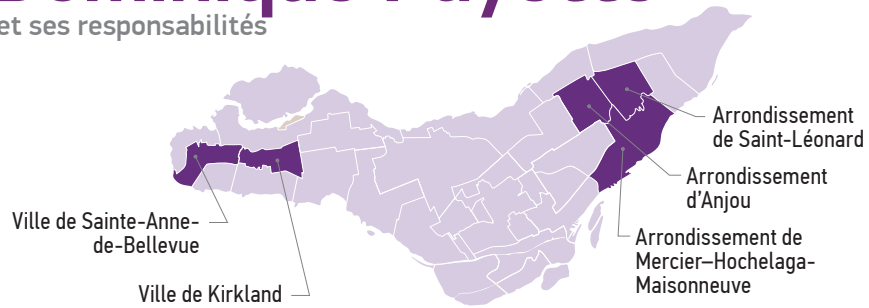
# Vice-présidente



## Dominique Payette

et ses responsabilités

± 1900  
membres



### Organismes et sociétés paramunicipales

- Commission de la fonction publique de Montréal

## Comprendre les principaux types d'affichage

Vous travaillez à la Ville de Montréal et aspirez à obtenir un poste permanent ou à bénéficier d'une promotion. Vous avez établi un plan de carrière, ce qui est tout à fait louable et légitime. Pour avancer, vous explorez le système d'exploitation SIMON et parcourez toutes les offres d'emploi.

### Types d'affichages

Commençons par préciser que nous allons uniquement parler des emplois de cols blancs. Si vos ambitions incluent des postes de professionnels ou de gestionnaires, cet article ne correspond pas à vos besoins.

Voici un tableau récapitulatif des principaux types d'affichages pour les emplois de cols blancs. Vous y trouverez le code, la définition et un commentaire pour chacun.

Code	Définition	Commentaire
BHRES	Poste de type « banque d'heures » pour combler un besoin saisonnier ou ponctuel et dont le nombre d'heures offert est inférieur à une semaine normale de travail.	
BPRE	Banque prévisionnelle de candidatures qui servira à combler des besoins ponctuels dans une ou plusieurs unités d'affaires.	
TEMP	Poste temporaire.	
VPERM	Poste permanent pour les emplois administratifs et techniques. Ce recrutement peut également servir à constituer une liste de candidats qualifiés pour le poste et l'unité d'affaires affichés.	
ÉTUDE	Emploi étudiant pour la période estivale.	(voir article 2.01 e)

## Processus de nomination permanent

Pour accéder à un poste permanent ou obtenir une promotion, il est essentiel de se concentrer sur les annonces de type VPERM (vacant permanent) et de les suivre attentivement. Une fois que vous identifiez une annonce correspondant à vos compétences, vous devez soumettre votre candidature, ce qui témoigne de votre intérêt pour le poste. Par la suite, le processus de dotation rassemblera les candidatures et appliquera les règles de l'article 19.03 de la convention collective. L'employeur nommera le fonctionnaire, conformément aux étapes stipulées au paragraphe 19.09 de la convention collective.

### Service de la ville centre

- Service du développement économique
- Service de l'évaluation foncière
- Service de la concertation des arrondissements
- Service de l'expérience citoyenne et des communications
- Service de l'habitation
- Service de la gestion et de la planification immobilière
- Service de l'urbanisme et de la mobilité
- Service de l'eau

## Étapes de nomination

Voici un résumé utile des étapes de nomination (résumé de l'article 19.09 de la convention collective) :

- Relocalisation médicale
- Mise en disponibilité
- Mutation administrative
- Le fonctionnaire permanent du service ou arrondissement qui désire une mutation inter-emplois
- Le fonctionnaire permanent, puis le fonctionnaire auxiliaire du service ou arrondissement
- Le fonctionnaire permanent ou Mutation inter-emplois d'un autre service ou arrondissement
- Fonctionnaire auxiliaire d'un autre service ou arrondissement
- Externe

## Affichages BHRES et BPRE

Il est crucial de noter qu'ils sont réservés aux postes auxiliaires, excluant ainsi les employés permanents. En ce qui concerne la banque prévisionnelle, celle-ci a pour unique objectif de recruter de nouveaux employés et n'est donc pas liée aux promotions. Si vous aspirez à un emploi permanent à la Ville de Montréal, ne restez pas dans le statut auxiliaire 6.04b, communément appelé banque d'heures. Postulez plutôt pour des emplois VPERM ou TEMP afin de devenir auxiliaire 6.04A, ce qui vous offrira une plus grande sécurité d'emploi.

Pour conclure, l'affichage TEMP, comme son nom l'indique, concerne des remplacements temporaires. Les postes TEMP peuvent être occupés par des auxiliaires 6.04A ou peuvent représenter des fonctions supérieures pour les permanents. Pour davantage d'informations sur les processus de comblement permanent et temporaire, référez-vous à l'article 19 de la convention collective. En ce qui concerne les banques d'heures, consultez l'alinéa 6.04 b) ainsi que l'annexe C de la convention collective.

Voilà, c'est tout pour cette fois. N'hésitez pas à contacter votre Syndicat si vous avez besoin de plus de détails.

Mot du Comité de préparation de la prochaine négociation de la convention collective des cols blancs de la Ville de Montréal

# Convention des cols blancs de Montréal : ATTENTION, ÇA BOUGE!

Comme vous le savez, la convention collective actuelle des Cols blancs de Montréal finit le 31 décembre 2025. Vous trouvez peut-être ça loin, mais quand il est question de nos conditions de travail, il vaut mieux s'y prendre d'avance. On commence les négos en octobre 2025, mais en attendant, notre comité de préparation est déjà à pied d'œuvre pour s'assurer que tout soit en place. L'objectif? Vous présentez un cahier de propositions en avril 2025 qui reflète vraiment ce que vous voulez. Pas question de négocier sans savoir ce qui vous tient vraiment à cœur.



## Alors, c'est qui, le comité de préparation?

Imaginez une équipe de passionnés : Patrick Dubois, Nancy Roy, Johanne Joly, Eric Filion, Dominique Payette et Éliane Scofield. De temps en temps, on a notre Karen Valenzuela qui vient donner un coup de main. Depuis septembre, ces personnes travaillent fort pour revoir chaque détail de notre convention collective. Ils sont comme des superhéros en chemise-cravate, prêts à défendre nos conditions de travail.

## On en est où?

Depuis septembre, notre comité a déjà bien avancé. Pour commencer, ils ont organisé deux journées de consultations avec des experts en santé et sécurité au travail (SST), en programme d'aide aux membres (PAM), en retraite, en gestion des griefs, en communication, et même le Fonds de solidarité FTQ. Grâce à eux, on a pu identifier les enjeux et les priorités de chaque domaine pour garantir qu'on couvre tout ce qui est essentiel.

Ensuite, le 28 septembre, on a eu un conseil général extraordinaire où on a discuté en petits groupes de tous les articles de la convention. Autant dire que ça brassait des idées! On est ressortis de là avec des pages et des pages de notes et d'idées pour nous inspirer et bâtir un plan solide pour la suite.

## Le grand sondage : C'est à votre tour!

C'est maintenant à vous de jouer! On vous a préparé un super sondage, et il est arrivé dans votre boîte courriel dans la semaine du 11 novembre dernier. C'est le moment de faire entendre votre voix pour qu'on sache ce qui est le plus important pour vous. Et qu'on puisse en tenir compte dans notre cahier de propositions.

Pour vous faciliter la vie, le sondage sera sur SURVIO, une plateforme numérique simple et pratique. Contrairement aux vieux sondages en PDF (ça, c'est fini!), celui-ci est fait pour être plus agréable et facile à remplir. Une seule réponse par courriel : Assurez-vous que vos infos dans notre base Sentinelle sont à jour! Vous aurez aussi la possibilité de choisir les thèmes qui vous intéressent et de passer ceux qui vous parlent moins.

Pour être honnête, le sondage est complet, et ça peut vous prendre jusqu'à une heure pour y répondre. Mais, plus on a de réponses, plus le comité aura de poids aux négos. En 2012, 1757 personnes ont répondu sur plus de 6000 membres. On peut sûrement faire mieux, non? C'est notre chance d'avoir des avancées qui comptent, alors on espère que vous serez au rendez-vous!

## Détail des thématiques : Pas de panique si tout n'est pas là

On le sait, certains enjeux importants sont déjà sur notre radar. On pense, par exemple, au processus de règlement des griefs qui a été identifié comme prioritaire lors des consultations précédentes. Donc, si vous ne voyez pas toutes les thématiques qui vous intéressent dans le sondage, c'est normal! Cela dit, pas d'inquiétude : vous aurez un espace à la fin de chaque section pour ajouter vos idées, et même une section finale pour tout ce que vous avez en tête.

### On fait ça ensemble!

Ce sondage est pour vous, et c'est avec vos réponses qu'on pourra construire une convention collective qui répond aux vraies attentes des Cols blancs de Montréal. La date limite pour répondre est le 15 janvier, donc marquez ça dans votre agenda (ou laissez-nous vous le rappeler!). Chaque idée, chaque opinion, et chaque vote comptent pour s'assurer qu'on bâtit une convention collective qui nous ressemble et qui répond à nos besoins.

Ensemble, on va faire entendre notre voix et se construire un futur de travail qui nous convient. Allez, on compte sur vous!

## Passez à l'ère numérique

### Besoin de faire une mise à jour de vos renseignements ?

Écrivez à [viragevert@sfmm429.qc.ca](mailto:viragevert@sfmm429.qc.ca) ou [sfmm@sfmm429.qc.ca](mailto:sfmm@sfmm429.qc.ca) en nous indiquant votre matricule d'employé et vous serez rapidement informés des changements de votre vie syndicale.

### Rappel pour le FSMA

Le dépôt direct pour le remboursement des réclamations est maintenant disponible. En savoir plus : <https://cutt.ly/5mY9gUN>.

# Solidaires et prêts : Se serrer la ceinture aujourd'hui pour gagner demain (Suite)

Par **Anthony Menard Moquin**

## 1. Mettez des sous de côté

Oui, c'est un classique, mais très efficace! Si vous pouvez mettre un 20 \$ ou 30 \$ par semaine dans un compte d'urgence spécial « grève », faites-le. Ça n'a l'air de rien, mais en six mois, ça peut donner un bon petit coussin. Pensez-y comme un mini-fonds de grève personnel. Ce n'est pas le genre de plaisir qu'on célèbre, mais c'est l'assurance que, si ça tourne mal, on n'aura pas le frigo vide.

## 2. Visez les dépenses « niaiseuses »

On les connaît, ces abonnements qui s'empilent sans qu'on s'en rende compte. Le cinquième service de diffusion en continu, la boîte de repas raffinée, le forfait d'entraînement qu'on utilise deux fois par année. Si on fait un ménage là-dedans, on peut récupérer un beau montant sans trop souffrir. En plus, ça libère de la place pour des passe-temps gratuits, comme une bonne marche... Ou le yoga gratuit sur YouTube, qui est aussi efficace qu'une classe à 50 \$!

## 3. Réglez les dettes à taux élevé

Les cartes de crédit, ça gruge le budget en cas de coup dur. Si vous pouvez réduire vos soldes ou même les payer un peu plus vite, ça vous allégera le portefeuille pour les imprévus. Une carte de crédit avec un solde à zéro, c'est un stress en moins – et on en veut le moins possible quand la pression monte.

## 4. Optimisez les factures

Service de cellulaire, Internet et télé... Revoyez vos forfaits. Un appel au service à la clientèle peut générer des économies surprenantes. Les compagnies font souvent des rabais, mais elles ne le crient pas sur tous les toits. Un petit coup de fil, un peu de négociation, et hop, 15 \$ par mois en moins sur la facture. Sur l'année, ça couvre presque deux semaines de fonds de grève!

## 5. Explorez les aides locales

On espère tous ne pas en arriver là, mais c'est bon de savoir que des ressources communautaires sont là en cas de besoin. Les banques alimentaires, par exemple, peuvent alléger le budget. Et en situation de grève, ces ressources sont pensées pour soutenir les travailleurs, alors n'hésitez pas à voir ce qui est offert près de chez vous.

### En conclusion

Nos négociations en 2025, ça va être l'occasion de se battre pour nos conditions de travail, d'être solidaires, et d'aller chercher ce qu'on mérite. Mais pour que ça fonctionne, on doit se préparer. La force d'un syndicat, c'est tout le monde qui se tient ensemble. Alors, économisez un peu, préparez-vous, parce qu'unis, on sera bien plus forts!

Continuez de nous écrire, c'est votre journal, après tout. Exprimez-vous et on va tous avancer ensemble!

## Vice-président



### Eric Filion

et ses responsabilités

± 2 000  
membres

Arrondissement  
de L'Île Bizard-  
Sainte-Genève  
Arrondissement de  
Pierrefonds-Roxboro

Arrondissement  
de Saint-Laurent

Cité de Dorval

Arrondissement de  
Côte-des-Neiges-  
Notre-Dame-de-Grâce

#### Organismes et sociétés paramunicipales

- Bureau du vérificateur général

#### Service de la ville centre

- Service des finances et évaluation foncière
- Bureau des régimes de retraites (dépenses communes)
- Service de l'environnement
- Service des technologies de l'information
- Dépenses communes (MTESS)

## Le rôle de votre syndicat

### Un appui essentiel pour contester et défendre vos droits

Lorsque vous devez contester un avis disciplinaire, faire face à une situation de harcèlement ou résoudre des problèmes liés aux relations professionnelles, le Syndicat joue un rôle crucial dans la défense de vos droits. Son soutien est indispensable pour assurer une procédure juste et équitable, tout en vous garantissant une représentation adéquate.

### Gestion des contestations : une défense solide

Le Syndicat se charge de préparer et de soumettre toute contestation formelle en votre nom. Ce processus inclut l'analyse approfondie des faits, la collecte confidentielle des preuves pertinentes, ainsi que la rédaction d'un document de contestation clair et argumenté, conforme aux exigences de la convention collective.

### Présence lors des réunions avec l'Employeur

En outre, le Syndicat intervient activement lors des réunions avec l'Employeur. Les représentants syndicaux y défendent vos intérêts, facilitent le dialogue et œuvrent à une résolution constructive des conflits. Leur présence garantit que vos préoccupations sont bien entendues et prises en compte, tout en assurant la transparence des procédures.

### Accompagnement personnalisé lors des procédures

À votre demande, le Syndicat vous accompagne également dans ces réunions ou dans d'autres procédures, que ce soit pour vous soutenir ou agir en tant qu'observateur. Il est important de souligner que le représentant syndical est choisi par vous-même et ne peut être imposé par l'Employeur.

## Soutien juridique et procédural

Le Syndicat vous offre aussi des conseils juridiques et procéduraux tout au long du processus, en insistant sur votre implication pour atteindre le résultat souhaité. Cela inclut l'explication de vos droits, les démarches à suivre et une aide pour comprendre les conséquences juridiques des mesures prises à votre encontre. Grâce à ce soutien, vous pourrez naviguer plus efficacement à travers les différentes procédures et bénéficier d'une défense solide et informée.

## Accompagnement dans divers domaines

Le Syndicat va au-delà des simples actions syndicales comme les griefs. Il propose un accompagnement dans plusieurs autres domaines, notamment pour les membres en difficulté, l'assistance avec les compagnies d'assurance, et bien plus encore. Nous disposons également d'une spécialiste pour vous guider à travers le processus de la CNESST, augmentant ainsi vos chances de succès. Si vous avez des questions concernant votre retraite, nous avons un expert à disposition pour vous orienter. Tous ces services sont offerts de manière confidentielle et gratuite. La mobilisation est au cœur de nos actions.

## Conclusion : Une assistance indispensable

Le rôle du Syndicat ne se limite pas à la simple représentation ; il est un allié essentiel pour garantir des procédures justes et défendre vos droits en tant que fonctionnaire. Que vous soyez confronté à un litige, à une situation de harcèlement ou à une question plus personnelle, le Syndicat est là pour vous accompagner et vous offrir un soutien solide.

Faites appel à votre Syndicat dès aujourd'hui pour bénéficier de l'accompagnement dont vous avez besoin. Ensemble, nous pouvons assurer le respect de vos droits et travailler à une résolution équitable de toute situation. Votre voix mérite d'être entendue, et le Syndicat est là pour la porter.



# Comité des droits des femmes

## Thérèse Casgrain, pionnière des droits des femmes au Québec

Par **Jacinthe Viglione**, membre du Comité des droits des femmes

Thérèse Casgrain est née à Montréal le 10 juillet 1896. Elle est surtout connue comme féministe et militante pour le droit de vote des femmes au Québec, dans un contexte où les femmes faisaient face à de fortes oppositions sociales et politiques.



### Une carrière militante et politique

En 1921, Thérèse Casgrain devient l'une des fondatrices du Comité provincial pour l'émancipation des femmes, un mouvement majeur pour l'obtention du droit de vote. Elle dirige pendant 14 ans la Ligue des droits des femmes, et en 1940, elle voit enfin le droit de vote accordé aux femmes au Québec, une victoire historique.

En 1942, elle se lance en politique comme candidate libérale indépendante. Puis, en 1948, elle devient vice-présidente de la Fédération du Commonwealth coopératif (CCF), aujourd'hui le NPD. De 1951 à 1957, elle est élue à la tête du parti, devenant ainsi la première femme à diriger un parti politique au Canada.

### Un engagement pour les droits des travailleurs

Elle soutient les syndicalistes durant la mobilisation contre Maurice Duplessis, le premier ministre de l'époque, et défend les droits des travailleurs face aux pressions politiques.

### Un héritage féministe et social

En plus de lutter pour le droit de vote, Thérèse Casgrain milite pour les droits universels et pour l'égalité sociale, inspirant les générations futures par son engagement humanitaire.

### Hommages et distinctions

Chaque année, un prix est remis en son honneur au Canada à une personne engagée socialement. Depuis 2012, un monument à l'Assemblée nationale lui rend hommage. Elle est aussi reconnue comme personnage historique au Québec et au Canada.

Source : The Canadian Encyclopedia

# BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Taux

PRÉFÉRENTIELS

et RABAIS EXCLUSIFS

pour les **membres** de  
votre ASSOCIATION



**Assurances**  
**auto, habitation, véhicule récréatif,**  
**moto, bateau, et plus.**

[www.burrowes.ca](http://www.burrowes.ca) 1 888 522-2661

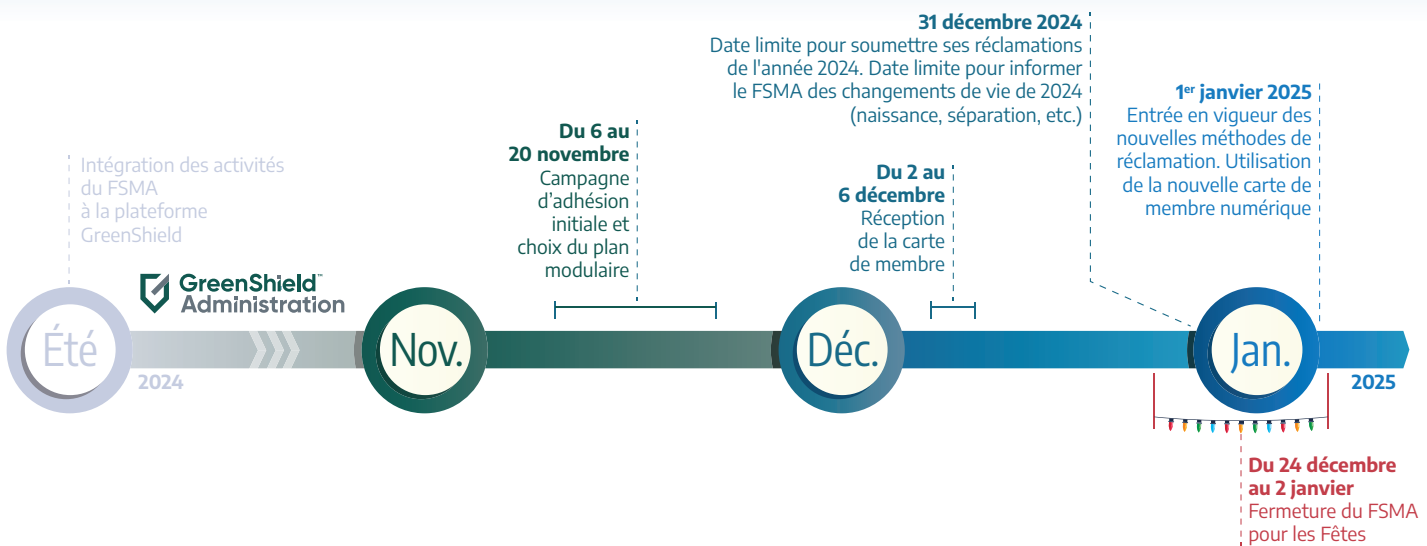


# Votre nouveau FSMA

Les 4 prochaines pages forment un cahier détachable qui contient la liste des étapes de mise en place du nouveau partenariat avec GreenShield Administration ainsi que les descriptions des nouvelles couvertures offertes par le Fonds de secours maladie-accident (FSMA). En effet, lors des récentes assemblées générales, les membres ont voté pour la mise en place d'un nouveau plan modulaire. Celui-ci comprend une couverture de base, intermédiaire et enrichie. Découvrez les nombreux changements à venir.



## La phase de déploiement est lancée !



## Étapes de mise en place

- Mise à jour de vos coordonnées (courriel personnel, numéro de téléphone et adresse) via [fsma@sfmm429.qc.ca](mailto:fsma@sfmm429.qc.ca)
- Informer le FSMA de tout changement de vie (naissance, séparation, etc.) avant le 31 décembre 2024
- Si possible, transmettre toutes les réclamations de l'année en cours avant le 31 décembre 2024
- Effectuer un choix de plan d'assurance médicale, dentaire et autres couvertures s'il y a lieu
- Réception d'une carte de membre numérique (à présenter à la pharmacie et aux professionnel.les de la santé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025)

## Changement pour les membres actifs de 65 ans et plus

Une décision entérinée par l'assemblée générale est venue changer les prestations de remboursement pour la **partie médicaments** du régime d'assurance du FSMA.

Si vous êtes âgé de 65 ans et plus et toujours à l'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (ou que votre conjoint.e assuré.e atteint l'âge de 65 ans), vous devrez contacter la RAMQ pour adhérer au **régime de remboursement des médicaments du gouvernement**. Le FSMA agira à titre de second assureur et prendra en charge la franchise ainsi que le montant qui n'est pas couvert par la RAMQ. Vous n'aurez qu'à présenter votre carte au pharmacien. Pour plus d'informations, consulter le [sfmm429.qc.ca/fsma](http://sfmm429.qc.ca/fsma).

## Règles d'utilisation des cartes de membres chez les professionnel.les de la santé durant la période de transition





# Nouvelles protections du plan mo

## Soins médicaux

Médicaments <sup>1</sup>	De base	intermédiaire	Enrichi
Franchise	Aucune franchise	Aucune franchise	Aucune franchise
Remboursement médicaments RAMQ	70 % de remboursement 100 % de remboursement des frais excédentaires après un déboursé de 5 980 \$ par adulte	80 % de remboursement 100 % de remboursement des frais excédentaires après un déboursé de 5 980 \$ par adulte	80 % de remboursement 100 % de remboursement des frais excédentaires après un déboursé de 5 980 \$ par adulte
Substitution générique	70 % des frais admissibles du substitut générique (même si l'ordonnance médicale n'autorise pas la substitution)	80 % des frais admissibles du substitut générique (même si l'ordonnance médicale n'autorise pas la substitution)	80 % des frais admissibles du substitut générique (même si l'ordonnance médicale n'autorise pas la substitution)
Soins hospitaliers	De base	intermédiaire	Enrichi
Hospitalisation de courte durée	Non couvert	100 % de remboursement pour chambre semi-privée	100 % de remboursement pour chambre semi-privée
Maisons de convalescence ou réadaptation	Non couvert	100 % de remboursement pour une chambre semi-privée Maximum de 60 jours par année civile	100 % de remboursement pour une chambre semi-privée Maximum de 60 jours par année civile
Autres frais*	De base	intermédiaire	Enrichi
Infirmier et infirmier auxiliaire	Non couvert	Maximum de remboursement de 10 000 \$ par période de 2 ans par assuré	Maximum de remboursement de 10 000 \$ par période de 2 ans par assuré
• À domicile	Non couvert	Maximum de remboursement quotidien de 300 \$	Maximum de remboursement quotidien de 300 \$
• En milieu hospitalier	Non couvert	Maximum de remboursement quotidien de 150 \$	Maximum de remboursement quotidien de 150 \$
Maison de thérapie pour dépendance	Remboursement par période de 5 ans	Remboursement par période de 5 ans	Remboursement par période de 5 ans
• Première thérapie	80 % de remboursement jusqu'à concurrence de 1800 \$	80 % de remboursement jusqu'à concurrence de 1800 \$	80 % de remboursement jusqu'à concurrence de 1800 \$
• Deuxième thérapie	50 % de remboursement jusqu'à concurrence de 900 \$	50 % de remboursement jusqu'à concurrence de 900 \$	50 % de remboursement jusqu'à concurrence de 900 \$
• Troisième thérapie	25 % de remboursement jusqu'à concurrence de 500 \$	25 % de remboursement jusqu'à concurrence de 500 \$	25 % de remboursement jusqu'à concurrence de 500 \$
Membres artificiels	80 % de remboursement	80 % de remboursement	80 % de remboursement
Orthèses podiatriques	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>300 \$</b> par prothèse par année par assuré, (deux paires pour les enfants de moins de 13 ans)	Maximum de remboursement de <b>300 \$</b> par prothèse par année par assuré, (deux paires pour les enfants de moins de 13 ans)
Chaussures orthopédiques	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>400 \$</b> par paire par année par assuré, (deux paires pour les enfants de moins de 13 ans)	Maximum de remboursement de <b>400 \$</b> par paire par année par assuré, (deux paires pour les enfants de moins de 13 ans)
Bas de contention	Non couvert	80 % de remboursement pour 3 paires maximum par année par assuré	80 % de remboursement pour 3 paires maximum par année par assuré

Autres frais*	De base	
Appareils thérapeutiques	70 % de remboursement	80 %
Stérilet	70 % de remboursement	80 %
Matériel diabétique		
• Glucomètre	Non couvert	Max de 21 par a
• Agents de diagnostic	70 % de remboursement	80 %
• Pompes à insuline	Maximum de remboursement de 6 400 \$ par période de 5 ans par assuré et maximum de remboursement de 1920 \$ par année civile par assuré pour l'achat des accessoires	Max de 6 par a bour civile acc
Radiographies	Non couvert	60 %
Électrocardiogrammes	Non couvert	60 %
Polysomnographies	Non couvert	60 %
Analyses de laboratoire	Non couvert	60 %
Examens en imagerie (échographies, scans et résonances magnétiques)	Non couvert	60 %
Injections de Synvisc et autres viscosuppléments	Non couvert	Max 350\$
Chirurgie esthétique à la suite d'un accident	Non couvert	80 % Doit les 3
Appareils auditifs	Non couvert	Max de 5 par a
Orthèse d'avancement mandibulaire ou appareil de traitement de l'apnée du sommeil	80 % de remboursement Maximum de remboursement de 1 600 \$ par période de 4 ans par assuré	80 % Max de 1 par a
Transport par ambulance, train ou avion	Maximum de remboursement de <b>400 \$</b> par année civile par assuré	Max de 4 assu

	De base	intermédiaire	Enrichi
*Maximums	Tous les soins de la liste sont sujets à un maximum de 16 000 \$ pour un plan individuel et 24 000 \$ pour un plan familial ou monoparental par période de 4 ans.	Tous les soins de la liste sont sujets à un maximum de 16 000 \$ pour un plan individuel et 24 000 \$ pour un plan familial ou monoparental par période de 4 ans.	Tous les soins de la liste sont sujets à un maximum de 16 000 \$ pour un plan individuel et 24 000 \$ pour un plan familial ou monoparental par période de 4 ans.

Liste de soins
<ul style="list-style-type: none"> <li>Infirmier et infirmier auxiliaire à domicile et en milieu hospitalier</li> <li>Maison de thérapie pour dépendance</li> <li>Membres artificiels</li> <li>Orthèses podiatriques</li> <li>Chaussures orthopédiques</li> <li>Bas de contention</li> <li>Appareils thérapeutiques</li> <li>Stérilet</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Matériel pour diab</li> <li>Radiographies</li> <li>Électrocardiogramme</li> <li>Polysomnographie</li> <li>Analyses de laboratoire</li> <li>Examens en imagerie (échographies, scans et résonances magnétiques)</li> <li>Appareils auditifs</li> </ul>

# dulaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025

		Une (1) visite par jour, par assuré			
intermédiaire	Enrichi	Professionnels de la santé	De base	intermédiaire	Enrichi
% de remboursement	80 % de remboursement	Psychologue, travailleur social ou psychothérapeute	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>65 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile par assuré pour l'ensemble des soins	Maximum de remboursement de <b>100 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile par assuré pour l'ensemble des soins
% de remboursement	80 % de remboursement	Chiropraticien	Non couvert	Maximum de remboursement de 35 \$ par visite. Maximum de 20 visites par année civile. Maximum de remboursement de 48 \$ par année civile par assuré pour radiographies recommandées par un chiropractien	Maximum de remboursement de <b>50 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile. Maximum de remboursement de <b>50 \$</b> par année civile par assuré pour radiographies recommandées par un chiropractien
Maximum de remboursement de 50 \$ par période de 4 ans par assuré	Maximum de remboursement de 250 \$ par période de 4 ans par assuré	Ostéopathe	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>45 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>75 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
% de remboursement	80 % de remboursement	Physiothérapeute ou thérapeute en réadaptation physique	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>45 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>70 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
Maximum de remboursement de 400 \$ par période de 5 ans par assuré et maximum de remboursement de 1920 \$ par année civile par assuré pour l'achat des accessoires	Maximum de remboursement de 6 400 \$ par période de 5 ans par assuré et maximum de remboursement de 1920 \$ par année civile par assuré pour l'achat des accessoires	Audiologiste	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>45 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>75 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
% de remboursement	60 % de remboursement	Ergothérapeute	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>60 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>95 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
% de remboursement	60 % de remboursement	Orthophoniste	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>65 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>100 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
% de remboursement	60 % de remboursement	Naturopathe ou acupuncteur	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>40 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>65 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
% de remboursement	60 % de remboursement	Diététiste	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>50 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>80 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
% de remboursement	60 % de remboursement	Homéopathe	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>40 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>65 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
Maximum de remboursement de 50 \$ par période de 48 mois par assuré	Maximum de remboursement de 500 \$ par période de 48 mois par assuré	Kinithérapeute / Kinesithérapeute	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>45 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>70 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
% de remboursement	80 % de remboursement	Massothérapeute	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>45 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>70 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
Maximum de remboursement de 1600 \$ par période de 4 ans par assuré	Maximum de remboursement de 1600 \$ par période de 4 ans par assuré	Orthothérapeute	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>40 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>60 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
Maximum de remboursement de 100 \$ par année civile par assuré	Maximum de remboursement de <b>400 \$</b> par année civile par assuré	Podiatre	Non couvert	Maximum de remboursement de <b>55 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile	Maximum de remboursement de <b>90 \$</b> par visite. Maximum de 20 visites par année civile
		Examen de la vue	Maximum de 100 \$ de remboursement par période de 24 mois	Maximum de 100 \$ de remboursement par période de 24 mois	Maximum de 100 \$ de remboursement par période de 24 mois

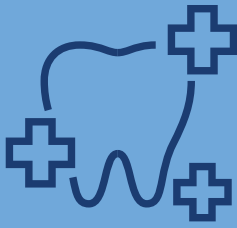
- Orthèse d'avancement mandibulaire ou appareil de traitement de l'apnée du sommeil
- Transport par ambulance, train ou avion
- Injections de Synvisc et autres viscosuppléments
- Chirurgie esthétique à la suite d'un accident

1 À partir de l'âge de 65 ans, les membres toujours actifs à l'emploi, ainsi que les conjoint.es d'assuré.es atteignant 65 ans, sont automatiquement inscrits à la RAMQ pour le volet « médicaments ». Ainsi, la RAMQ deviendra le 1<sup>er</sup> payeur (couverture de base) et le Fonds de secours maladie-accident agira à titre de 2<sup>e</sup> payeur (couverture complémentaire). À ce titre, le FSMA assumera jusqu'à 100 % du coût des médicaments après la partie assumée par la RAMQ. Pour l'ensemble des autres frais et des soins de professionnels de la santé, l'assuré continue d'être couvert au même titre que tout autre membre régulier.



# Nouvelles protections du plan modulaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025

## Soins dentaires (facultatifs)



Soins dentaires Soins de base	Pour tous les modules	Soins dentaires Soins majeurs	Pour tous les modules
<b>Franchise</b> <b>Maximum de remboursement</b> • Diagnostic • Soins de prévention • Soins de périodontie • Procédures d'urgence	Aucune Aucun 100 %	<b>Franchise</b> <b>Maximum de remboursement</b> • Restaurations • Endodontie • Parodontie • Chirurgie buccale • Travaux de prosthodontie	Aucune <b>1500\$</b> par année civile par assuré (exclue traitements d'orthodontie) 70 % de remboursement 50 % de remboursement. Un remplacement par période de 5 ans pour les prothèses fixes et amovibles
<b>Traitements d'orthodontie</b> <b>Admissibilité</b> <b>Remboursement</b>	<b>Pour tous les modules</b> Personnes de moins de 21 ans 50 % de remboursement 2000\$ à vie par assuré		

## Tarifs des différentes couvertures du FSMA

Révisé

SANS soins dentaires



AVEC soins dentaires



		Par période de paie		Par période de paie	
		à la semaine	aux deux (2) semaines	à la semaine	aux deux (2) semaines
<b>De base</b>	Ind.	7,15 \$	14,30 \$	12,07 \$	24,14 \$
	Mono	8,20 \$	16,40 \$	15,58 \$	31,16 \$
	Fam.	13,01 \$	26,03 \$	25,31 \$	50,61 \$
<b>Intermédiaire</b>	Ind.	10,81 \$	21,62 \$	15,73 \$	31,46 \$
	Mono	12,41 \$	24,82 \$	19,79 \$	39,58 \$
	Fam.	19,60 \$	39,20 \$	31,89 \$	63,78 \$
<b>Enrichi</b>	Ind.	14,67 \$	29,33 \$	19,58 \$	39,17 \$
	Mono	16,85 \$	33,69 \$	24,22 \$	48,45 \$
	Fam.	26,54 \$	53,09 \$	38,84 \$	77,67 \$

## Délai pour changement de plan

Il n'y a aucun délai d'attente nécessaire pour ajouter les soins dentaires à sa couverture des soins. Il n'y a également aucun délai pour bonifier son plan de protection.

Un délai de 24 mois est nécessaire pour déclasser son plan de protection ou retirer les soins dentaires de votre couverture.



De base



Intermédiaire



Enrichi



L'identité visuelle du Comité DS amalgame le logo du SFMM à un symbole fort : les pièces de cassette imbriquées qui représentent la collaboration pour trouver ensemble des solutions aux problèmes rencontrés.

Dans chaque numéro du *Col Blanc*, le Comité des délégués sociaux publie deux pages à découper ou imprimer qui ont pour vocation de vous informer sur ses différentes activités. Chroniques, nouvelles du Programme d'aide aux membres (PAM), annonces relatives à des formations à venir, renseignements sur des journées thématiques : voilà autant d'éléments d'intérêt que vous y retrouverez. Bonne lecture!

## Nos coordonnées

Boîte vocale SFMM :  
514 842-9463, poste 403

Courriel :  
[comiteds@sfmm429.qc.ca](mailto:comiteds@sfmm429.qc.ca)

Sur le Web :  
Comité délégués sociaux



# La Journée mondiale de la prévention du suicide : Agissons maintenant!

**Soulignée chaque année le 10 septembre**

Cette journée a pour objectif de sensibiliser le public à un enjeu crucial de santé mentale et de promouvoir les efforts visant à prévenir les suicides. C'est une occasion de réunir individus, communautés et gouvernements pour encourager le dialogue autour de la santé mentale, briser les tabous liés au suicide et fournir des informations sur les ressources disponibles.

## Sensibiliser pour prévenir

Cette journée revêt une importance capitale, car elle permet de sensibiliser aux signes avant-coureurs du suicide, de partager des témoignages de vie et de rétablissement, et de rappeler à chacun qu'il est possible de demander de l'aide et que des solutions existent. Les statistiques sur le suicide sont alarmantes, ce qui rend d'autant plus urgent de mettre en lumière ce fléau afin de réduire le nombre de personnes confrontées à la détresse suicidaire.

## Une responsabilité collective

Il est essentiel de rappeler que la prévention du suicide est une responsabilité collective. Chacun doit se sentir outillé pour reconnaître les signes de détresse et savoir où chercher de l'aide. La Journée mondiale de la prévention du suicide nous rappelle que nous sommes tous engagés dans cette lutte et que chaque geste compte. Si vous ou quelqu'un que vous connaissez traverse une période difficile, n'hésitez pas à utiliser ces ressources.

**Liste des ressources disponibles au Québec**

## Lignes de prévention du suicide

**Centre de prévention du suicide de Montréal (CPSM)**

Téléphone : 1 866-APPELLE (1 866 277-3553)  
Site Web : [cpsmontreal.ca/](http://cpsmontreal.ca/)

**211 Grand Montréal**

Téléphone : 211  
Site Web : [211qc.ca/](http://211qc.ca/)

**Société canadienne de la santé mentale (SCSM)**

Site Web : [cmha.ca/fr/](http://cmha.ca/fr/)

**Ligne d'écoute pour les jeunes (Tel-jeunes)**

Téléphone : 1 800 263-2266  
Site Web : [teljeunes.com](http://teljeunes.com)

**Jeunesse. J'écoute**

Téléphone : 1 800 668-6868  
Site Web : [jeunessejecoute.ca/](http://jeunessejecoute.ca/)



## 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**

Luce Laflamme et Sébastien Bluteau

Comité des jeunes

# Les jeunes et les syndicats : Un renouveau nécessaire pour l'avenir

Par les membres du Comité des jeunes

Maintenant que la saison estivale est derrière nous et que les vacances ne sont plus qu'un lointain souvenir, le comité des jeunes a repris ses activités. Composé de Philippe Gaudet, Alexis Paradis, Jérémie Lapikas et Amilie Turcotte, ce comité se concentrera sur les préoccupations des jeunes de 35 ans et moins. Dans l'optique de susciter une réflexion, nous nous sommes posé la question suivante : Comment les jeunes perçoivent-ils les syndicats?

## Un enjeu crucial pour les jeunes

La perception des syndicats par les jeunes constitue un enjeu crucial. Les jeunes travailleurs sont confrontés à des défis tels que la hausse du coût de la vie et la précarité de l'emploi, malgré un accès croissant à l'éducation. Pourtant, beaucoup d'entre eux considèrent les syndicats comme des institutions parfois déconnectées des réalités actuelles. Cette déconnexion peut les amener à remettre en question la pertinence des revendications syndicales contemporaines.

## Une nouvelle forme d'engagement

Toutefois, des initiatives comme les groupes informels sur les réseaux sociaux montrent que l'engagement collectif demeure présent, bien qu'il prenne d'autres formes. Ces nouvelles structures traduisent une aspiration à un syndicalisme plus inclusif et en phase avec les réalités modernes. Nombreux sont ceux qui, à tort, estiment que les luttes passées sont définitivement gagnées; cependant, sans une vigilance constante, les acquis syndicaux peuvent disparaître.

## Les jeunes et le renouveau syndical

La vision des jeunes sur les syndicats est donc complexe et nuancée. Si certains continuent de voir la valeur de ces institutions, d'autres expriment des doutes quant à leur capacité à évoluer avec leur temps. Pour rester pertinents, les syndicats devront s'adapter aux nouvelles réalités du travail et aux aspirations des jeunes travailleurs. L'avenir du syndicalisme dépendra de sa capacité à se réinventer et à bâtir des passerelles entre les générations.

## Un appel à l'action

Vous nous voyez venir, n'est-ce pas? C'est exactement pour cela qu'il y a une place pour vous, les jeunes, dans notre Syndicat. Votre énergie, vos idées et votre regard unique sont essentiels pour faire bouger les choses et adapter notre système aux réalités d'aujourd'hui. Nous avons le pouvoir de faire une différence. Impliquez-

vous, partagez vos idées, et participez aux prochaines initiatives. Ensemble, nous pouvons vraiment façonner l'avenir à votre image.

## Un engagement pour un avenir plus équitable

En vous engageant, vous pouvez apporter des solutions concrètes aux défis que vous et vos jeunes collègues rencontrez. Votre vision est essentielle pour créer un mouvement qui reflète vos valeurs. Le Syndicat a besoin de jeunes comme vous pour bâtir un avenir plus équitable et inclusif.

## Rejoignez-nous

Le Comité a donc créé une page Facebook et une adresse courriel pour vous. Nous aimerions connaître vos besoins et attentes, jeunes Cols blancs du 429. Alors, écrivez-nous ou venez échanger sur notre page! C'est le moment idéal pour faire entendre votre voix et partager vos idées. C'est vous qui avez les clés du changement!



 Comité des jeunes SFMM 429 //  
Courriel : [jeunes@sfmm429.qc.ca](mailto:jeunes@sfmm429.qc.ca)



## Comité du journal

# La récompense d'un travailleur exemplaire : Encore plus de travail

Par **Nicolas Castillo-Caron**, membre du Comité du journal

### Le travailleur efficace, un atout surexploité

On valorise l'idée du bon travailleur, celui qui est efficace, rapide et consciencieux. En théorie, on devrait prendre soin de ces personnes, reconnaître leur travail et respecter leur talent, sans chercher à les épuiser ou à exploiter leur rendement au maximum. Les patrons, eux, ne voient pas ces personnes de la même manière. Il faut optimiser le travail de tous pour obtenir les meilleures statistiques possibles, peu importe le coût humain. Il est important de tirer le meilleur de chaque employé, tout en veillant à ce que les salaires versés par les citoyens produisent des résultats concrets. Cependant, on est loin de ces idées de base.

### La logique néolibérale

La logique patronale néolibérale et axée sur l'austérité cherche toujours à optimiser les dépenses, surtout lorsqu'elles sont publiques. Une travailleuse ou un travailleur en moins est d'abord perçu comme une économie d'argent potentielle, avant d'être vu comme une personne dont le travail est nécessaire. Moins de salaires, moins de matériel, moins de personnel, mais toujours plus de résultats. Étrangement, il n'y a aucune gêne à parler de coupes de postes, de « restructuration » ou d'« optimisation » dans le discours populaire. Ce qui est encore plus étrange, c'est qu'on ne fait pas le lien entre le départ d'un employé et la diminution des services. Ce système repose sur l'idée que les personnes restant après un départ reprendront le travail de leur collègue.

### La surcharge de travail

Les travailleurs restants sont censés être plus rapides et plus efficaces, capables de prendre une charge de travail accrue. Bravo, tu es devenu indispensable, voici un tableau de plus à remplir pour mesurer ta cadence. Tout ce que l'on fait, c'est poursuivre des critères d'évaluation et des statistiques ; le travail des supérieurs devient alors de surveiller ces critères plutôt que d'atteindre les objectifs réels. On coche des cases plutôt que de faire notre travail, on remplit des feuilles Excel au lieu de rendre un bon service.

« À partir de maintenant, tu vas te charger de cette tâche aussi... »

« Donne ça à Louise, elle n'a pas beaucoup de dossiers... »

### Humains, pas machines

Plus la tâche grandit, plus on oublie que les gens ne sont pas des machines. Une tâche de plus quand on a une montagne, ce n'est rien, mais avoir une montagne c'est déjà trop. Traiter l'humain comme une machine a un coût bien plus grand que son salaire. On ignore les fluctuations de motivation et d'énergie, on efface les talents spécifiques, on empêche l'amélioration des méthodes de travail. Ces éléments font en sorte que l'on est fier de notre travail, que l'on reste motivé et que l'on reste en bonne santé. Dans un contexte où notre travail est sans fin, c'est crucial.

### La gestion, une question d'équilibre

La gestion devrait se concentrer sur l'essentiel : offrir un service de qualité à la population tout en garantissant des conditions de travail optimales. Un bon travailleur n'est pas une machine, mais une personne épanouie dans son travail et en bonne santé. Il est important de le reconnaître et de le rappeler.

« Oh ! Alors, tu vas avoir assez de temps pour faire ça... »



Le Fonds de solidarité FTQ :

# Découvrir tout de cet important acteur économique du Québec

De nombreux blitzes en milieu de travail ont été tenus au cours des derniers mois pour vous faire connaître le REER +. Bravo à toute l'équipe des RL pour ce beau travail ! Surveillez le prochain blitz qui se déroulera dans votre lieu de travail ou contactez votre personne représentante syndicale pour recevoir notre visite.

## Soldes de banques au 30 avril 2024

Encore une fois cette année, ce sont plus de 860 personnes qui ont choisi de verser un solde de banque de temps (maladie, excédent de trois semaines de vacances, etc.) vers le Fonds de solidarité FTQ.

## Saviez-vous que...

Pour beaucoup de nos collègues, cette transaction répond à deux objectifs; soit de cotiser à son REER + et de rembourser le Régime d'accès à la propriété (RAP)? Informez-vous ici : <https://urls.fr/euC07K>  
Vous demandez-vous dans quelles entreprises votre argent est investi? Une partie de la réponse se trouve dans le Fonds immobilier de solidarité FTQ.

Par **Simon Welman**,  
responsable local (RL)  
Fonds de solidarité FTQ  
au 429



## Une autre source d'investissement, les Fonds régionaux de solidarité FTQ

Faisant partie du réseau du Fonds de solidarité FTQ, les Fonds régionaux de solidarité FTQ participent au développement économique de chacune des régions du Québec grâce à l'épargne de plus de 769 000 Québécois. Depuis leur création en 1996, les Fonds régionaux ont investi 1,8 milliard de dollars dans plus de 1 800 entreprises.

Les 17 bureaux des Fonds régionaux de solidarité FTQ offrent aux petites et moyennes entreprises des solutions d'affaires personnalisées, en prêt ou en capital-actions. Chaque produit est élaboré en tenant compte des caractéristiques de l'entreprise et de la réalité économique régionale. Sans garantie ni caution personnelle, les prêts des FRS sont exempts de frais juridiques et de frais de gestion, et visent à compléter le financement offert par les institutions financières traditionnelles.

Source : <https://urlr.me/TtbRh>

## Un exemple?

Fonds régionaux de solidarité FTQ Montréal investissent 30,9M\$ dans la région en 2023-2024 1,3 M\$ aura servi à assurer la relève du Groupe Magella.

Source : <https://urls.fr/zpwxe->

## Ancien site de Molson Coors à Montréal

En ces temps de crise du logement, il est bon de savoir que votre argent est judicieusement utilisé. Par exemple, le redéveloppement du site de l'ancienne brasserie Molson. La mise en valeur de l'héritage et du patrimoine de l'îlot des Voltigeurs, la portion la plus ancienne du site, sera le thème central de la première étape de ce projet historique à usage mixte de près de 6 millions de pi<sup>2</sup> au centre-ville de Montréal. Plusieurs éléments iconiques de l'ancienne brasserie, notamment l'horloge, l'enseigne Molson et la cheminée, ainsi que les bureaux administratifs de Molson Coors, feront partie intégrante du concept de redéveloppement.



## Une section riche en conseils à découvrir

La section L'épargne positive du site Web regorge de conseils et d'outils pour vous aider à bien gérer cette dimension de votre vie souvent reléguée au second plan. La lecture est ludique et la présentation graphique est invitante. Le Fonds de solidarité FTQ vous accompagne dans votre quotidien et votre avenir.

Voici l'aperçu des rubriques pour bonifier votre littératie financière :

### Naviguer par catégorie :

- Ma maison;
- Ma retraite;
- Mon compte;
- Mon quotidien;
- Mes finances;
- Nos valeurs.

### Naviguer par dossier :

- Comment réagir face aux baisses de marché quand on épargne?
- Finances personnelles 101 : des notions à connaître;
- La boîte à outils pour simplifier votre départ à la retraite;
- Devenir propriétaire : guide pour l'achat d'une première maison.

Consultez la section <https://urlz.fr/oJBY>.



## Mon compte en ligne

La section Mon compte en ligne est plus que jamais d'actualité ! Pour effectuer des transactions ou pour recevoir vos documents du Fonds de solidarité FTQ.

Voir la section <https://urlz.fr/oJCj>.

Au plaisir de vous rencontrer pour vous expliquer les avantages du REER+ !

## Retenue sur le salaire (RSS)

Il n'est plus possible de verser un montant forfaitaire au Fonds de solidarité FTQ jusqu'à nouvel ordre. Vous pouvez débuter ou augmenter une retenue sur le salaire (RSS). Vous souhaitez en savoir plus et ainsi profiter des avantages du REER+? Écrivez-nous à [fondsftq@sftmm429.qc.ca](mailto:fondsftq@sftmm429.qc.ca). Un membre de l'équipe des RL vous contactera dans les meilleurs délais. Voir aussi Épargner à chaque paie avec la retenue sur le salaire.

Voir la section <https://urlz.fr/oJDn>.

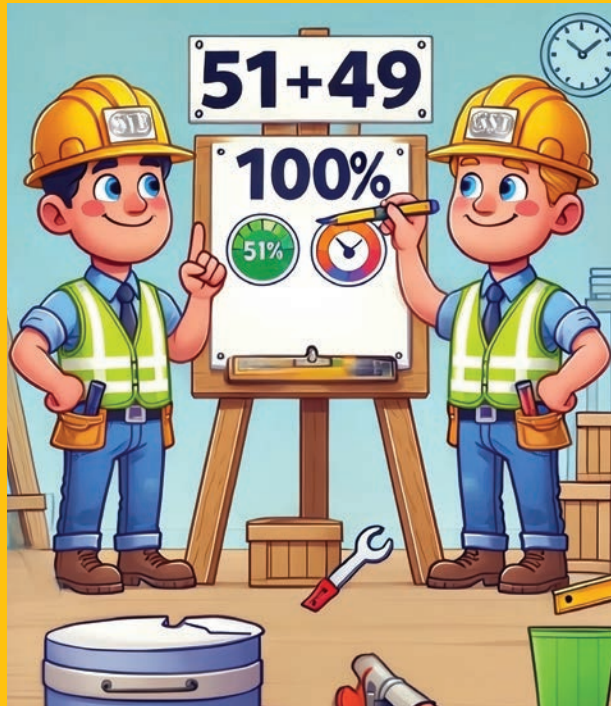


Signet d'information disponible auprès de votre équipe de responsables locaux du Fonds de solidarité FTQ

# Santé et sécurité au travail

## Une formule simple à retenir : **51 + 49 = 100**

Par **Simon Deschamps-Léger**, en santé et sécurité par intérim



### Introduction

Je vous le dis d'entrée de jeu, je vais essayer fort de ne pas vous inonder de clichés. Mais ça ne sera pas facile. Alors on lance ça en force : La santé et la sécurité, c'est l'affaire de tous!

Mais quand même toujours un peu plus l'affaire de l'Employeur... La preuve est illustrée dans la formule savante qui fait office de titre. En effet, l'article 49 de la Loi sur la santé et sécurité, récemment modernisée, résume les obligations des travailleurs, tandis que l'article 51 résume les obligations de l'Employeur.

### Un truc mnémotechnique

Mon truc mnémotechnique pour me souvenir des articles est justement de me dire que l'Employeur a plus de responsabilités que le travailleur. Ce qui est vrai dans les faits et quantitativement, alors que les travailleurs ont six obligations tandis que l'Employeur en dénombre 16. Mais ce qui importe de se souvenir plus que tout, c'est que les obligations des deux partis se complètent et nous donnent un beau 100, comme dans 100 %!

### Importance de la conformité aux obligations

Parce que oui, parfois, la vie est bien faite et tout est dans tout. Cependant, pour que cette belle formule fonctionne, tous les acteurs du milieu de travail se doivent d'être proactifs et acquitter les obligations qui leur reviennent.

Or, le but de cet article, comme il s'agit d'un journal destiné aux Cols blancs, et non pas au gestionnaire, est de rappeler quelles sont les obligations des travailleurs (remarque qu'à une autre occasion, il serait bon de se rappeler les obligations de l'Employeur).

### Obligations des travailleurs

- Prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- S'assurer de ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes se trouvant à proximité;
- Se soumettre aux divers examens de santé exigés par la LSST et ses règlements (et non à n'importe quels examens imposés par l'Employeur);



### ÊTES-VOUS MEMBRE EN RÈGLE 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).

Demande d'adhésion



ou  
<https://cutt.ly/5mYMWWb>  
ou

**514 842-9463**

- Participer activement à l'identification de même qu'à l'élimination des risques dans le milieu de travail;
- Collaborer avec le comité paritaire en SST.

## L'importance de la participation active

Il est crucial au bon déroulement des activités en santé et sécurité de rappeler quelles sont les obligations des travailleurs et d'insister afin qu'elles soient remplies autant que possible. Tout particulièrement, participer activement à l'identification de même qu'à l'élimination des risques dans le milieu de travail. Car évidemment, personne ne connaît mieux votre milieu de travail que vous et vos collègues.

## Prendre ses responsabilités

Nous avons tous déjà été soumis à la tentation de nous dire que quelqu'un d'autre (un collègue ou un gestionnaire) s'occupera d'un enjeu SST que nous avons constaté personnellement. En revanche, si chacun d'entre nous contribue, aussi modestement soit-il, à identifier les risques dans le milieu de travail et à prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, ainsi que celles de ses collègues, ce sera une énorme étape de franchie. Par la suite, si votre gestionnaire ne prend pas les actions requises, vous pouvez compter sur les différentes instances (délégué ou directeur syndical, comité local SST\*, préventionniste du Syndicat, comité général de coordination ou encore un inspecteur de la CNESST) pour faire valoir votre demande ou vos observations.

## L'élimination des risques à la source

N'oublions pas que l'objectif premier en santé et sécurité est l'élimination des risques à la source. Nous ne le répéterons jamais assez. Rien de mieux que d'éliminer un problème avant qu'il n'en devienne réellement un. Cela coûte moins cher et, surtout, fait moins mal. Et pour y arriver, je vous invite à garder en tête la formule  $51 + 49 = 100$ . Je le répète, si l'Employeur ne prend pas ses responsabilités, nous serons là pour nous assurer que la situation soit corrigée, soyez-en assurés. Mais comme l'a déjà dit un célèbre préventionniste : ne vous demandez pas ce que votre Employeur peut faire pour votre santé et votre sécurité, mais ce que VOUS pouvez faire!

\* N'hésitez pas à communiquer avec les membres de votre comité santé et sécurité pour leur faire part de vos préoccupations ou suggestions en matière de SST.

J'espère que l'usage répété de clichés ou de blagues plates n'a pas trop altéré le sérieux du message!

# Un animateur de camp de jour sauve la vie d'un enfant

Par **Anthony Menard Moquin**, responsable du Comité du journal

*\* Les noms des animateurs et de l'enfant ont été changés pour préserver la confidentialité. Nous avons l'autorisation du membre de publier son nom et son histoire.*

## Introduction

Cette histoire s'est déroulée dans une piscine d'un arrondissement de la Ville de Montréal, où les sauveteurs sont des employés du secteur privé. Voici le témoignage de l'animateur de camp de jour.

## Un incident inattendu

« J'étais à la piscine avec Balou pour m'assurer du bon fonctionnement de mes animateurs. En me dirigeant vers le côté profond de la piscine pour parler aux animateurs X et Y, un enfant nommé Petit Jean s'est approché de moi en disant : "Pingouin! Pingouin! Regarde." Je l'ai alors arrêté et lui ai demandé s'il savait nager en profondeur. Il a confirmé trois fois qu'il avait passé le test. »

## Une intervention rapide

« Rassuré, j'ai commencé à donner des directives à Marmotte sur l'importance d'avoir au moins un animateur dans l'eau lorsque son groupe est présent. À peine avais-je terminé ma phrase que je vois Petit Jean se jeter dans l'eau. En me penchant pour le réprimander, j'ai remarqué qu'il nageait de façon inhabituelle. Au début, je pensais qu'il s'amusait, mais après quelques secondes, j'ai compris qu'il avait du mal à remonter à la surface. Marmotte, témoin de la scène, a commencé à crier, et j'ai sauté à l'eau pour secourir l'enfant, malgré le fait que j'étais habillé, avec mes téléphones (personnel et de la Ville) et mes clés dans mes poches. »

## Conséquences matérielles et demande de dédommagement

En raison du contact avec l'eau, mes clés de voiture et mon AirTag ont cessé de fonctionner. Le 429 a fait des représentations auprès de l'Employeur pour demander un dédommagement maximal pour le coût de remplacement des objets endommagés par l'eau.

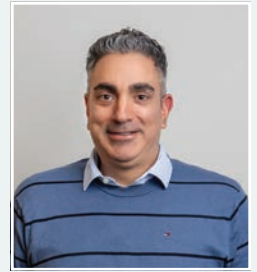
## Félicitations au héros !

« Le 429 (SCFP) tient à féliciter l'action de notre membre, Charles-Alexandre Perron, qui a sauvé la vie d'un enfant. »



# Loi 15 : À quand le rétablissement de l'indexation des retraités?

Par **Giovanni Di Tirro**, agent des régimes des retraite



Le 11 avril dernier, la Cour suprême du Canada a rejeté la demande d'autorisation d'appel déposée par les associations syndicales et le procureur général du Québec dans le dossier concernant la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (loi 15). Plusieurs démarches juridiques ont été entreprises par votre équipe syndicale afin de contester cette loi, dont la décision de la Cour d'appel du Québec qui confirmait la décision de la Cour supérieure du Québec.

## Décision de la Cour supérieure du Québec

Il est important de se rappeler qu'en juillet 2020, le juge Moulin de la Cour supérieure du Québec avait en partie accueilli les demandes en déclarant inconstitutionnelles les dispositions de la loi 15 visant la suspension de l'indexation des rentes des participants retraités au sens de la loi. Les dispositions visant la suspension de l'indexation des rentes des participants retraités ne seront pas applicables. Il a rejeté les demandes visant à faire déclarer inconstitutionnelles les autres dispositions relatives aux participants actifs, considérant que celles-ci ne constituaient pas une entrave substantielle à la liberté garantie par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Les dispositions applicables aux participants actifs demeurent en vigueur.

## L'inconstitutionnalité des dispositions de la loi 15

L'inconstitutionnalité des dispositions touchées par la loi 15 s'applique à tous les régimes visés par cette loi, notamment le régime de la Ville de Montréal. À ce sujet, le Bureau des régimes de retraite de Montréal travaille sur le rétablissement de l'indexation qui a été suspendue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, soit pour les retraités au sens de la loi. Selon cette loi, les retraités sont tous les participants qui ont commencé à recevoir une rente de retraite au 31 décembre 2013 ou qui en ont fait la demande entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 12 juin 2014.

## Rétablissement prévu pour janvier 2025

Ainsi, pour les participants concernés de la Ville de Montréal, le versement de la rente indexée, ainsi que des montants rétroactifs pour les rentiers encore en vie, est prévu pour la première paie de l'année 2025, soit le 15 janvier 2025.

- Pour les retraités ayant pris leur retraite après cette date, la décision entraîne l'absence d'indexation automatique des rentes.
- Cependant, une indexation ponctuelle peut être prévue lorsqu'un excédent est constaté lors d'une évaluation actuarielle.

## Étapes à venir concernant l'indemnisation

La Cour supérieure est toujours saisie du dossier en ce qui concerne les demandes en réparation au bénéfice des participants retraités au sens de la loi 15. Il y aura des étapes à suivre en lien avec l'indemnisation des retraités.



**Retraite**  
**Québec**

N'hésitez pas à me contacter!  
Syndicat des Fonctionnaires  
Municipaux de Montréal  
514-842-9463 poste 263|  
gditirro@sfmm429.qc.ca  
www.sfmm429.qc.ca

# Le CELIAPP\* vous rapproche de votre première propriété

## Vous rêvez d'être proprio?

Le compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété\* vous aide à y arriver.

Parlez-en à un conseiller de votre caisse de groupes!  
DesjardinsMunicipal.com | SMS ou Tél. 514 526.4971



**Desjardins**

Caisse du Réseau municipal

\* L'adhésion au CELIAPP sera possible uniquement si vous remplissez les conditions d'admissibilité au moment de signer la demande d'adhésion. Consultez l'ensemble des conditions et comment elles s'appliquent au [desjardins.com/celiapp](https://desjardins.com/celiapp).

**DES  
RÉSOLUTIONS  
POUR**

**2025?**

**Soyez sur  
la coche sur  
toute la ligne  
ou presque...**



**BURROWES**  
COURTIERS D'ASSURANCES

- Bien manger**
- M'entraîner**
- M'assurer  
avec Burrowes**

**Profitez de  
votre rabais  
exclusif de  
GROUPE**

**1 888 522-2661**

**www.burrowes.ca**