

COL BLANC

Hiver 2018 • Volume 53, numéro 1



Les lois *Right to work*

PAGES 12-13

Quand acheter devient nocif !

PAGES 17-18

SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)



LE PLUS
IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR
MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

Sommaire

Année 2019 : soyons forts !
Francine Bouliane, présidente
3-4

Déblocage aux griefs
Lyne Lachapelle, secrétaire générale
5

Contrôle des coûts du Fonds de secours
Gilles Maheu, trésorier-archiviste
6

Les vice-présidentes et les vice-présidents
Jonathan Arseneault, Benoît Audette et Maryse Chrétien
7-8-9

AADD0 : pour un règlement rapide et satisfaisant
Commemoration du 6 décembre :
les femmes du SFMM se souviennent
Côte Saint-Luc : le SFMM est prêt à négocier !
10

Viola Desmond, une pionnière
Les membres du Comité de la condition féminine
11

Les lois *Right to work*
Maël Boulet-Craig, responsable du Comité du journal
12-13

Le Conseil général sur les bancs d'école
13

L'inspection des lieux de travail : un exercice essentiel
Luc Veillette, agent de prévention SST
16

Le froid et la sécurité des travailleurs
Frank Mazza, représentant en prévention SST
19

Campagne 2019 Fonds de solidarité FTQ
Simon Welman, responsable local (RL) au Fonds
20-21

Nous ne sommes pas seuls
23

Fête des enfants 2018
26-27

L'équipe du *Col Blanc*

SUZANNE COUDÉ Responsable à l'Exécutif
LOUIS LONGPRÉ Agent de communication

Comité du journal
MAËL BOULET-CRAIG Responsable
ÉLIANE SCOFIELD Secrétaire
DANIEL PAUL Membre
PATRICK LAMOTTE Membre
SIMON WELMAN Membre

Notre couverture 11 décembre 2018 : les Cols blancs de la Ville de Montréal participent à une assemblée extraordinaire au terme de laquelle ils vont approuver à 97 % le projet de convention que leur a soumis leur Équipe syndicale. Place aux négociations ! (photo : Louis Longpré ; design : Patrick Lamotte)

COL BLANC

Votre magazine syndical

Le *Col Blanc*, nouvelle mouture

Cap franchi avec succès !

Le Comité du journal

La nouvelle mouture du *Col Blanc* a trouvé un accueil globalement positif. On apprécie la souplesse et l'inventivité de sa conception graphique, de même que la diversification de ses contenus. Voilà qui nous encourage à poursuivre notre lancée.

Tout ça nous est monté à la tête jusqu'à ce qu'une voix se fasse entendre pour nous rapporter que la petite taille des caractères de certains textes les rendait difficiles à déchiffrer. Nous avons songé à joindre des loupes à nos prochaines parutions mais, à la réflexion, il nous a paru plus judicieux – et moins onéreux – de modifier nos choix typographiques de manière à optimiser le confort de lecture de nos contenus. Nous espérons avoir réussi.

Nous considérons le *Col Blanc* nouvelle génération comme une création évolutive. C'est pourquoi nous vous invitons à prendre contact avec nous à l'adresse colblanc@sfmm429.qc.ca pour nous faire part de vos commentaires et de vos suggestions, ou encore pour nous soumettre vos propres textes. Nous languissons de vous lire !

Virage vert : on est pour !

À la page 6 de ce numéro, le trésorier-archiviste Gilles Maheu annonce un « virage vert » qui conduira le SFMM à réduire radicalement sa consommation de papier.

Consommation ? Il faudrait plutôt parler de boulimie, à en juger par les commentaires de membres sensibles aux enjeux environnementaux qui nous ont invités à préférer la distribution par voie électronique de nos publications à la livraison en grande quantité de leurs versions imprimées dans les lieux de travail.

Avec son tirage qui s'élève à 10 000 exemplaires, le *Col Blanc* sera probablement affecté par la transition qui s'amorce. Nous ne saurions chiffrer la baisse éventuelle du nombre de copies produites, mais vous pouvez anticiper que nous allons nous livrer à un rigoureux exercice d'évaluation de nos besoins actuels.

24^{sur}24

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

514 842-9463

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

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

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

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

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

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

Photographes : Patrick Lamotte et Louis Longpré

Infographiste : Marcel Huot, Atelier Québécois Offset inc.

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

Date de tombée
du prochain numéro
22 mars 2019

Mot de la présidente

Francine Bouliane

Année 2019 : soyons forts !

Mandat de négociation de 97 % à Montréal

Je veux profiter du privilège de pouvoir m'adresser à vous à titre de présidente pour vous souhaiter une bonne et heureuse année 2019 !

Une année, qui je l'espère, en sera une de saines relations de travail, de négociations de bonne foi, mais aussi de mobilisation et de solidarité. C'est ensemble que nous pourrons nous faire respecter par les employeurs de l'île de Montréal. Il est certain que nous aurons besoin de vous en 2019 tant pour les enjeux qui touchent l'ensemble des membres que pour les dossiers locaux.

Cinq conventions à négocier en 2019

Même si l'année 2018 est déjà dernière nous, force est de constater que le fruit de notre travail collectif a établi de solides bases pour l'année 2019. Plusieurs conventions collectives sont arrivées à échéance en décembre dernier. Nous entamerons donc les négociations avec les villes de Montréal, de Côte Saint-Luc ainsi qu'à la Cité de Dorval, sans oublier les paramunicipales Anjou 80 et Parc Six Flags SEC (La Ronde).



À la Ville de Montréal, nous sommes forts d'un projet de convention collective adopté à 97 % par nos membres réunis le 11 décembre dernier en assemblée extraordinaire. Ce projet est le résultat d'une consultation minutieuse des membres et des instances syndicales. L'avis de négociation a été transmis à la Ville et un calendrier de rencontres a été proposé, nous sommes très proactifs !

Du côté de l'Association aquatique de Dollard-des-Ormeaux (AADD), la convention collective est échue depuis le 31 décembre 2016 – il y a donc plus de deux ans. Réunis en assemblée le 7 janvier dernier, les membres de l'Association se sont portés en faveur de moyens de pression pouvant aller jusqu'à une grève de 14 jours dans une proportion de 96 %. Saluons leur courage, et soyons tous là pour eux !

À suivre en page 4



Suite du Mot de la présidente

Conciliation famille-travail : une priorité en 2019

L'une de nos priorités en 2019 doit être la conciliation famille-travail. Nous nous devons d'être créatifs et de trouver des solutions qui tendent vers une meilleure conciliation famille-travail et, par conséquent, vers un meilleur climat de travail. Dans le cadre d'une médiation assurée par l'arbitre Lussier sur le litige qui nous opposait à la Ville de Montréal au sujet de l'horaire flexible, nous avons convenu d'une entente sur ses modalités le 17 octobre dernier.

Une fois l'entente adoptée le 30 octobre en assemblée, nous avons cristallisé l'engagement de la Ville par une séance de signature, tenue le 27 novembre, avec la mairesse Valérie Plante et le président du comité exécutif, Monsieur Benoit Dorais. Nous pensons que les conditions gagnantes sont présentes pour que l'horaire flexible fonctionne à nouveau.

L'année 2019 nous offrira le défi d'établir l'équilibre entre les besoins de l'employeur et la conciliation du travail et de la vie personnelle et familiale des membres cols blancs. Nous pensons que la table est mise pour réimplanter les horaires flexibles dans la très grande majorité des cas.

Pour ce faire, nous devons tous mettre l'épaule à la roue pour, premièrement, demander l'horaire flexible à l'employeur, puis travailler en équipe pour présenter des horaires collectifs de travail, et faire le suivi serré avec vos représentants syndicaux. L'implantation de ces horaires, après plus deux ans de leur retrait, ne se fera pas sans effort, mais se fera !

Des nouvelles du recours contre la Loi 15

Le recours contre la loi 15, la loi sur la restructuration des régimes de retraite, est actuellement entendu en Cour supérieure devant le juge Moulin. Les différents syndicats qui représentent des employés municipaux au Québec contestent la constitutionnalité de la loi parce qu'elle brime le droit d'association.

Les syndicats en ont pour des journées et des journées d'audience devant la Cour supérieure, qui est la première instance à se pencher sur le recours. Nous allons suivre ça de très près en 2019, car c'est la retraite de tous les Cols blancs actifs et retraités qui a été appauvrie par la suppression de l'indexation.

Que l'année 2019 en soit une de changements et de résultats !

*nous sommes forts
d'un projet de
convention collective
adopté à 97 %
par nos membres*

Montréal : projet de convention entériné à 97 %

Réunis en assemblée extraordinaire le mardi 11 décembre, les Cols blancs œuvrant à la Ville de Montréal ont entériné dans une proportion de 97 % le projet de leur prochaine convention collective.

Il s'agissait de la dernière étape d'un processus de consultation entamé l'été dernier avec un sondage en ligne dont le taux de réponse s'est avéré des plus satisfaisants. Une fois compilées, les données recueillies ont servi de base à l'élaboration par le Comité de négociation du SFMM (SCFP) d'un ensemble de demandes qu'il a par la suite soumises aux instances décisionnelles pour approbation.

Merci à toutes les personnes qui ont participé à la réalisation de ce projet de convention collective crédible à l'image des attentes des Cols blancs de la Ville de Montréal !



Mot de la secrétaire générale

Lyne Lachapelle

Déblocage aux griefs

Depuis quelques années, nous faisons face à un gonflement démesuré du rôle d'arbitrage des griefs à la Ville de Montréal. Ainsi, même si les dossiers étaient préparés et déposés selon les normes en vigueur, ils s'accumulaient au point de devenir une préoccupation majeure.

À dire vrai, les causes s'amoncelaient de telle manière qu'il était difficile d'envisager de les faire aboutir dans des délais raisonnables. Et comme ce blocage massif était préjudiciable à des membres qui avaient subi des torts parfois considérables, nous avons multiplié les efforts afin de remédier à la situation.

En 2018, nous avons tenu nombre de rencontres avec les représentants de l'employeur pour dénouer l'impasse. Ainsi, plusieurs dossiers ont été entendus en arbitrage et d'autres se sont réglés en mode relations de travail. Dans certains cas, nous avons obtenu de bonnes décisions et de bons règlements.

Soulignons que nous n'aurions pu atteindre des résultats aussi encourageants sans la précieuse collaboration des membres de notre équipe de conseillers syndicaux SCFP.

Il reste certes beaucoup de dossiers dans nos filières, et c'est pourquoi vous pouvez compter sur nous pour poursuivre notre lancée positive.

Consommation de papier : on change de cap !

Vous avez été nombreux à nous encourager à diminuer le tirage de nos publications imprimées, traduisant ainsi votre préoccupation pour la protection de l'environnement. Nous vous avons entendus.

Comme le souligne dans son article le trésorier-archiviste Gilles Maheu, nous prévoyons amorcer à partir du 1^{er} mai une transition vers la distribution électronique de nos publications. Déjà, ces derniers mois, nous avons entrepris de réduire la quantité de copies de nos communiqués, mettant plus l'accent sur leur affichage dans les lieux de travail et leur diffusion par courriel ou par nos réseaux sociaux que leur distribution individuelle.



En 2019, nous prévoyons également généraliser le recours aux formulaires électroniques. Par exemple, lorsque nous organiserons des événements auxquels il vous faudra vous inscrire en remplissant un coupon, nous en mettrons en ligne une version interactive que vous pourrez compléter à l'écran puis nous retourner par courriel. Fini, les ciseaux, les stylos et les envois par la poste ou par télécopieur !

Prochaine étape ? La réévaluation des tirages du magazine *Col Blanc*, du *Fonctionnaire express* et des diverses versions d'*Info négo*.

Et tout ça n'est qu'un début !

Une année 2019 chargée

Outre les progrès que nous comptons réaliser dans le règlement des dossiers de griefs et la gestion de notre consommation de papier, nous allons bien sûr entamer ou poursuivre la négociation d'un certain nombre de conventions collectives, dont celle de nos membres œuvrant à la Ville de Montréal.

Et puis, il nous faudra continuer à faire vivre l'entente sur l'horaire flexible conclue en octobre avec Montréal qui donne enfin à toutes celles et ceux qu'elle concerne le droit de concilier leurs vies personnelle et professionnelle. Chose certaine, vos personnes représentantes syndicales veilleront à son respect en tout lieu et en toute circonstance. En cas de pépin, n'hésitez pas une seconde à

prendre contact avec elles.

Il va bien sûr de soi que nous allons surveiller de très près l'évolution de la contestation devant les tribunaux de la loi 15, celle par laquelle le gouvernement Couillard a imposé une réforme des régimes de retraite du secteur municipal au net avantage des employeurs.

En terminant, n'oublions pas que, d'ici quelques mois, les célébrations du centenaire du SFMM vont se mettre en branle. Pendant toute une année, une kyrielle d'activités se dérouleront pour souligner l'événement. Et si l'on se fie aux échos en provenance de son Comité d'organisation, ça promet !

**vous pouvez
compter sur nous
pour continuer
à travailler fort**

Contrôle des coûts du Fonds de secours



Les coûts des médicaments augmentent chaque année de 5 % à 7 %, ce qui devient préoccupant pour le Syndicat. Il devient donc nécessaire de mettre en place certains moyens de contrôle afin de diminuer l'impact sur nos contributions au Fonds de secours maladie-accident (FSMA).

Le FSMA est considéré comme une compagnie d'assurance privée qui gère à l'interne les réclamations médicales et dentaires ainsi que les frais administratifs, ce qui permet de mieux contrôler ses coûts.

Il y a une différence entre le régime public et les régimes d'assurances privés. Pour ce qui est du régime public, le gouvernement fixe le coût de plusieurs médicaments et les frais administratifs à payer aux pharmaciens, et les compagnies pharmaceutiques et les pharmaciens doivent la respecter. En revanche, en ce qui concerne les régimes privés, il ne fixe pas ces tarifs, et ça permet aux compagnies pharmaceutiques et aux pharmaciens de se rattraper.

Depuis peu, les pharmaciens doivent inscrire sur les factures les frais administratifs qu'ils exigent en retour de chaque médicament. Pour économiser sur ces frais, nous vous suggérons, dans la mesure du possible, de demander à votre pharmacien de renouveler vos médicaments pour une période de trois mois. De plus, il vous est également possible de comparer le prix des médicaments entre les différentes pharmacies. Cela aura un effet sur les coûts du FSMA et ainsi minimiser les futures augmentations des cotisations.

Vous trouverez au bas de cette page un tableau préparé par la FTQ qui présente une comparaison des coûts de certains médicaments en guise d'argument en faveur de l'implantation d'un régime public universel d'assurance médicaments.

Au cours des prochains mois, on vous informera de la démarche de la FTQ et de l'implication du SFMM dans ce projet.

vir@ge
vert

Abonnez-vous à nos publications en envoyant
vos nom et adresse courriel personnelle à
viragevert@sfmm429.qc.ca

Virage vert

Le Syndicat consomme beaucoup de papier pour ses communications, et nous nous sommes mis à l'écoute des membres pour entreprendre un virage vert.

Afin de réduire l'utilisation du papier, nous avons créé l'adresse viragevert@sfmm429.qc.ca à laquelle nous vous demandons de faire parvenir votre adresse courriel personnelle qui sera ajoutée à votre fiche électronique au Syndicat.

Nous avons pour objectif de transmettre par courriel toutes nos publications à partir du 1^{er} mai 2019. Nous n'imprimerons alors plus que les quantités de documents nécessaires à leur affichage dans les lieux de travail.

Si vous nous avez déjà communiqué votre adresse courriel, vous n'aurez à utiliser viragevert@sfmm429.qc.ca que si des changements surviennent.

Coût des ordonnances de certains médicaments génériques et brevetés dans des pharmacies communautaires localisées dans la grande région de Montréal, selon le type de bénéficiaires, \$ CAN, 2012

Médicaments	RPAM	Bénéficiaires			
		Régimes collectifs privés			
		Pharmacie 1	Pharmacie 2	Pharmacie 3	Pharmacie 4
Lipitor 10 (30 jours)	62,15 \$	69,77 \$	71,19 \$	75,59 \$	68,29 \$
Apo-Atorvastatin 10 (30 jours)	21,70 \$	30,99 \$	33,69 \$	26,29 \$	30,99 \$
Synthroid 0,1 (30 jours)	10,16 \$	7,99 \$	8,79 \$	9,79 \$	7,99 \$
Altaec 5 mg (30 jours)	33,58 \$	37,69 \$	38,49 \$	40,89 \$	36,99 \$
Enbrel 50 (28 jours)	1 438,51 \$	1 597,17 \$	1 551,99 \$	1 770,69 \$	1 640,17 \$

Source: COMMISSAIRE À LA SANTÉ ET AU BIEN-ÊTRE, Les médicaments d'ordonnance: état de la situation au Québec, extrait du tableau 2.11, 2014, p. 102

Les vice-présidentes et les vice-présidents

Jonathan Arseneault

Faisons-nous entendre

Une nouvelle année est souvent synonyme de nouveaux défis et comme on dit souvent que le passé est garant de l'avenir, je m'en réjouis. Il y a de quoi : nous avons terminé l'année en beauté avec l'adoption en assemblée générale extraordinaire du cahier de demandes pour la prochaine convention collective et une entente de principe sur l'horaire flexible. Mais d'autres bons coups se sont aussi produits au cours de l'année 2018.

Un gain historique au SPVM

C'est en février 2018 que le vent a tourné au SPVM. En rejetant à 97 % la première version d'une entente portant sur leurs conditions de travail, les préposés aux communications d'urgence affectés au 9-1-1 (PCU) ont envoyé un message clair à l'employeur : il faut retourner à la table de négociation et nous prendre au sérieux. Mission accomplie.

Dans les mois qui ont suivi, l'ensemble des PCU se sont tenus debout et le nombre de représentants syndicaux au 9-1-1 a presque doublé. Ces représentants ont travaillé de nombreuses heures afin de sonder les membres et de remettre à l'employeur un produit « clé en main » ayant pour but de répondre aux demandes des deux parties. Quarts de travail, choix d'horaire, choix de vacances, esprit d'équipe, effectifs... tout y était. À ce moment, il y avait un but commun – le bien-être des salariés.

Après de nombreuses rencontres, le 18 décembre dernier, une nouvelle proposition a été présentée aux membres qui l'ont acceptée à 91 %. Augmentation des effectifs sur le plancher grâce à la création de plus d'une dizaine de postes ainsi qu'un nombre minimal de salariés sur certains quarts de travail ne sont que deux exemples de gains pour les préposés aux communications d'urgence. Ces nouvelles conditions de travail entreront en vigueur au printemps 2019, au moment du « rebalancement » des équipes de travail.

« Neuf-un-un, nine-one-one » ... mais qui prend MON appel ?

Être la courroie de transmission entre un ci-

toyen en panique et les intervenants (policiers, pompiers, Urgences-santé, etc.) vient avec son lot de difficultés.

Des horaires de travail difficiles, le défi d'avoir à désamorcer des crises à distance ou ne jamais savoir quel sera le prochain appel peut devenir très lourd pour ces salariés dévoués.

La mise en place de nouvelles conditions de travail devrait avoir un impact positif tant sur la vie des salariés que sur le climat de travail. Mais qu'en est-il du support pour donner suite aux appels troublants ou des impacts de cet emploi sur leur vie personnelle ? Parle-t-on des chocs post-traumatiques ?

Malheureusement, les chocs post-traumatiques ne sont pas assez reconnus au Québec pour les emplois civils. Pour ne citer que quelques exemples, il y a les préposés aux communications d'urgence qui prennent les appels, les préposés à l'information policière qui doivent lire des rapports assez « graphiques », les photographes, et bien d'autres encore comme les secrétaires.

Lors du congrès sectoriel du SCFP du mois de novembre 2018, nous avons décidé de faire changer les choses et faire rayonner le 429 sur la scène provinciale et nationale.

Les salariés du 9-1-1 de la Ville de Montréal auront la chance d'être des pionniers en participant à des recherches et à la récupération de données afin de faire reconnaître l'impact de leur travail dans leur vie personnelle.

De plus, la PCU Élisabeth Talbot-Hudon, l'une des deux directrices syndicales au SPVM, a été élue présidente du Comité 9-1-1, un comité ad hoc au sein du SCFP-Québec. D'autres fonctionnaires du SPVM ainsi que du SIM seront également appelés à participer à cette récolte de données au cours des prochains mois.

« Bonjour, hi ! »

Au Service des finances, la sentence sur l'exigence de l'anglais a été rendue au cours de l'année 2018. Malheureusement, la jurisprudence permet à l'employeur d'exiger un certain niveau d'anglais pour des postes où il y a utilisation de cette langue, et ce, même si le statut de Montréal est francophone. Malgré



tout, il est important de souligner que l'employeur et l'Équipe syndicale du Service des finances travaillent conjointement afin de trouver un terrain d'entente pour le traitement des dossiers futurs.

Arrondissement L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève

Depuis 2015, les relations sont tendues entre les Cols blancs de l'arrondissement et l'employeur.

Bien que plusieurs rencontres aient eu lieu depuis un an, rien ne change. Les salariés sont laissés à eux-mêmes, il y a un manque d'encadrement par les gestionnaires, pas de suivi de dossiers, on modifie les conditions de travail sans lettre d'entente...

Par le passé, l'arrondissement a eu recours à une importante judiciarisation des litiges. Et, malgré les affirmations de bonne volonté, peu de résultats se sont manifestés afin de concrétiser un retour à la normale dans les relations de travail.

Avec l'arrivée en janvier d'un nouveau directeur d'arrondissement, nous espérons que ce dernier va collaborer avec nous et que des actions concrètes seront posées rapidement permettant ainsi la résolution de nombreux griefs.

Exigeons le respect

Avec ces projets et un emploi du temps qui ne cesse de se charger, soyez assurés que nous sommes constamment à la recherche de nouvelles méthodes pour vous faire entendre. La ressource humaine est essentielle au bon fonctionnement d'une entreprise et notre employeur doit la reconnaître et surtout la valoriser.

Il est vrai que, comme salariés, nous avons un devoir de loyauté envers notre employeur. Mais, d'ici à ce qu'il reconnaisse que c'est grâce à nous si les élus et gestionnaires réussissent à accomplir leurs mandats, continuons d'exiger le respect et rappelons-lui que la politique du respect de la personne s'applique à tous.

Les vice-présidentes et les vice-présidents

Benoît Audette

2018 est mort, vive 2019 !

En collaboration avec les directeurs syndicaux, nous vous proposons un portrait de famille des secteurs sous notre responsabilité.



Service de l'environnement

Plusieurs lettres d'entente sur des périodes de disponibilité, des horaires flexibles adaptés, des horaires particuliers et à temps partiel ont été conclues ou sont en voie de l'être. Des décisions arbitrales favorables et des relations de travail assidues contribuent à améliorer le climat de travail.

Souignons l'élection du délégué Manuel De Montigny au laboratoire Des Bailleurs. Il se joint à Paul Struthers (rejets industriels), Frédéric Babin (labo Crémazie), François Leblanc (aliments), Jean-François Rouleau (Carrie-Derick), Daniel Bisson (Complexe environnemental Saint-Michel) ainsi qu'au directeur syndical Nicolas Rodrigue.

Service des technologies de l'information (STI)

Beaucoup de différends avec les gestionnaires du STI, entre autres sur le droit de faire valoir son ancienneté lors d'une modification de la structure administrative, sur le non-respect de notre accréditation par le recours à des programmeurs qui ne sont pas des Cols blancs ainsi que sur le respect des délais lors de comblements de postes.

Aussi, les discussions en vue du renouvellement de la lettre d'entente concernant les Cols blancs

en soutien aux opérations du SPVM qui travaillent sur des horaires 24/7 et de la conclusion d'une nouvelle entente pour supporter les opérations des bibliothèques sur sept jours piétinent. Nous espérons bientôt présenter aux membres concernés des ententes de principe.

Nous avons appris qu'une enquête sur le climat de travail au STI est en cours dans ce service. Comme elle semble avoir une portée assez large, nous la suivons avec intérêt !

D'autre part, le STI a annoncé à la fin de l'année le retrait de l'allocation automobile versée à des techniciens qui utilisent leurs voitures pour le travail. Nous savons que le vérificateur général a demandé au STI de faire le ménage dans l'octroi des allocations mais, selon nous, ce sont les cadres qui en profitent le plus tout en cherchant à bénéficier d'un stationnement gratuit et à utiliser le taxi au lieu de leurs propres voitures lors de leurs déplacements ! Nous sommes las de toujours servir de boucs émissaires.

Des neuf secteurs sous ma responsabilité, c'est celui où les relations de travail méritent le plus d'amélioration, et ce, dû aux orientations adoptées par les cadres supérieurs. Souhaitons qu'en 2019, il y aura virage et qu'une nouvelle ère plus harmonieuse suivra.

Le directeur syndical Ronald Bellefeuille effectue un remplacement temporaire au Syndicat. Il est soutenu par les délégués Maxime Jardin, Pascal Benoit, Marjolaine Ferland et Patrick Labrie. Un poste de délégué demeure vacant... peut-être un technicien, qui sait !

Service de l'eau

Au directeur syndical Christian Boucher et au délégué de la DGRE Vincent Lalonde se sont joints deux nouveaux délégués : Gennadi Faustin (ingénierie) et, sous peu, Carl Boucher (usine de filtration Atwater). Deux postes restent vacants, dont un à la station d'épuration.

De façon générale, une bonne communication est établie et les relations de travail sont bonnes dans ce service.

Arrondissement de Ville-Marie

Daniel Tremblay, Marie-France Bergeron, Nathalie Bouchard, Brigitte Favreau, Éric-Augusto Lotke et Gilbert St-Arnaud forment l'équipe syndicale de Ville-Marie. Nous espérons toujours pourvoir le sixième poste de délégué par un membre de l'une des directions encore orphelines (SLDS, administration ou DAUSE).

Le climat de travail est bon et s'améliore où il le faut. Les relations de travail sont soutenues et respectueuses.

Arrondissement du Plateau-Mont-Royal

En l'absence du directeur syndical Maël Boulet-Craig, à qui le Syndicat a confié un mandat portant sur l'équité salariale, Guillaume Gendron assure l'intérim, soutenu par les déléguées Valérie Thibault et Marilou St-Pierre.

Avec le départ d'Anny Gagnon pour le Service des grands parcs, du verdissement et du mont Royal, il reste deux postes de délégués à pourvoir.

Beaucoup de mouvement au Plateau. On a embauché des Cols blancs, plusieurs conseillers RH ont quitté, de nouveaux gestionnaires sont apparus et un nouveau directeur d'arrondissement, M. Guy Ouellet, est entré en fonction.

Nous travaillons sur plusieurs ententes dans cet arrondissement mais il faut souligner que le climat de travail et les relations de travail pourraient s'améliorer. Des ponts sont à reconstruire et une confiance mutuelle à établir.

Arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve

La directrice syndicale Maryse Huard et les délégués Vasile Rusu et Ariane Blanchard forment l'équipe syndicale – bien peu pour cet arrondis-

sement de plus de 200 membres. Préparons la relève en comblant les deux postes de délégués vacants.

On travaille à la finalisation d'une importante entente sur le rappel des techniciens de scène à la Maison de la culture qui servira assurément de modèle pour les autres arrondissements. Nous espérons la conclure en 2019.

Enfin, bienvenue au nouveau directeur d'arrondissement, M. Serge Villandré, en espérant qu'il agisse dans la continuité en maintenant les bonnes relations de travail, le bon climat dans l'arrondissement et le respect de notre convention.

Arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension

Le directeur syndical Marc-André Latulippe et les délégués Gérard Brisebois et Robert Valiquette, Lucie Chagnon et Mélissa Goulet vous représentent à VSMPE. Trois postes de délégués sont vacants. Le climat et les relations de travail sont cordiaux.

Ville de Mont-Royal

Votre équipe syndicale se compose de la directrice Izabela Sychterz et des déléguées Vanessa Abdulezer (sports et loisirs) et Christiane Séguin (services techniques). Un poste vacant de délégué reste à combler – pourquoi pas par une personne de l'un des services pas encore représentés ?

2019 est la dernière année de la présente convention collective, pensez à ce que vous désirez améliorer dans vos conditions de travail.

Côté relations de travail, l'employeur a refusé de reconnaître notre droit de participer à l'élaboration de la politique de financement du régime de retraite, contrairement à plusieurs autres villes sur l'île de Montréal.

Ville de Westmount

À Westmount, les choses se placent enfin un an après la signature de la convention collective en décembre 2017. Les salariés y ayant droit ont pu toucher les sommes dues à la suite du règlement de grief intervenu à cette occasion. Bien que des litiges persistent, soulignons une certaine ouverture des dirigeants afin que le climat de travail et les relations de travail soient favorables.

Au directeur syndical Aldo Palao se joint une équipe de délégués composée de Helen Jay (Victoria Hall et bibliothèque), Maria Gréco (hôtel de ville) et Philippe Corbeil (sécurité publique). À noter que le poste couvrant l'aréna, les travaux publics, Hydro-Westmount, l'informatique et les achats est vacant.

N'hésitez pas à faire appel à vos délégués pour toutes questions concernant vos conditions de travail. Toute une équipe les soutient afin de répondre adéquatement à vos interrogations. Les directeurs, les spécialistes au Syndicat et même moi à l'occasion sommes là pour vous et améliorer le sort de tous.

Bonne année 2019 !



Lévesque-Châteaufort (https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Bibliothèque_Robert-Bourassa.jpg)

C'est adopté à Outremont ! Entente pour l'octroi de blocs d'heures des aide-bibliothécaires auxiliaires

Le 12 décembre dernier, les salariés aide-bibliothécaires auxiliaires ont adopté à 66 % une entente régissant l'octroi de blocs d'heures saisonniers en vertu de 6.04 B.

Cette entente tourne autour de deux concepts qui se voulaient rassurants pour la majorité des salariés :

Flexibilité : l'entente vient minimiser le nombre d'heures de disponibilité requis pour des remplacements. Ceux-ci sont modulés en trois catégories selon l'urgence des besoins de l'employeur. Il y a possibilité de n'offrir aucune disponibilité pour une saison dans son port d'attache si désiré, ce qui permettra aux salariés de pouvoir jouir d'une plus grande mobilité en travaillant dans d'autres bibliothèques. De plus, un congé pour études peut être demandé pour une saison donnée.

Garanties : l'entente prévoit une garantie minimale de 12 heures de travail par semaine. Un point important pour les salariés ayant moins d'ancienneté ! Par ailleurs, les dates d'octroi des blocs d'heures saisonniers et dates d'acceptation des demandes de congé sont maintenant balisées dans l'entente. Celles-ci se marient bien avec les périodes d'activité scolaire. Fini les surprises ! Un avantage apprécié pour les salariés aux études.

Les représentants syndicaux de l'arrondissement d'Outremont tiennent à remercier les membres qui, par leur participation active aux rencontres d'information, ont permis d'obtenir une entente à saveur locale à la hauteur de leurs attentes !

Maryse
Chrétien



AADDO

Pour un règlement rapide et satisfaisant !

Le lundi 7 janvier, les membres Cols blancs travaillant à l'Association aquatique de Dolard-des-Ormeaux (AADDO) réunis en assemblée extraordinaire ont voté à 96 % en faveur du déclenchement « au moment opportun » de moyens de pression incluant une grève d'un maximum de 14 jours.

Cette décision découle du constat de la lenteur des pourparlers en vue du renouvellement

de leur convention collective échu le 31 décembre 2016 qu'a dressé leur Comité



de négociation formé du conseiller syndical SCFP Daniel Dussault, de la vice-présidente Johanne Joly et de l'ex-directrice syndicale Gabrielle Alsbury-Morin, que l'on avait invitée pour la circonstance.

En posant ce geste, les syndiqués veulent affirmer leur détermination à se mobiliser massivement afin de parvenir à un règlement satisfaisant dans les meilleurs délais.

Commémoration du 6 décembre

Les femmes du SFMM se souviennent



Pendant qu'une nombreuse délégation du SFMM s'est rendue à Trois-Rivières pour participer à une cérémonie de commémoration nationale du massacre de l'École polytechnique du 6 décembre 1989, les membres du Comité de la condition féminine Luce Laflamme et Chantal Reeves ont rejoint les regroupements de femmes qui se sont donné rendez-vous au square Cabot pour garder bien vivant le souvenir du tragique événement.

Côte Saint-Luc

Le SFMM est prêt à négocier !

Le mercredi 12 décembre, les Cols blancs œuvrant à la Ville de Côte Saint-Luc ont entériné à 95 % le cahier de demandes que déposera en leur nom leur Comité de négociation syndical au moment de l'ouverture des pourparlers en vue du renouvellement de leur convention collective.

BIENVENUE au sein de l'Équipe syndicale



Guillaume Gendron

Directeur syndical par intérim
arrondissement du Plateau-Mont-Royal

L'égalité sous toutes les formes

Viola Desmond, une pionnière

Les membres du Comité de la condition féminine

En décembre 2016, le gouvernement fédéral a officiellement choisi Viola Desmond comme la première femme à figurer au recto de billets de banque canadiens. Pour comprendre pourquoi, il vaut la peine de s'attarder à son histoire.

Viola Irene Desmond est née d'un père afro-canadien et d'une mère caucasienne, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, le 6 juillet 1914 – une époque où le gouvernement canadien niait le racisme et la ségrégation dont étaient victimes les membres de la communauté noire du pays.

Le soir du 8 novembre 1946, le véhicule de Viola Desmond tombe en panne dans la petite communauté de New Glasgow, où elle doit séjourner parce que les réparations allaient prendre plusieurs heures. Pour passer le temps, elle a décidé d'aller voir un film.

Au cinéma Roseland, Desmond demande une place au parterre. La caissière lui remet plutôt un billet pour le balcon, réservé aux clients qui ne sont pas blancs. Elle se rend tout de même au parterre où l'ouvreur lui dit qu'elle doit aller s'asseoir au balcon.

Croyant à une erreur, Viola retourne voir la caissière et lui demande d'échanger son billet pour une place au parterre. La caissière refuse : « Désolée, je n'ai pas l'autorisation de vendre des billets pour le parterre à des gens comme vous. » Viola réalise qu'elle fait référence à la couleur de sa peau et décide de malgré tout s'asseoir au parterre.

Elle est interceptée par le gérant qui lui apprend que le théâtre a le droit de « refuser l'entrée à toute personne indésirable ». Viola Desmond lui fait remarquer qu'on ne lui a pas refusé l'entrée et qu'elle a bel et bien acheté le billet qu'elle tient dans sa main. Elle ajoute qu'elle a tenté d'échanger son billet pour une place au parterre et qu'elle était prête à payer la différence, mais qu'on le lui a refusé. Lorsqu'il constate qu'elle ne quittera pas son siège, le gérant appelle un agent de police. Elle est blessée à la hanche et au genou lorsqu'elle est traînée hors du théâtre et emmenée en prison où elle sera incarcérée pendant la nuit.

À la suite de cette soirée, Viola a été condamnée d'avoir tenté de frauder le gouvernement provincial compte tenu de son présumé refus de payer la taxe d'amusement d'un sou. Même si, au cinéma, elle s'était dite prête à payer le prix d'entrée le plus élevé – une offre refusée –, le juge lui impose une amende de 26 \$.



Après une évaluation médicale de son État de santé, elle a consulté un avocat. En raison de l'ambiguïté entourant la situation, celui-ci a décidé de ne pas prendre en considération la violation des droits de sa cliente, y compris de ses droits civils, et a plutôt demandé au tribunal d'accorder un bref identifiant sa cliente comme la demanderesse d'une action civile qui allait être défaite deux fois en Cour supérieure.

Dans tout ce processus, elle souleva la passion des Afro-canadiens et de sympathisants à la cause, créant ainsi en mouvement actif contre la ségrégation que la Nouvelle-Écosse a fini par abolir en 1954.

Ce qui est moins connu de Viola Desmond, c'est qu'elle était une entrepreneure aguerrie et une dirigeante communautaire. Après avoir brièvement enseigné dans deux écoles réservées aux minorités, elle entamé un programme d'études à l'école Field Beauty Culture à Montréal, l'une des rares institutions de ce type à accepter des étudiants de race noire à l'époque.

Par la suite, voyant qu'il existait d'excellentes occasions d'affaires dans le do-

maine alors en pleine expansion des soins de beauté, elle a ouvert un salon de beauté et d'esthétique qui a remporté un succès tel qu'elle a pu ouvrir en plusieurs succursales.

Viola a ensuite entrepris d'ouvrir des écoles de beauté pour permettre aux autres femmes noires de gagner leur indépendance et de gravir les échelons sociaux en étant propriétaires de leurs propres salons de beauté. Elle a multiplié les écoles, les ouvertures de salons et même créé sa propre gamme de produits vendue dans les salons de ses diplômées. Desmond était donc bien nantie au moment de son incident dans le théâtre et, à son dire, elle aurait pu se permettre les billets les plus chers de la place.

Tristement, Viola Irene Desmond, femme d'affaires, militante et épouse, a vécu l'échec de son mariage durant ses défaites juridiques. À la fin de tout ce mouvement, elle abandonna son entreprise et emménagea à Montréal, puis s'est exilée à New York où elle a rendu l'âme au jeune âge de 51 ans.

Viola Desmond a donc été choisie pour son implication dans la libération contre la ségrégation des Noires, sa valorisation de l'indépendance des femmes et son implication communautaire.

Viola Irene Davis Desmond : un exemple de l'égalité sans limite !

Même en prenant en compte les changements démographiques et les facteurs externes, les chercheurs de la C.A.P.A.F. ont démontré que la cause la plus importante de la variation des chiffres reste la mise en vigueur de la loi.

En d'autres termes, cinq ans après son entrée en vigueur, l'Act 10 a fait baisser les salaires et fait augmenter le nombre d'enseignants qui quittent la profession, créant ainsi un déficit d'expérience dont n'ont pu bénéficier ceux qui débutent dans la profession. Pour paraphraser une expression connue, il s'agit d'un "lose-lose" pour les salariés et les citoyens.

Les faits observés dans l'étude sur les enseignants sont tout aussi valides chez les autres corps de métiers et les autres législatures qui ont fait voter des lois similaires.

Le constat est sans équivoque : quand on affaiblit un syndicat, à terme on coupe dans les conditions de travail et salariales des travailleurs qui ne dépenseront plus autant pour soutenir la communauté et l'économie.

L'idée de redonner à chaque individu un pouvoir individuel de négociation et d'empêcher les syndicats de défendre « les paresseux » peut paraître attrayante en surface. Par contre, dans la réalité, quand on empêche un syndicat de faire son travail, il est faux de penser que le libre marché et sa main invisible viendront compenser le tout par l'offre et la demande.

Quand on redonne trop de pouvoirs aux patrons et qu'on empêche les syndicats de jouer leur rôle, c'est la société en entier qui paie le prix.

C'est vrai pour les professeurs, les travailleurs d'usine et les employés gouvernementaux.

Nombreux sont ceux qui aimeraient bien importer ces lois au Canada. Ce qui se passe au sud de la frontière finit souvent par arriver chez nous. D'où l'importance de rester vigilants...

... surtout quand plus de 8000 Cols blancs de la Ville de Montréal s'appêtent à commencer la négociation d'un nouveau contrat de travail !

vir@ge
vert

Abonnez-vous à nos publications en envoyant vos nom et adresse courriel personnelle à viragevert@sfmm429.qc.ca

Le Conseil général sur les bancs d'école

Le 30 octobre 2018 dernier, les membres du Comité d'éducation ont proposé à l'Exécutif du SFMM un plan de formation ambitieux qui avait pour objectif de former tous les nouveaux représentants syndicaux pour le début 2019.

Mission accomplie : en janvier, plus de 100 nouveaux représentants syndicaux ont pu recevoir une formation adaptée à leur réalité touchant l'ensemble des services offerts par la structure syndicale, et ce, dans les délais prescrits (SST, assurance maladie, PAM, droit du travail, convention collective, communications, griefs, etc.).

De plus, le Comité d'éducation va dispenser sous la coordination de son responsable Sylvain Piteau des capsules de formation qui permettront aux membres de la structure syndicale d'approfondir certains aspects plus pointus du monde du travail et de mieux accueillir nos nouveaux membres.

Le Comité s'affaire d'ailleurs à confectionner un guide qui aura pour but d'aider les membres Cols blancs à mieux connaître la structure syndicale et les services qu'elle met à leur disposition. Dossier à suivre !





**Syndicat
des fonctionnaires
municipaux de Montréal (SCFP)**
Le plus grand syndicat du secteur municipal québécois

2019

DÉC.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----



OMHM, BUREAU DE SECTEUR (EST)
Au premier rang : Marc Chanson, Ghis, Suzanne Franco, Marie-Fort Scieur et Nathalie Gosselin ; au second : Sarah Jullibassant, Brigitte LeBlanc, Vanessa Arsenault et Christiane Lalande ; au troisième : André Synnott, Dominique Bleau, Bernard Rochelleau et Jean-Pierre Bayoune

JANVIER

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
	6	7	8	13	14	15
	20	21	22	27	28	29
	27	28	29	30	31	
	3	4	5	10	11	12
	13	14	15	16	17	18
	20	21	22	23	24	25
	27	28	29	30		

FÉVRIER

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
	3	4	5	10	11	12
	17	18	19	24	25	26
	24	25	26	27	28	
	3	4	5	6	7	8
	10	11	12	13	14	15
	17	18	19	20	21	22
	24	25	26	27	28	



COUR MUNICIPALE - POINT DE SERVICE DU SUD DE L'ÎLE
Sylvie Br-Germelin, Sylvie Montpetit, Sylvie Desjardins, Marie-Pauline Moio, Julie Tardif, Jean-Claude Lévesque et Jovite Laberge

MARS

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
	3	4	5	10	11	12
	17	18	19	24	25	26
	24/31	25	26	27	28	29
	3	4	5	6	7	8
	10	11	12	13	14	15
	17	18	19	20	21	22
	24/31	25	26	27	28	29
	3	4	5	6	7	8
	10	11	12	13	14	15
	17	18	19	20	21	22
	24/31	25	26	27	28	29

AVRIL

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
	7	8	9	14	15	16
	21	22	23	28	29	30
	7	8	9	10	11	12
	14	15	16	17	18	19
	21	22	23	24	25	26
	28	29	30			
	5	6	7	8	9	10
	12	13	14	15	16	17
	19	20	21	22	23	24
	26	27	28	29	30	



VILLE DE CÔTE SAINT-LUC
Anthony Tsakon, Anthony Labastoglia, Charles Heilman et Hugo Perez

MAI

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
	5	6	7	12	13	14
	19	20	21	26	27	28
	26	27	28	29	30	31
	5	6	7	8	9	10
	12	13	14	15	16	17
	19	20	21	22	23	24
	26	27	28	29	30	31
	1	2	3	4	5	6
	8	9	10	11	12	13
	15	16	17	18	19	20
	22	23	24	25	26	27

JUIN

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
	2	3	4	9	10	11
	16	17	18	23/30	24	25
	23/30	24	25	26	27	28
	1	2	3	4	5	6
	8	9	10	11	12	13
	15	16	17	18	19	20
	22	23	24	25	26	27
	29	30	1	2	3	4
	6	7	8	9	10	11
	13	14	15	16	17	18
	21	22	23	24	25	26

JUILLET

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AOÛT

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTEMBRE

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTOBRE

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVEMBRE

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DÉCEMBRE

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
CENTRE DE COMMUNICATIONS OPÉRATIONNELLES

Maxime Madison, Poocham Mistry, Geneviève Gervais, Sophie Dehlinger, Jean-Sebastien Chironne, Amélie St-Amour, Carl Gagnon et Etienne Rouisse



COUR MUNICIPALE, CHELELU

Maurício Hernandez, Valérie Poiridon, Alejandra Palma Osorio, Gaylaine Asselin, Louise Victor Haine, Mary-Jean Vezquez Vezpak, Vincenzo Fuda, Johanne Joliquet, Carole Quirion, Stéphanie Brézou, Nathalie Cognard, Isabelle Parenteau, Jessi Sarrette, Kime Jearby, Ruth-Sandy Blanchard et Fatima Salm



APPRENDISSEMENT VILLERY-SAINT-MICHEL-PARC-EXTENSION

Denis Boissclair, Geneviève Valiquette, Jean-Michel Lemay, Karine Charlebois et Chantal Lafleur

Le partenariat financier des Coils blancs

L'offre de Desjardins et encore plus!



1 800 8-voilà, de nouvelles options pour vos prêts hypothécaires à long terme

Entente d'appariement des prêts hypothécaires de vos Coils blancs

Desjardins
Caisse de retraite municipale

Tél. 514 324-0071
DesjardinsMunicipal.com

Service client 1 800 463-2449
DesjardinsMunicipal.com

8 juin :	Pique-nique familial du Centre-ville du SFMM	SFMM : 514 842-9463 téléphoneur
13 septembre :	Tournoi de golf du Centre-ville du SFMM	FSMA : 514 842-2442 téléphoneur
7 décembre :	Fête de Noël des enfants	PAM : 514 842-9463, # 243 et 225 SCFP-Québec : 514 384-9681
8 mars :	Journée internationale des femmes	secteurmunicipal.ca
28 avril :	Journée de commémoration des travailleuses et des travailleurs victimes d'accidents du travail	FTO : 514 383-8000 fin.qc.ca
1 ^{er} mai :	Journée internationale des travailleuses et des travailleurs	Fonds de solidarité : 514 383-8383 fordstiq.com
6 décembre :	Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes	CRTQMM : 514 387-3666
15 décembre :	Date limite pour les employeurs concernés afin d'informer le Coil blanc; tenu de travailler les 27 et 30 décembre	Burrows, courtier d'assurances : 514-905-SFMM burrows.ca
27 et 30 décembre :	Congés-chômes et payés pour les Coils blancs de Montréal et de certaines autres villes - vérifiez dans votre convention collective	Caisse Desjardins du Réseau municipal : 2600, boul. Saint-Joseph Est, 514 526-4971 8457, avenue Papineau, 514 274-3325 desjardinsmunicipal.com

JANVIER 2020

DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.
	1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FÉVRIER 2020

DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.
				1		
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

MARS 2020

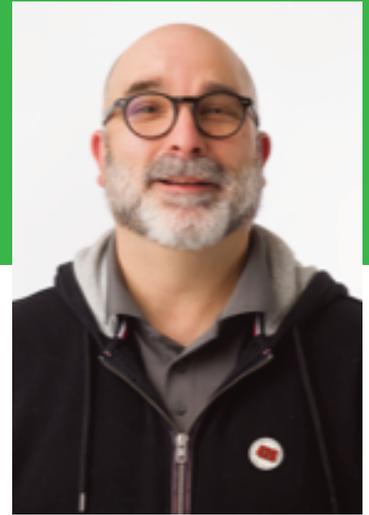
DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



sfmm429.qc.ca

L'inspection des lieux de travail : un exercice essentiel

Luc Veillette, agent de prévention SST



Saviez-vous qu'à la Ville de Montréal, il existe une procédure qui a pour vocation de faciliter la mise en place d'un programme d'inspection des lieux de travail ?

Il vise aussi à fournir au personnel des moyens qui lui permettront d'identifier, d'éliminer, de corriger et de contrôler tous les risques significatifs d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique émanant des installations ou des équipements du milieu de travail.

Finalement, il a pour objectif de favoriser la participation active des travailleurs dans l'application et la mise en place des moyens ayant pour but d'éliminer le danger à la source ou de le contrôler.

En d'autres mots, cela signifie qu'au moins une fois par année, vous devriez apercevoir des représentants patronaux accompagnés de représentants syndicaux faire le tour de vos installations pour s'assurer de la sécurité des lieux de travail.

Lors de l'inspection, plusieurs éléments sont à vérifier, entre autres l'aménagement intérieur et extérieur de l'établissement. L'ambiance thermique (température et taux d'humidité), ainsi que les lieux communs doivent aussi être contrôlés (salle à diner et salle de bain). L'entreposage des produits dangereux doit aussi respecter le règlement en santé et sécurité du travail, de même que les mesures d'urgence et le secourisme. Bien entendu, les postes de travail sont aussi vérifiés ainsi que leur ergonomie.

À la suite de l'inspection, un rapport est préparé et acheminé au gestionnaire responsable. Il est aussi déposé au comité local en santé et sécurité du travail de votre service ou arrondissement, qui assure le suivi des mesures correctives à être apportées.

Présentement, à la Ville de Montréal, il existe plusieurs grilles d'inspection adaptées aux divers milieux de travail, que ce soit les bureaux, les bibliothèques, arénas, piscines magasins... Elles sont toutes disponibles sur l'intranet de l'employeur.

Compte tenu de l'obligation des travailleurs de participer à l'identification et l'évaluation des risques reliés au travail, n'hésitez pas à rapporter à vos gestionnaires toute situation, équipement ou procédure qui pourrait présenter un risque.

Le relevé de conditions dangereuses est le document tout à fait approprié pour dénoncer un risque pour votre santé ou celle de vos collègues. Si vous avez des doutes sur certains éléments concernant la santé et sécurité dans vos milieux de travail, adressez-vous sans tarder à vos représentants syndicaux ; ils ont les connaissances et les compétences pour vous aider.

C'est un peu cliché, mais la santé et sécurité des travailleurs, c'est l'affaire de tous.

Dominique Payette, responsable ; Laurent Hotte, secrétaire
Maryse Picard, Jonathan Inkel et Patrick Lamotte, membres



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 détachables 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

Sur le Web :
bit.ly/accueil_delegues_sociaux



Quand acheter devient nocif

Patrick Lamotte

Les Fêtes sont finies et, pour quelques-uns, les états de compte salés commencent à arriver. Les ravages de ce que certains appellent la « fièvre acheteuse » se font maintenant sentir et vous imposent un stress ainsi qu'à votre famille. Vous avez peut-être des comportements d'achats compulsifs.

Décrit pour la première fois il y a près de cent ans par Emil Kraepelin, l'achat compulsif ou, comme il le nommait, l'oniomanie se caractérise par un bien-être voire de l'euphorie au moment d'acheter un bien, n'importe lequel. Cette sensation devient ensuite de la culpabilité, de la honte et du regret. L'objet qu'on a acheté n'est souvent pas déballé ou sous-utilisé. Selon Granero *et al.* (2016)¹, de 3,4 % à 6,9 % des Européens sont diagnostiqués « acheteurs compulsifs ». Bien qu'on ait au départ attribué ces comportements aux femmes, on constate que les hommes sont tout aussi susceptibles de développer ces problèmes.

Je suis un acheteur compulsif si...

- J'achète des produits dont je n'ai pas besoin, ni envie ;
- J'achète de façon irréfléchie, sous le coup de l'émotion ;
- Je suis surexcité avant d'acheter ;
- J'appréhende mon prochain achat et il m'obsède ;
- Je ressens un plaisir ou du soulagement au moment d'acheter ;
- Je me sens coupable d'avoir cédé à la tentation d'avoir acheté ;
- Je dois lutter pour ne pas acheter ;
- Je regrette mes achats.

¹ Granero R., Fernández-Aranda F., Steward T., Mestre-Bach G., Baño M., del Pino-Gutiérrez A. et al. 2016. "Compulsive Buying Behavior: Characteristics of Comorbidity with Gambling Disorder". *Front. Psychol.*, 7:625.

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

Guyline Dionne et Stéphane Armstrong



Quand acheter devient nocif (suite)

Les sentiments contradictoires qu'entraînent ces comportements s'inscrivent dans des cycles répétitifs qui, en fin de compte, sont responsables d'un endettement excessif. Comme on le constate souvent, le surendettement est responsable de baisses de l'estime de soi, de problèmes de santé et de problèmes de couple, et cette spirale nous tire rapidement vers le fond. Est-il donc possible de s'en sortir ?

Le recours à une psychothérapie demeure le meilleur moyen de contrôler ces comportements et d'approfondir les raisons à l'origine de ces problèmes. La participation à des groupes de discussion est également une approche valable. Bien des personnes aux prises avec ce trouble arrivent, avec de l'aide, à mener une vie saine.

Voici quelques trucs pour vous aider à maîtriser vos envies :

- Préparez un budget avant d'aller magasiner ;
- Faites des listes de vos achats et tenez-vous en à cette liste ;
- Si vous découvrez un article qui n'apparaît pas sur votre liste, retournez chez vous et laissez-vous le temps d'y réfléchir avant de l'acheter ;
- Allez magasiner avec de l'argent comptant uniquement ;
- Évitez d'aller magasiner lorsque vous êtes déprimé, stressé, fâché, affamé ;
- Gardez à votre portée le numéro de téléphone de quelqu'un de confiance qui connaît votre problème et qui pourra vous aider.

Enfin, sachez que, pour apprendre consommer plus sainement, des conseillers financiers et d'autres ressources pourront vous aider.

Ressources

- Centre universitaire de santé McGill : cusm.ca/health-info/article/êtes-vous-acheteur-compulsif
- ACEF du Nord : acefnord.org
- ACEF de l'Est : acefest.ca
- ACEF du Sud-Ouest : consommateur.qc.ca/acef-som/
- Les associations de consommateurs du Québec : consommateur.qc.ca
- Association des psychologues du Québec : ordrepsy.qc.ca

Bon à savoir

Au Canada, la publicité destinée aux enfants de 13 ans et moins est interdite. Malgré cela, les enfants sont exposés à environ 40 000 publicités par année. Certains bébés de six mois sont déjà capables de former des images mentales de logos et de mascottes et que la fidélité à une marque peut être établie dès l'âge de deux ans. Nous, les adultes, sommes exposés à pas moins de 3000 annonces par jour.

Sources

mamanpourlavie.com/mieux-consommer/mieux-acheter/236-la-publicite-et-les-enfants.shtml
habitolmedias.ca/litteratie-numerique-et-education-aux-medias/enjeux-des-medias/publicite-et-consommation

Le froid et la sécurité des travailleurs

Frank Mazza, représentant en prévention SST

Neige, vent, tempête, glace et froid : voilà des caractéristiques de l'hiver québécois. Ce sont avec ces mêmes caractéristiques que doivent composer celles et ceux qui travaillent à l'extérieur durant l'hiver.

Un lien important est à faire entre la santé et la sécurité et le travail au froid. À première vue, les engelures constituent le principal risque des blessures associées à la saison froide.

Danger pour la santé et la sécurité

Pour la santé : le danger peut se limiter à certaines parties du corps ou être généralisé. Ce sont surtout les extrémités du corps (doigts, orteils, nez, joues, oreilles) qui risquent d'être touchées. Il y a alors un danger de gelure.

Pour la sécurité : le danger est lié à la diminution de la dextérité manuelle lorsque la température cutanée des mains s'abaisse en deçà de 16 degrés Celsius.

Facteurs de risques liés à la situation de travail :

- la température de l'air ;
- le contact avec des objets froids ;
- la durée de l'exposition au froid ;
- la surcharge de travail à caractère physique ;
- la mauvaise conception des outils ou des équipements (par exemple, une commande ne pouvant être manipulée qu'à main nue ou exigeant le maintien d'une pression en position statique) ;
- l'absence d'une méthode de travail sécuritaire (par exemple, un travailleur isolé dans un lieu froid).

Mesures préventives

- la formation et l'information sur les risques, les mesures préventives et les mesures d'urgence ;
- la surveillance mutuelle pour reconnaître les signes ou les symptômes d'une atteinte à la santé suite ou à la sécurité ;
- limitation de la charge de travail ;
- la réorganisation du travail pour accomplir les tâches durant la période plus chaude de la journée.

Recommandations

Pour préserver sa dextérité lorsqu'on exécute un travail de précision à main nue d'une durée de plus de dix minutes, il faut se réchauffer les mains à l'aide d'un dispositif de chauffage local.

Il est primordial de se protéger les mains avec des mitaines et utiliser des outils ou des gants de commande conçus pour être maniés sans qu'il soit nécessaire d'enlever cette protection.

Et rappelons-nous qu'un travailleur qui tombe à l'eau ou dont les vêtements sont mouillés doit aussitôt recevoir des vêtements secs et être traité pour l'hypothermie !

Campagne 2019

Simon Welman, responsable local (RL) au Fonds

Un outil financier polyvalent créateur de prospérité, plus que jamais, un investissement payant !

Une 3^e campagne de promotion du Fonds de solidarité FTQ est en cours à la Ville de Montréal, dans les villes liées et dans les sociétés paramunicipales. Nos nouveaux responsables locaux Nathalie Beaudoin, Julie Lacombe, Sébastien Bluteau, Mathieu Ménard et Karen Valenzuela se sont joints à Francis Lalonde-Brunet et Simon Welman pour former l'équipe des RL désignés pour réaliser cette nouvelle campagne d'envergure.

N'hésitez pas à contactez vos représentants syndicaux (délégués ou directeurs) pour connaître le moment où une présentation du Fonds travail pourrait avoir lieu dans votre lieu de travail.

Des questions ?

Communiquer avec l'équipe des RL au 514 842-9463, poste 425 ou à fondsftq@sfmm429.qc.ca. Nous nous engageons à répondre à vos demandes et questions dans les meilleurs délais.

Plafond 2019

Depuis le 22 janvier dernier, et ce jusqu'à la fin de l'exercice financier se terminant le 31 mai 2019, le Fonds de solidarité FTQ n'accepte plus les souscriptions forfaitaires (ou par versement ponctuel). Les épargnants qui souscrivent par retenue sur le salaire (RSS), par prélèvement bancaire automatique (PBA) ou par les versements de soldes de banques ne sont pas touchés par cet arrêt. Cette mesure a été annoncée en juillet 2018, et a été reprise dans d'autres communications publiques faites par le Fonds depuis.

Source : bit.ly/Fonds_FTQ_plafonnement-forfaitaires



Quelques chiffres sur le Fonds de solidarité FTQ

Le Fonds de solidarité FTQ est un fonds d'investissement en capital de développement qui fait appel à l'épargne des Québécois.

Avec un actif net de 14,8 milliards de dollars au 30 novembre 2018, le Fonds contribue à la création et au maintien de plus de 194 000 emplois. Le Fonds est partenaire de plus de 2800 entreprises et compte plus de 667 000 actionnaires-épargnants.

Faits saillants au 30 novembre 2018

- Rendement 12 mois de 5,8 %
- Rendement six mois de 2,2 %
- Valeur de l'action à 41,61 \$ (+0,88 \$ depuis juillet 2018 et +2,29 \$ depuis janvier 2018)
- Résultat global de 314 M\$ (profits) pour le semestre
- Actif net en hausse atteignant 14,8 G\$.

Source : bit.ly/Fonds-FTQ_rendement

Des nouvelles du

Le Fonds de solidarité FTQ figure parmi les premiers signataires d'une Déclaration internationale pour une transition énergétique juste.

Plus de 100 investisseurs avec plus de 5000 GUSD en actifs appuient l'initiative de la London School of Economic et de la Harvard Kennedy School qui a été supportée par les Principles for Responsible Investment (PRI) de l'ONU.

Mario Tremblay, vice-président aux Affaires publiques et corporatives du Fonds de solidarité FTQ, est le seul représentant canadien sur le comité consultatif qui a contribué à un guide à

Y a-t-il des frais d'administration au Fonds de solidarité FTQ ?

Il en coûte 25 \$ aux nouveaux épargnants pour ouvrir leur dossier au Fonds de solidarité FTQ.

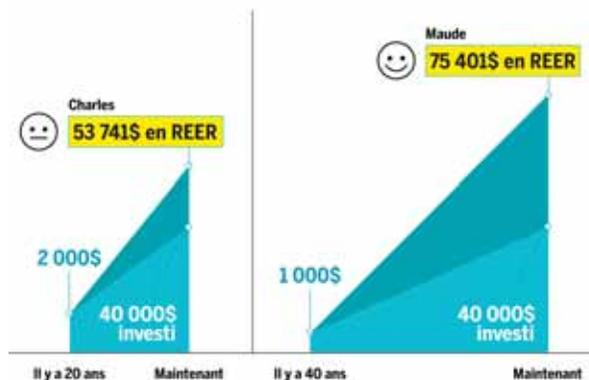
En ce qui concerne les frais de gestion, pour l'exercice terminé le 31 mai 2017, le ratio des charges opérationnelles totales est de 1,4 %. En moyenne, le Fonds a été en mesure de garder son ratio des charges opérationnelles totales à un taux inférieur à celui du ratio des frais de gestion de fonds équilibrés canadiens, qui se situe autour de 2,2 % sur une base annuelle.

Source : bit.ly/Fonds-FTQ_frais-administration

Est-ce que ça rapporte vraiment de commencer à cotiser tôt ?

Penchons-nous sur les exemples de Maude et Charles. Charles a commencé à épargner 2000 \$ par an à 45 ans. À 65 ans, sur la base d'un rendement de 3 %*, il aura réuni 53 741 \$ en ayant cotisé 40 000 \$. Maude, de son côté, a commencé à épargner à 25 ans à raison de 1000 \$ par an pendant 40 années. Avec le même rendement de 3 % et pour le même montant investi, elle aura réuni 75 401 \$ à 65 ans, soit environ 20 000 \$ de plus que Charles.

Source : bit.ly/Fonds-FTQ_commencer-tot-rentable



Impôts 2018 : remboursement au Régime d'accès à la propriété (RAP) Saviez-vous que vous pouvez rembourser vos REÉR utilisés dans le cadre du RAP au Fonds de solidarité FTQ ? En effet, ce rachat vous permet de bénéficier du crédit de 30 % d'un fonds de travailleur. Par contre, les REÉR d'un fonds de travailleurs utilisés pour le RAP doivent être remboursés dans un fonds de travailleurs. Plusieurs institutions financières disent à leurs clients qu'ils sont obligés de racheter des REÉR de la même institution, ce qui est faux.

La retenue sur le salaire (RSS) : un jeu d'enfant

La RSS demeure le meilleur moyen de cotiser au Fonds. Même si l'on commence par un petit montant économisé à chaque paie, ce sont des économies qui s'accumulent au fil du temps sans trop d'effort. Un autre avantage important de la RSS consiste en la garantie que si un plafond d'émission des actions du Fonds était décrété, les sommes prévues par ce mode de souscription seraient réservées en priorité par rapport aux autres modes d'achat d'actions du Fonds.

Avec la RSS, vous fixez vous-même le montant des retenues. Vous pouvez modifier ou interrompre les retenues en tout temps. Pas de paie ? Pas de retenue !

En plus, vous pouvez bénéficier des économies d'impôt à chaque paie.

À surveiller au printemps

Le paiement du solde de la banque de maladie sera à nouveau offert aux salariés municipaux en 2018. Une nouvelle procédure simplifiée sera mise en place pour faciliter cette importante activité. Une autre façon d'épargner pour sa retraite sans effort.

Fonds

l'intention des investisseurs et à la déclaration.

« La transition énergétique offre un grand potentiel de croissance économique, mais elle peut également être un risque d'injustice sociale si elle n'était pas préparée adéquatement. Pour être juste, la transition énergétique doit permettre aux travailleurs, communautés et entreprises touchés de s'adapter aux nouvelles réalités que ces grands changements provoqueront. Le Fonds est là pour accompagner, investir et assurer un leadership et soutenir le Québec

dans cette transition vers une économie sans pétrole », a déclaré M. Tremblay.

En septembre dernier, le Fonds a annoncé de nouvelles mesures dans le cadre de son plan pour une transition énergétique juste pour tous. Il s'est par exemple engagé à réduire de 25 % l'empreinte carbone de ses investissements publics d'ici 2025. La cible pour ses investissements privés sera annoncée en 2019.

Le Fonds a en outre annoncé la création prochaine d'un programme de compensation

carbone volontaire pour les entreprises québécoises par l'intermédiaire de sa filiale forestière Solifor.

Enfin, en septembre 2017, le Fonds a fait savoir qu'il s'est départi de tous ses investissements dans le secteur du charbon aux fins de production d'énergie.

Source : bit.ly/Fonds-FTQ_transition-energetique-juste

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

Réduisez votre prime d'assurance habitation



Voici quelques petits conseils avisés...



Assurez votre automobile auprès de Burrowes : en combinant vos assurances, vous bénéficiez d'un rabais de pluralité de contrats.



Installez un système d'alarme relié à une centrale.
Notez que les systèmes incluant des capteurs reliés à l'entrée d'eau offrent un rabais encore plus important.



Augmentez votre franchise tout en ayant à l'esprit le montant que vous êtes prêt à déboursier advenant un sinistre (500 \$, 1 000 \$?)



Maintenez un dossier sans réclamation (vérifiez régulièrement l'état de votre toiture, le bon fonctionnement de votre clapet anti-refoulement ou de votre pompe submersible, etc.)



Faites une mise à jour régulière avec votre courtier d'assurances : votre situation peut influencer votre prime d'assurance habitation (rabais de profession, rabais non-fumeur, rabais d'absence de créancier hypothécaire, etc.)

Nous ne sommes pas seuls

ADM, menace avant les fêtes

Quelques semaines avant Noël, Aéroports de Montréal (ADM) a donné un ultimatum à ses préposés à l'accueil et aux agents d'administration. Ils doivent consentir à des diminutions de salaire de 27 % à 33 % ou ils perdront leur emploi au profit de sous-traitants. Qualifiées de chantage, les demandes d'ADM apparaissent abusives et soulèvent l'ire des dirigeants du Syndicat, d'autant que la compagnie annonçait une croissance de 7 % pour 2018.

« Le succès d'ADM, c'est aussi le succès des travailleurs et travailleuses [...] et la direction doit le reconnaître non pas en diminuant les conditions de travail et le salaire de ses employés, mais bien en faisant en sorte de les améliorer », de commenter Serge Cadieux, le secrétaire général de la FTQ.

On ne peut rester indifférent quand on sait que huit dirigeants de l'entreprise se sont partagé un million de dollars en bonis l'an dernier. À vous chers collègues d'ADM, nous souhaitons bon courage.

Mettons fin aux paradis fiscaux

La FTQ est membre du collectif Échec aux paradis fiscaux qui réclame des gouvernements la publication d'estimations officielles des sommes qui échappent au trésor public à cause de l'utilisation des paradis fiscaux par les grandes entreprises et les contribuables fortunés d'ici.

En 2011 déjà, on estimait que 130 G\$ étaient investis, voire détournés directement vers les paradis fiscaux de la Barbade, des îles Caïmans, de l'Irlande, du Luxembourg et des Bermudes. En 2012, l'Agence du revenu du Canada quant à elle estimait à quatre milliards seulement les évasions fiscales.

En admettant que ce chiffre soit réaliste (il ne l'est pas), quatre milliards redistribués vers les contribuables constitueraient une baisse du fardeau fiscal des individus. Comme plusieurs autres Québécois et Canadiens, demandez-vous aussi des comptes à nos dirigeants. C'est notre argent !

Site : echecparadisfiscaux.ca

Pétition : ftq.qc.ca/petition-paradis-fiscaux/

Triste anniversaire : un an de mépris chez ABI

Le 11 janvier 2018, Alcoa et Rio Tinto Alcan ont mis sauvagement en lockout 1030 syndiqués de l'aluminerie de Bécancour. Non seulement une telle décision prive-t-elle les salariés d'une juste rémunération, mais elle nuit également aux villes et villages avoisinants dont l'économie tourne au ralenti.

Rendez-vous sur metallo.org/enjeux/lockout-abi/ pour lire l'histoire complète et vous pourrez voir un compteur qui démontre les revenus perdus par Hydro-Québec (donc notre argent) depuis le début du conflit.

Arbitrage à Postes Canada

C'est le mercredi 16 janvier qu'a eu lieu la première séance d'arbitrage imposée par la loi spéciale de retour au travail à Postes Canada. Cette rencontre visait à établir les questions en litige et de la procédure d'arbitrage.

Le Syndicat entend participer à l'arbitrage « sous toutes réserves » des contestations ou des décisions de tribunaux relatives à la loi de retour au travail. Les membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) estiment cette loi promulguée par le gouvernement de Justin Trudeau les a privés de leur droit de grève et du droit à la libre négociation collective garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

À vous tous qui menez le combat, nous sommes à vos côtés !

Mobilisation au port de Montréal

Les activités du Port de Montréal pourraient être perturbées en 2019. En effet, le Syndicat des débardeurs (SCFP 375) s'est doté d'un mandat de grève le 16 décembre dernier dans un vote très largement majoritaire à 99,49 %. Le local 375 compte plus de 1100 membres qui pourront exercer les moyens de pression au moment qu'ils jugeront opportun.

« Les relations de travail étaient difficiles depuis un moment et l'Association des employeurs maritimes (AEM) avait, malheureusement, comme fonds de commerce le mépris des débardeurs et de leur Syndicat. Nous avons vu une multiplication des recours juridiques de toutes sortes contre le Syndicat et ses officiers syndicaux. [...] Nous souhaitons négocier et régler une convention collective à la satisfaction des débardeurs. Pour ce faire, les faucons de l'employeur devront se transformer en colombes car, à défaut, les débardeurs du Port de Montréal seront prêts à donner la réplique », d'expliquer Michel Murray, conseiller syndical SCFP.

Les parties en médiation avaient jusqu'au 31 décembre 2018 pour s'entendre. À nos confrères qui s'appêtent à vivre des heures mouvementées, bonne chance !

$$\left(\frac{[\text{Économies} \uparrow]^2 \times \sqrt{\text{ColBlanc}}}{\Sigma \text{Maison} \times (3,94\% \text{Projet}^4)} \right) \times \cos = \int \text{Caisse} [\text{frais} \downarrow + \square \text{Expertise}]^{54}$$

Laissez-nous vous aider à y voir plus clair

Les finances des cols blancs, ça nous connaît!
 ... et les économies aussi



1 000 \$ en frais de notaire payés
pour un prêt hypothécaire transféré de la concurrence*



Nouveaux membres : frais d'utilisation gratuits pendant 1 an*



Entente «Reportez vos paiements»
en cas de grève du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-SFMM)*



Taux préférentiel sur une marge de crédit
de 12 500 \$ et plus sur approbation seulement*



Frais de gestion réduits
pour vos épargnes avec le régime collectif d'épargne-retraite des employés municipaux



Conférences gratuites
pour vous aider à planifier votre retraite et à bien commencer votre vie financière



514 526.4971 | DesjardinsMunicipal.com

*Certaines conditions s'appliquent

Desjardins et encore plus!

Seuls les employés municipaux et leur famille peuvent bénéficier de nos produits et services et devenir membres de notre caisse.

Des rencontres à distance ou à domicile et deux adresses pour vous servir

2600, boulevard St-Joseph Est, Montréal (Québec) H1Y 2A4
8457, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2M 2G2



Fête des enfants 2018

C'est par centaines que les petits et les grands se sont pressés au Centre Pierre-Charbonneau le samedi 1^{er} décembre pour participer à la traditionnelle Fête de Noël des enfants organisée par le Centre social des fonctionnaires municipaux de Montréal (CSFMM).

*Sports,
bricolage,
friandises et
compagnie !*

Il fallait voir les sourires et les yeux brillants de plaisir des enfants des membres présents pour comprendre à quel point l'événement a connu un succès phénoménal. Tout avait été pensé pour faire de cette journée festive à thématique sportive un moment inoubliable dont le point culminant a été pour beaucoup un tête-à-tête avec le père Noël lui-même en personne.

Merci à tous nos bénévoles qui ont consacré la journée au bonheur des tout-petits et de leurs parents en recueillant des dons de denrées et de livres, en collectant des fonds pour la fondation Charles-Bruneau, en distribuant cadeaux et friandises, en assurant le service de vestiaire et en répandant leur bonne humeur contagieuse.

Merci aussi à nos commanditaires, dont Burrowes Courtiers d'assurances, et à l'équipe du Monde de M. Fun qui a su animer la journée avec son entrain habituel.

Soulignons que cette journée a marqué le départ définitif à la retraite de Claude Papineau à titre de coordonnateur du CSFMM – merci, Claude ! Il passe le flambeau à André Normand, qui va dorénavant veiller à la bonne marche du Centre social et faire en sorte que les événements futurs soient tout aussi couronnés de succès que cette mémorable fête des enfants.



NOS GAGNANTS



BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES



Découvrez l'un des **avantages** de **Burrowes**, courtiers d'assurance : la **DÉDUCTION SALARIALE**

En plus de vous offrir un prix de groupe des plus compétitifs avec Burrowes vous payez votre prime d'assurance par déduction salariale.

Vos primes d'assurance sont déduites automatiquement de votre paie.

En choisissant la déduction salariale, vous optez pour un mode de paiement :

Rapide !

(la prime est répartie en 24, 26 ou 52 versements)

Pratique !

(vous ne vous occupez de rien)

Gratuit !

(aucun frais supplémentaire, aucun frais d'intérêt)

Offert exclusivement aux membres du SFMM.



Nous avons accès à plusieurs assureurs prêts à vous offrir

la meilleure prime!