

COL BLANC



10 ANS

dans
l'action !

Été 2019 • Volume 53, numéro 2



Célébration du Centenaire du SFMM

C'EST PARTI !

SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)



LE PLUS
IMPORTANT SYNDICAT DU SECTEUR
MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

Sommaire

Nous avons 100 ans, soyons forts et mobilisés !
Francine Bouliane, présidente
3

Force = Mobilisation et actions
Jonathan Arseneault, trésorier-archiviste par intérim
4

Le respect, un grand absent à la Ville de Montréal
Lyne Lachapelle, secrétaire générale
5

Nouvelle Loi sur l'équité salariale :
les droits des travailleuses renforcés
Maël Boulet-Craig, responsable du dossier de l'équité salariale
6-7

Le recul des droits des femmes
Dominique Payette, responsable du Comité de la condition féminine
7

Le projet Transfo-RH : qu'est-ce que ça mange en hiver ?
Daniel Paul, directeur syndical
8-9

La sécurité à vélo, au travail
Luc Veillette, représentant en prévention SST
Le CGC, à quoi ça sert ?
Patrice Leclerc, membre du CGC
10

Travail saisonnier et coups de chaleur
Attention aux insectes piqueurs !
Frank Mazza, représentant en prévention SST
11

31^e congrès du SCFP-Québec : notre place, on va la prendre !
12-13

Syndrome des 30 ans de service : persona non grata
Daniel Paul, directeur syndical
14

Fonds FTQ : excellent bilan 2019
Simon Welman, responsable local du Fonds au SFMM
18-19

Nous ne sommes pas seuls
20-21

Piquenique familial du Centenaire :
une réussite totale
22 à 24

Tribune Libre
Des départs... et des arrivées au 429
25

L'équipe de 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 – Samedi 8 juin, au parc Wilfrid-Bastien de l'arrondissement Saint-Léonard : le piquenique familial du Centenaire du SFMM (SCFP) s'achève sur une prestation de l'équipe de SAMAJAM qui soulève l'enthousiasme des petits et des grands – enfin, on peut taper sur quelque chose ! (photo : Louis Longpré)



COL BLANC

Votre magazine syndical

Bon été à toutes et à tous !

Centenaire du SFMM : un départ réussi

Le Comité du journal

Cette édition de votre magazine *Col Blanc* comporte une foison de textes traitant d'une vaste diversité de sujets, outre bien sûr les habituelles rubriques consacrées à la condition féminine, à la santé et la sécurité du travail, au Programme d'aide aux membres et au Fonds de solidarité.

Par exemple, on pourra se familiariser avec l'état des lieux en matière d'équité salariale à la suite d'un jugement de la Cour suprême qui a obligé le gouvernement du Québec à légiférer de manière à consolider les droits des travailleuses. Ou, encore, remonter le cours du 31^e Congrès du SCFP-Québec, où l'on a débattu d'enjeux comme la place de la jeunesse dans l'univers des syndicats et la protection de l'environnement, et souligné le quarantième anniversaire de son Comité des femmes.

Parlant d'anniversaire, le SFMM a entrepris de fêter son premier siècle d'existence en tenant le 8 juin dernier un grand piquenique familial qui a réuni plusieurs centaines de convives. Nous consacrons un reportage photo à cet événement par lequel le Syndicat a choisi d'inaugurer une année de célébration qui culminera par un gala reconnaissance en juin 2020.

Pour bon nombre d'entre nous, l'été est synonyme de vacances bien méritées. Ce n'est pas nécessairement le cas pour les étudiants qui intègrent le marché de l'emploi estival dans des milieux non syndiqués où les conditions de travail sont en-deçà des normes en matière de santé et de sécurité. Ou encore pour les travailleurs étrangers venus s'éreinter dans la clandestinité au service de producteurs agricoles sans scrupules qui se croient au-dessus des lois.

Le soleil luit pour tout le monde, c'est vrai. Mais jamais tout à fait du même angle.

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 5500 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.

Veillez 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
13 septembre 2019

Nous avons 100 ans, soyons forts et mobilisés !

Le présent numéro du magazine *Col Blanc* ne cache pas ses couleurs. Il souligne le début des célébrations du centième anniversaire de votre Syndicat.

Cent ans de mobilisation, d'action syndicale, de négociations de conventions collectives et de lettres d'entente, de prévention et réparation en santé et sécurité du travail, d'arbitrage de griefs, de relations de travail, d'aide aux membres, pour ne nommer que ceux-là. Les assurances collectives et les caisses de retraite font aussi partie de nos défis quotidiens.

Plus récemment, nous avons vécu les fusions municipales, les défusions, l'équité salariale, l'harmonisation des caisses de retraite puis l'application de la Loi 15. Nous sommes très occupés, et cela, en continu, avec les gouvernements qui n'ont cessé de légiférer au fil des années.

C'est avec beaucoup d'émotion que je veux souligner tout le travail accompli par les représentants syndicaux, toutes époques et toutes équipes confondues.

Loi ou pas, on négocie de bonne foi

La Loi 24, *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*, qui vient dorénavant encadrer nos négociations avec des délais très précis et très irréalistes, ne trouve pas son application dans la majorité des municipalités au Québec.

Les maires des deux grandes villes au Québec souhaitent pouvoir décréter nos conditions de travail ; fort heureusement le législateur n'est pas allé dans ce sens. Il a donné 150 jours après l'acquisition par le Syndicat du droit de grève pour que les parties arrivent à une entente ou demandent conjointement la nomination d'un médiateur. Dans des circonstances exceptionnelles, un mandataire spécial peut être nommé afin d'émettre un rapport au ministre, avec ses recommandations.

Jusqu'à maintenant, les parties des différentes municipalités au Québec préfèrent continuer à en arriver à des ententes en négociant de bonne foi. Si l'on observe le comportement des parties à Montréal pour les autres accréditations, la plupart des groupes ont vu leurs conventions collectives se terminer au 31 décembre



2017 ; ils ont donc largement dépassé les délais prévus par la loi. En ce qui nous concerne, à la Ville de Montréal, les négociations des Cols blancs se poursuivent et le rythme est soutenu.

Bienvenue à nos membres « saisonniers »

Les conventions collectives, qui sont en fait des contrats collectifs de travail, concernent tous les travailleurs, jeunes ou moins jeunes.

Il en est de même pour toutes les lois d'ordre public, qu'elles concernent la santé et la sécurité, les normes minimales du travail, l'équité salariale ou tout autre enjeu ayant rapport avec le droit du travail.

Chaque année, le mois de juin amène l'arrivée de centaines de jeunes travailleuses et travailleurs pour qui c'est parfois la première expérience dans le monde du travail.

Que vous travailliez comme Col blanc à la Ville de Montréal ou au sein d'une ville reconstituée, d'une paramunicipale ou même de l'entreprise privée Six Flags S.E.C. (La Ronde), vous êtes syndiqués et vous avez des représentants syndicaux qui sont là pour vous. Je vous invite fortement à consulter notre site Web qui est une mine d'informations, que ce soit pour consulter votre convention collective ou pour connaître l'identité de votre représentant syndical.

Je vous souhaite la bienvenue à toutes et à tous, que vous soyez de nouveaux membres ou que vous soyez rappelés au travail pour la période estivale. L'été 2019 marque le début des célébrations du centième anniversaire de votre Syndicat.

Profitez bien de vos vacances !

Membres de plus longue date, profitez bien de votre été et de vos vacances – vacances qui sont le fruit de cent ans de négociation. Des représentants syndicaux, qu'il s'agisse de délégués ou de directeurs syndicaux, ou des membres du Comité exécutif, des spécialistes, des employés du Syndicat sont cependant présents tout au long de l'année pour répondre à vos questions ou défendre vos droits.

Longue vie au Syndicat !

**Vos vacances
sont le fruit
de cent ans
de négociation**

F = MA ou Force = Mobilisation et actions

En tant que trésorier-archiviste par intérim, peut-être devrais-je vous parler d'un sujet financier. Parlons plutôt d'un sujet qui pourrait intéresser tout le monde : NOTRE force syndicale dans une négociation (et même en tout temps).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, nous sommes sans convention collective mais nous sommes bien heureux d'avoir plusieurs dates de rencontre de prévues avec l'employeur. Les rencontres ont déjà débuté et près d'une quinzaine de journées sont planifiées d'ici la fin de l'année. Les syndiqués qui ne sont pas dans ce comité ont-ils un rôle à jouer dans les négociations ? Oui, et il est d'une importance capitale !

Ils sont les acteurs les plus importants dans cette négociation. Le Comité de négociation représente l'ensemble des membres. Il est leur voix, mais le rapport de force vient de chacun d'entre eux. De meilleures conditions salariales, la récupération du plein traitement lors d'une absence en maladie, la mobilité, l'atteinte d'une permanence ne sont-elles pas des raisons assez importantes pour nous mobiliser ? Démontrons que nous tenons réellement à de meilleures conditions de travail !

L'union fait la force

Saviez-vous que « syndicat » se traduit en anglais par « union » ? La définition du mot « union » est bien connue : « Relation existant entre deux ou plusieurs choses, deux ou plusieurs personnes qui forment un ensemble. » Nous sous-estimons l'influence qu'un grand nombre



de personnes peut avoir dans une prise de décision. Souvenez-vous du « printemps érable », de la mobilisation des étudiants pour défendre leur cause. Cette mobilisation a eu un impact majeur sur les décisions prises par le gouvernement et le terme « carré rouge » restera pour toujours dans l'histoire du Québec. Pourquoi ne serions-nous pas en mesure de faire pareil ?

Que ce soit un enjeu qui touche l'ensemble des membres, notre service ou arrondissement, notre unité administrative ou nos équipes de travail, nous avons tous des raisons pour nous mobi-

liser. Se dire que ça ne servira à rien de poser des actions pour dénoncer les injustices est défaitiste. Et si vous saviez qu'une action pouvait vous permettre d'être plus heureux d'aller travailler chaque matin, l'entameriez-vous ? Soyons fiers de la force collective que nous avons comme Cols blancs de la Ville de Montréal !

Nous avons le droit d'exiger plus de reconnaissance de notre travail. Nous sommes les principaux acteurs qui offrent aux citoyens les services dont ils ont besoin. Nous travaillons jour et nuit pour faire rayonner la Ville de Montréal afin de la rendre belle et sécuritaire. Il est maintenant temps de récolter les fruits de notre labeur car une simple tape dans le dos ne suffit plus.

Le Syndicat, ce n'est pas que le groupe de 250 représentants que vous avez élus. Le Syndicat, c'est l'union de l'ensemble des Cols blancs !

Prenons notre place !

*Le Syndicat,
c'est l'UNION
de l'ensemble
des Cols blancs !*

ÊTES-VOUS MEMBRE DU SFMM ?

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

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

514 842-9463 • sfmm429.qc.ca

Le respect, un grand absent à la Ville de Montréal

La Ville de Montréal a récemment mené un sondage sur la mobilisation afin de savoir ce qui ne va pas chez le personnel de ses services et arrondissements.

Pas besoin de fouiller longtemps. Dans une division des Ressources humaines – nous ne nommerons pas l'endroit –, beaucoup de représentants de l'employeur ne daignent même pas saluer nos membres. Croisés dans les couloirs, ils baissent les yeux ou feignent de lire leurs textos. Bel accroc aux règles élémentaires du savoir-vivre.

Et que dire du service qui tente pour une deuxième fois de recruter un salarié issu d'une autre accréditation, bafouant les étapes de nomination prévues dans notre convention ? Et qui vient de signer deux lettres d'entente prévoyant une diminution considérable du travail supplémentaire pour les préposés aux communications d'urgence œuvrant sur rotation complète et qui, dans les faits, ne respecte pas sa parole ?

Le recours au travail supplémentaire explose

L'été n'est pas encore arrivé et le recours au travail supplémentaire explose déjà. C'est fâchant de constater que la santé de nos membres ne soit pas une priorité et que ça ne règle pas du tout le fond du problème. Il y a aussi les cas d'accommodements que l'employeur n'applique pas, ce qui nous oblige à déposer moult griefs.

Les absences en raison de maladie et les plaintes pour non-respect de la personne grimpent en flèche. N'est-ce pas là un signe criant que rien ne va plus, un signal d'alarme ?

Cela, sans parler de nos nombreux membres épuisés qui sont contraints de se prévaloir de congés de maladie et qui doivent se battre contre les assureurs pour se faire payer, au point même de les traîner devant les petites créances. Ou encore de ces arrondissements qui édictent des règles étrangères à notre contrat de travail.

Un climat de travail à assainir

Nos directeurs syndicaux clament avec raison, mais sans succès, que le climat de travail à la Ville est malsain. Lorsqu'il y a enquête, on conclut rarement que c'est la faute du gestionnaire. On parle à ce moment de conflits de personnalités !

Et voilà que la Ville vient nous parler de mobilisation, de respect ou de devoir de loyauté envers l'employeur. Moi, je parlerais plutôt de la démobilisation et du climat malsain qui règne à la grandeur de la Ville.



Notre Conseil de direction doit se réunir prochainement pour discuter du sujet et tenter de trouver des stratégies pour inciter les gestionnaires à prendre leurs responsabilités. Après tout, n'est-ce pas à eux de maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement ?

Le rapport de la conciliatrice qui a scellé notre dernière convention a fait reculer de quelques années nos conditions de travail. À l'ère de la conciliation vie-travail, le recours à l'horaire flexible a fait l'objet d'un blocage patronal. Assez pour rompre le lien de confiance des Cols blancs envers l'employeur.

On a finalement pu mettre en place l'horaire flexible à la suite du dépôt de griefs suivi d'une médiation devant l'arbitre. Mais, à certains endroits, il faut encore en discuter.

La base gagnante de toute bonne relation est le respect. Mais, en ce moment, cette base ne s'applique pas à la Ville de Montréal. L'employeur devra démontrer qu'il tient à son personnel, le respecter et rebâtir la confiance qui a été ébranlée et écorchée ces dernières années.

La mairesse n'entend pas les mêmes choses que nous

Le 13 juin dernier, nous avons assisté à un discours de la mairesse prononcé devant la Chambre de commerce de Montréal. Elle y a affirmé que les salariés sont mobilisés ! Eh bien, elle ne voit pas et n'entend sûrement pas les mêmes choses que nous.

Elle a également mentionné que l'environnement préoccupe l'ensemble du personnel de la Ville. Oui, c'est vrai. Mais les Cols blancs s'en soucieraient encore plus s'il y avait une ouverture plus grande de l'employeur à l'horaire flexible et au télétravail, deux solutions qui contribueraient à désengorger les transports collectifs et à réduire la circulation des véhicules privés aux heures de pointe.

Et il existe une troisième solution, soit l'amélioration de la mobilité des Cols blancs entre les services et les arrondissements. Ça encouragerait nos membres à habiter plus près du travail et, donc, de moins polluer en laissant leurs voitures à la maison.

Chose certaine, nos membres ne s'en porteraient que mieux et le climat de travail s'améliorerait, et on franchirait un pas de plus vers une protection optimale de l'environnement et la préservation de notre planète.

Mais nous n'en sommes clairement pas rendus là.

Nouvelle *Loi sur l'équité salariale*

Les droits des travailleuses renforcés

Maël Boulet-Craig, responsable du dossier de l'équité salariale au SFMM

Dans un jugement historique rendu en mai 2018, la Cour Suprême du Canada a donné raison aux grandes organisations syndicales et forcé le gouvernement à changer la *Loi sur l'équité salariale*. Bien qu'imparfaits, les changements législatifs font tout de même en sorte de renforcer et consolider les droits des travailleuses et corrigent en partie les inégalités vécues par celles-ci.

Les changements concernent principalement la façon de réaliser les exercices de maintien de l'équité. Ceux-ci doivent être faits aux cinq ans et consistent à prendre en compte tous les changements survenus dans l'entreprise lors du dernier quinquennat. L'exercice inclut l'ajout ou la suppression de catégories d'emplois, des changements à la structure salariale ou des changements de prédominance.

Ce qu'est l'exercice du maintien

Différents événements peuvent modifier ce qui est appelé la « courbe ». Pour simplifier, la courbe représente tous les emplois à prédominance féminine de l'entreprise classés en fonction de la valeur de l'emploi (la valeur ou le « pointage » est défini selon un plan d'évaluation adopté lors de l'exercice original d'équité) versus les emplois équivalents à prédominance masculine.

Un emploi à prédominance féminine se situant en dessous de la courbe est discriminé. Une modification à cette courbe peut entraîner l'apparition de nouvelles discriminations salariales qui entraînent des correctifs monétaires. L'exercice de maintien consiste donc à identifier la présence de nouvelles discriminations.

Avant 2009, l'exercice se faisait en continu. C'est-à-dire que, si un changement survenait, des correctifs et des modifications étaient apportés au moment de la modification. En 2009, sous l'ancien gouvernement libéral de Jean Charest, la loi a été modifiée. Après 2009, une discrimination salariale à la suite d'un changement n'avait plus à être corrigée au moment de l'évènement, mais seulement lors du maintien et uniquement pour le futur.

Pour résumer simplement, un employeur avait le droit de discriminer une travailleuse jusqu'à un maximum de cinq ans avant de devoir corriger la situation et la discrimination passée n'était pas corrigée.

La Cour suprême du Canada a déclaré cet article anticonstitu-

tionnel et a donné jusqu'au 9 mai 2019 au gouvernement pour corriger la loi.

En février dernier, le nouveau gouvernement a déposé un projet de loi pour répondre à l'obligation imposée par la Cour suprême. Le projet a été adopté dans sa forme finale et a obtenu la sanction royale en avril 2019.

Quelles sont les modifications à la loi ?

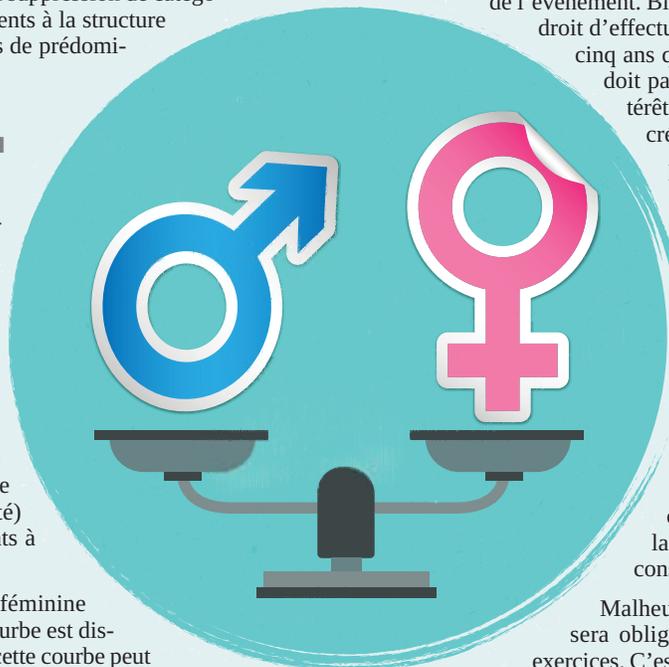
La grande nouveauté de la nouvelle loi et le plus grand gain pour les travailleuses est la réintroduction de l'ajustement à la date de l'évènement. Bien que l'employeur conserve le droit d'effectuer un exercice de maintien aux cinq ans quand un correctif est décelé, il doit payer rétroactivement et avec intérêts à la date de l'évènement ayant créé la discrimination.

De manière concrète, cela signifie que lors des prochains exercices de maintien qui auront lieu en 2020 et qui couvriront la période 2015-2020, si nous décelions qu'un ajustement était nécessaire dans une catégorie d'emploi à la suite d'une modification survenue en 2016, l'employeur devrait payer des ajustements rétroactifs pour la période de quatre ans compris entre 2016 et 2020. Par la suite, le salaire serait ajusté en conséquence pour le futur.

Malheureusement, cette contrainte ne sera obligatoire que pour les prochains exercices. C'est-à-dire que, dans sa version actuelle, la loi continue à discriminer des travailleuses qui auraient dû avoir droit à des ajustements salariaux entre la modification de la loi en 2009 et celle de 2019. Les grandes centrales syndicales analysent présentement la loi et il est fort probable qu'une contestation judiciaire de cette disposition sera entreprise dans les prochains mois.

La notion de correctifs à la date de l'évènement veut aussi dire qu'il devient impératif de suivre à la trace toutes les modifications apportées à la structure salariale d'une entreprise. Pour demander un correctif à une date précise, il faudra être en mesure de prouver que l'évènement s'est bien produit à cette date. Pour y parvenir, il faut tenir à jour un registre qui détaille tous les évènements qui surviennent entre deux exercices de maintien.

La nouvelle loi oblige l'employeur à tenir ce registre. Cependant, comme les patrons ont parfois la « fâcheuse » habitude de « perdre des données » ou de ne pas avoir une méthode de comptabilisation aussi exhaustive que ce qui devrait être, nous pouvons



vous assurer que votre Syndicat est déjà à pied d'œuvre pour maintenir son propre registre et que, si des disparités avec celui de l'employeur survenaient, nous allons faire toutes les représentations nécessaires pour que ce soit le nôtre qui prime. Nous préférons pécher par excès de prudence plutôt que d'avoir à accepter un compromis moindre pour nos membres par manque de documentation.

Les exercices de maintien

L'autre grande modification à la loi concerne la façon de réaliser les exercices de maintien. À l'instar de l'exercice original d'équité salariale qui devait obligatoirement être réalisé en comité paritaire, les maintiens peuvent être faits par le seul employeur.

L'unique moyen d'action des syndicats si l'employeur refusait de partager les résultats ou s'il n'était pas en accord avec ceux-ci était de déposer une plainte à la CNESST.

Dans la nouvelle loi, bien que l'employeur conserve son droit de réaliser l'exercice seul, il doit tout de même mettre en place un processus de consultation avec le Syndicat. La loi oblige également à partager des documents lors de ce processus. De plus, lors de l'affichage des résultats du maintien, si l'employeur a décidé de faire l'exercice seul, il doit fournir un sommaire de tous les commentaires soumis et de toutes les questions posées lors de la consultation et justifier s'il ne les a pas pris en compte.

Ce changement permet de redonner un droit de parole et de regard aux membres sur l'exercice de maintien et de mieux comprendre le processus.

Nous sommes confiants que, vu la nouvelle complexité pour les employeurs de réaliser seuls les exercices de maintien, ils seront plus nombreux à décider de faire la transition vers des comités paritaires où les données seront partagées ouvertement avec le syndicat.

D'ailleurs, à la fin de l'été ou au début de l'automne, votre Syndicat enverra une invitation officielle à tous les employeurs dont nous représentons les salariés et qui ont un exercice de maintien prévu en 2020 pour procéder par comité. Espérons que les employeurs verront le même avantage que nous de procéder de la sorte !

Bien qu'imparfaite, la nouvelle loi sur l'équité salariale vient tout de même renforcer le droit de nos travailleuses.

Beaucoup des nouvelles dispositions seront mises à l'épreuve dans les différentes entreprises de la province dans les prochaines années. Espérons que les employeurs comprendront le sens des orientations données par le législateur et que la jurisprudence qui s'accumulera à mesure que la loi sera appliquée puisse envoyer un message clair : à tâches égales, salaire égal !

Le recul des droits des femmes

Dominique Payette, responsable du Comité de la condition féminine

La lutte pour les droits des femmes est universelle et nécessite une vigilance de tous les instants. Nul besoin de quitter le pays pour faire face aux inégalités des genres. L'indignation générale qui a éclaté autour des violences faites aux femmes autochtones en est un exemple. D'après le Forum économique mondial sur les disparités entre les genres, le Canada occupe depuis deux ans la 16^e place du classement sur 100. En ce qui concerne l'équité salariale, il occupe la 50^e position.

Nos voisins les États-Unis, pour leur part, sont au 51^e rang du classement. L'une des premières décisions de l'administration Trump a d'ailleurs consisté à couper le financement des organismes faisant la promotion de l'avortement, ce qui est perçu comme un recul majeur pour les droits des femmes dans le monde.

Le Sénat de l'État de l'Alabama a adopté en mai 2019 le projet de loi le plus restrictif des États-Unis sur l'avortement, avec une interdiction quasi totale, même dans des cas de viol ou d'inceste. Elle prévoit des peines allant de 10 à 99 ans pour les médecins pratiquant des interruptions volontaires de grossesse, sauf en cas d'urgence vitale pour la mère ou une anomalie du fœtus.

Depuis le début de l'année, 28 des 50 États américains ont mis en place plus de 300 nouvelles règles afin de limiter l'accès à l'avortement.

Ceci constitue un recul des luttes faites par les femmes. Pour en savoir plus sur la lutte des femmes pour le droit à l'avortement au Québec, je vous invite à vous rendre sur bit.ly/droit-avortement.

L'interruption volontaire de grossesse n'est qu'un exemple des disparités hommes-femmes. Voici d'autres exemples au Canada :

- Selon Statistique Canada, les femmes sont les plus susceptibles de subir de la violence conjugale ou sexuelle ;
- 82 % des victimes d'agressions sexuelles sont des femmes.

Comme mentionné plus haut, le Canada se classe au 50^e rang sur la place de l'équité salariale. L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'accroît au lieu de diminuer. Pour l'année 2018, l'écart de salaire est maintenant de 3 \$ l'heure en faveur des hommes. Ceux-ci gagnaient 26,90 \$ l'heure en moyenne, alors que les femmes en gagnaient 23,90 \$. En comparaison, cet écart atteignait 2,67 \$ en 2017.

Il existe bien d'autres exemples de disparité entre les hommes et les femmes. Malheureusement, au rythme actuel, les inégalités entre hommes et femmes ne seront pas éliminées avant au moins 108 ans. Et il faudra 202 ans pour réduire l'écart au travail.

Pour ceux qui sont curieux, les trois meilleurs pays pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont l'Islande, la Norvège et la Suède.

En somme, nombre de progrès demeurent encore à faire en la matière, et cela prouve qu'encore une fois, Simone de Beauvoir avait raison : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Références

- bit.ly/SRC_parite-h-f_retard
- bit.ly/Devoir_Alabama-avortement
- bit.ly/SRC_Ontario-parite-h-f

Le projet Transfo-RH

Qu'est-ce que ça mange en hiver ?

Daniel Paul, directeur syndical

Au fil des ans, les ressources humaines (RH) ont subi des transformations majeures, s'adaptant au gré du temps et aux caprices des administrations qui se sont succédé à la tête de la Ville et du service, y perdant peu à peu de leur humanité.

L'idée de la Transfo-RH a d'abord germé en 2015 sous la forme d'un programme de modification du modèle de service aux RH, soutenu par la mise en place d'un système intégré RH moderne (SIRH). Des travaux préparatoires ont été menés notamment par l'intermédiaire d'études internes et externes.

La raison d'être du projet

La réorientation des activités des Partenaires d'affaires en ressources humaines (PARH) passe par la simplification des points d'accès pour chaque type de clientèle selon ses besoins spécifiques.

L'objectif général poursuivi est donc l'amélioration des services de soutien aux services centraux et à leurs salariés, et de leur faire bénéficier d'une expertise accrue dans plusieurs domaines. Voilà qui viendrait sonner le glas du travail en silo en privilégiant la collaboration et le travail d'équipe

Parmi les problèmes majeurs qu'on visait à régler grâce au projet Transfo-RH, mentionnons la désuétude de notre registre de postes et celle de notre système de paie générateur de dettes qui a fait bien des ravages au fil du temps – ils ont presque autant d'ancienneté que l'auteur de ces lignes ! Cela, sans parler du fait que les RH étaient dotées de différents systèmes informatiques qui ne « se parlaient » pas, ce qui a conduit à l'acquisition d'un SIRH qui permettra de simplifier les processus RH tout en les centrant sur les besoins de la clientèle.

Le tout nouveau CSE-RH se mettra pour l'instant au service du personnel des services centraux, à l'exception de la sécurité publique (SIM et SPVM), soit un total d'environ 8000 salariés. Chaque membre de l'équipe du CSE-RH n'a qu'un but en tête : offrir le meilleur soutien possible aux Cols blancs avec un temps de réponse minimal.

Vous avez des questions concernant

- vos banques de congé,
- un problème sur votre relevé de paie et/ou sur votre feuille de temps,
- votre plan de carrière et/ou votre dossier,
- une confirmation d'emploi et bien plus,

vous trouverez toutes ces informations à votre CSE-RH.

N'oubliez cependant pas qu'il s'agit d'un nouveau service et qu'il vous faudra être compréhensif à l'égard de son personnel. Au cours des prochains mois, il y aura certainement quelques ajustements à effectuer. Dans sa première semaine d'opération, le CSE-RH a traité 711 demandes dont 256 étaient des appels téléphoniques.

Les premières étapes de concrétisation du projet

À l'automne 2018, on a entrepris de concrétiser la centralisation des PARH en regroupant les dossiers du personnel des services corporatifs au 5800, rue Saint-Denis. Résultat : plus de 1000 boîtes qu'il a fallu classer à temps pour l'arrivée prévue pour le



*Le président du Comité exécutif de la Ville de Montréal
Benoît Dorais s'adresse au personnel du CSE-RH
le matin de son inauguration.*

5 novembre des effectifs provenant de 12 emplacements différents, à l'exception de ceux du SPVM et du SIM qui se joindront aux autres lors d'une phase subséquente.

Puis, les salariés ont formellement déménagé au 5800, Saint-Denis, précédés par quelque 800 cartons contenant leurs effets personnels. Réunir dans un même lieu tout ce beau monde n'a pas été chose facile, car la plupart ont dû quitter des entourages qu'ils côtoyaient depuis de nombreuses années ainsi que les services qu'ils couvraient.

Ces salariés étaient en majorité des généralistes en RH et désiraient continuer de l'être en s'occupant d'un peu de SST par-ci, d'un peu de relations de travail par-là, de quelques problématiques de paie, pour ne nommer que ces activités.

Certains craignaient que la centralisation allait conduire à l'abandon de méthodes de travail confortables et à une baisse d'autonomie. On a déployé tous les efforts pour les rassurer ainsi que les services centraux qu'ils chapeautaient.

Mise en place de la structure de Transfo-RH

Pour donner vie au projet, on s'est livré durant l'automne 2018 à un ardent repêchage parmi les Cols blancs appelés à évoluer chez les PARH. On les a bien sûr consultés afin de leur laisser la possibilité de choisir de travailler soit au Centre de service aux employés (CSE), soit au Centre opérationnel (CO).

En novembre 2018, on a lancé le CSE-RH, dont la mission et l'équipe sont décrits dans l'encadré ci-contre.

Le 9 janvier 2019, on a mis en place le projet pilote du CSE pour une clientèle restreinte (les salariés du Service de l'Espace pour la vie et du Service de gestion et planification immobilière). Cette journée a été marquée au coin d'une certaine euphorie pour ces valeureux guerriers ! Qui recevra le premier appel ou le premier courriel ? Roulement de tambour, plusieurs minutes après l'ouverture des lignes et de la boîte de courriels, chacun vaque à sa tâche et la première journée se déroule sans problème majeur.

Dans la semaine du 26 janvier, on établit le bilan officiel du projet pilote : succès sur toute la ligne ! Le lancement officiel du CSE pour l'ensemble des services centraux a donc pu se faire le 11 février.

Vers l'aboutissement du projet

La prochaine étape dans ce grand projet sera la mise en place du CO comptant une équipe de 18 Cols blancs (16 techniciens en ressources humaines et deux agents de bureau) qui continuera d'effectuer

les mouvements de personnel, alimentera en données les différents systèmes RH, compilera des statistiques de toutes sortes, traitera des dossiers de santé et de sécurité, de congés maladie et bien plus.

On prévoyait avoir officiellement complété le démarrage du CO en juin 2019. C'est pourquoi, l'ensemble des Cols blancs devant en faire partie a été relocalisé au 5800, Saint-Denis sous une même unité administrative le 11 février dernier afin que le processus d'harmonisation de leurs tâches soit entamé bien à l'avance.

En terminant, soulignons l'excellent partenariat entre l'équipe de déploiement du projet Transfo-RH et de l'Équipe syndicale responsable des ressources humaines au SFMM. Les deux parties œuvrant parfois dans des sphères diamétralement opposées ont réussi à travailler conjointement pour que le projet soit réalisé dans le respect des besoins et des attentes des deux parties.



On reconnaît le directeur syndical responsable des RH Daniel Paul, la directrice du Service des RH Diane Bouchard, la directrice – Partenaires d'affaires RH Geneviève Beauregard, le directeur général de la Ville de Montréal Serge Lamontagne, le président du Comité exécutif de la Ville de Montréal Benoît Dorais et le vice-président au SFMM Patrick Dubois, de qui relevait à ce moment la responsabilité syndicale des RH.

Un mot d'Annie Pelletier, technicienne formatrice au CSE-RH

Enfin ! C'est le premier mot qui me vient en tête depuis l'ouverture officielle du CSE-RH qui s'est tenue le 11 février. Nous en avons entendu parler depuis plusieurs mois, mais il est enfin arrivé, ce lieu où les questions des salariés tant sur leurs dossiers que sur leurs paies trouveront réponse auprès des agentes du CSE-RH (oui, nous ne sommes que des femmes dans cette section).

Cette journée tant attendue était remplie de fébrilité sentie par toute l'équipe. De plus, nous avons reçu pour l'occasion la visite de président du Comité exécutif de la Ville, M. Benoit Dorais, de son directeur général, M. Serge Lamontagne, ainsi que de la directrice du Service des ressources humaines, M^{me} Diane Bouchard.

Vous pouvez sûrement vous imaginer à quel point la nervosité était palpable, mais les agentes étaient prêtes et contentes que ce beau projet voie enfin le jour.

L'agente paie Catherine Girouard confie : « Durant la cérémonie d'ouverture, nous étions plusieurs à avoir nos casques d'écoute fin prêts pour avoir le premier appel. » La technicienne en ressources humaines Nancy Letarte ajoute : « D'ailleurs, un esprit compétitif s'était installé la semaine précédente pour avoir la joie d'obtenir le premier appel. »

Ce que les filles ne savaient pas à ce moment, c'est que les premiers appels allaient être écoutés par nos invités pour qu'ils puissent comprendre la réalité des types de demandes que nous recevons et le bon service client donné par nos agentes.

Tour d'horizon du CSE-RH

Parlons un peu de ce nouveau Centre. Il est issu d'un processus de dur labeur puisqu'il fallait le penser, obtenir les ressources tant financières qu'humaines pour y arriver, former le personnel à l'utilisation des nouvelles applications et le familiariser avec procédures de fonctionnement, mettre au point des outils donnant accès à toute l'information nécessaire pour répondre aux questions

des salariés des services centraux faisant partie de différentes accréditations et ayant différents statuts... Bref, je suis sûre que vous voyez le portrait de travail de longue haleine qui a été fait pour atteindre notre objectif d'ouvrir officiellement le 11 février 2019.

L'équipe est composée de 21 Cols blancs sur une équipe de 26 quand même. On y retrouve huit techniciennes en ressources humaines, huit agentes en contrôle de la paie et des avantages sociaux, une formatrice, une libraire et trois agentes de bureau. Tout ce personnel est à votre disposition pour vous donner le meilleur service possible.

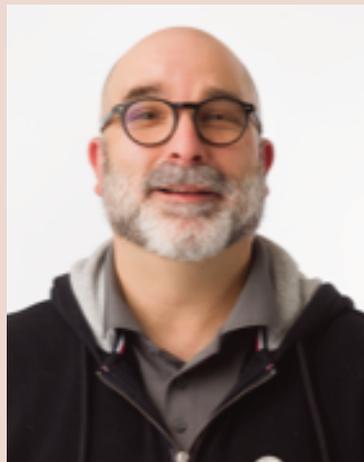
Nous vous invitons donc à nous appeler au 514 868-5800 ou à nous écrire (rh_cse@ville.montreal.qc.ca) pour que nous puissions répondre à vos questions et vous donner des réponses justes et vérifiées. Le CSE est ouvert du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30. Il nous fera plaisir de vous entendre ou de vous lire !

La sécurité à vélo, au travail

Luc Veillette, représentant en prévention SST

Pour plusieurs personnes, la bicyclette est un moyen de transport et il peut être utilisé même en hiver. En plus d'être écologique, sa pratique est une excellente manière de garder la forme et d'éviter les bouchons de circulation, ce qui réduit le stress et l'anxiété.

Avec l'arrivée du beau temps, certains travailleurs en feront un outil de travail. Il est alors important de prendre le temps de s'assurer que le vélo est sécuritaire, que le casque est bien ajusté et que les règles du *Code de la sécurité routière* applicables à la circulation à vélo sont connues des travailleurs.



C'est quoi, un vélo sécuritaire ?

Premièrement, le cadre du vélo doit être de la bonne dimension par rapport à votre taille et la selle, bien ajustée. Il faut vérifier la pression des pneus, la tension de la chaîne et l'état des freins. L'équipement de visibilité obligatoire comprend le réflecteur rouge à l'arrière, le blanc à l'avant, des jaunes aux pédales ainsi que ceux placés dans les rayons des roues avant et arrière.

De plus, le *Code de la sécurité routière* oblige le cycliste à signaler ses intentions de tourner à gauche ou à droite, ou de s'arrêter. Cependant, le même *Code* interdit au cycliste de circuler sur les autoroutes, avec un baladeur (avec des écouteurs ? les baladeurs, ça n'existe plus !) ou en sens inverse de la circulation.

Le cycliste doit aussi être vigilant lorsqu'il circule parce que les risques sont nombreux : un véhicule qui sort d'une entrée privée, un autobus qui tourne à droite au feu rouge ou une portière qui s'ouvre à la dernière minute. C'est pourquoi il est préférable d'utiliser les voies cyclables lorsque c'est possible.

Le cycliste doit aussi respecter les panneaux de signalisation et les feux de circulation en tout temps.

Comme vous le constatez, travailler à vélo c'est un peu plus compliqué que ça en a l'air, mais c'est possible avec un peu de prudence et de vigilance.

Si vous avez des questions concernant la santé et la sécurité du travail, n'hésitez pas à vous adresser à vos représentants syndicaux, ils sont formés pour répondre à vos questions.

Pour plus d'infos, rendez-vous sur bit.ly/securite-velo_SAAQ

Le CGC, à quoi ça sert ?

Patrice Leclerc, membre du CGC



Connaissez-vous votre Comité général de coordination (CGC) en santé et sécurité du travail ?

Il s'agit d'un comité paritaire dont la mission est d'orienter la réponse des coordonnateurs en santé et sécurité du travail (SST) et des comités locaux en SST des services centraux et des arrondissements aux enjeux reliés à la SST chez les Cols blancs.

Les représentants syndicaux qui y siègent sont Patrice Leclerc (arr. Ahuntsic-Cartierville), Marc-André Latulippe (arr. Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension) et Christian Boucher (Service de l'eau), ainsi que les deux agents en prévention SST Luc Veillette et Frank Mazza.

La partie patronale y est représentée par Lyne Boileau (conseillère principale SST), Martin Gince (chef de section au Complexe sportif Claude-Robillard), Marlène Gagnon (cheffe de division aux sports et loisirs de l'arr. Verdun) et Sébastien Beaumont (gérant à l'application de la réglementation sur le stationnement).

Pour 2019, le CGC a mis au point un plan d'action dont les priorités seront la prévention des chutes et glissades de même niveau, celle de la violence en milieu de travail (clientèle agressive) et l'amélioration de la formation des membres des comités locaux SST.

La santé et la sécurité du travail sont l'affaire de tous, et leur priorisation caractérise une organisation qui est consciente que des salariés en santé donnent le meilleur d'eux-mêmes.



Travail saisonnier et coups de chaleur

Frank Mazza, représentant en prévention SST



Sensation de chaleur, étourdissements, vertige ou fatigue inhabituelle ? C'est peut-être le début d'un coup de chaleur.

Pour prévenir les coups de chaleur lorsque les températures sont élevées à l'extérieur, il faut boire au minimum un verre d'eau toutes les vingt minutes, et cela, même si vous n'avez pas soif. Portez des vêtements légers et évitez de vous exposer longuement au soleil.

Prévenez un secouriste et un superviseur. Propos incohérents ? Perte d'équilibre ? Perte de conscience ? Il faut intervenir immédiatement et traiter la personne comme si elle était victime d'un coup de chaleur.

Sauveteurs, inspecteurs et autres Cols blancs appelés à travailler à l'extérieur, en hauteur ou dans un endroit non climatisé doivent être vigilants. Les risques de souffrir d'un coup de chaleur, d'insolation ou de déshydratation augmentent à mesure que la température de l'air, le taux d'humidité (indice humidex) et le taux d'ensoleillement sont élevés.

Pour plus d'infos, rendez-vous sur bit.ly/travail-chaleur_attention pour télécharger la brochure Travailler à la chaleur – attention ! publiée par la CNESST

Travailler en plein air comporte des risques

Attention aux insectes piqueurs !

Frank Mazza, représentant en prévention SST

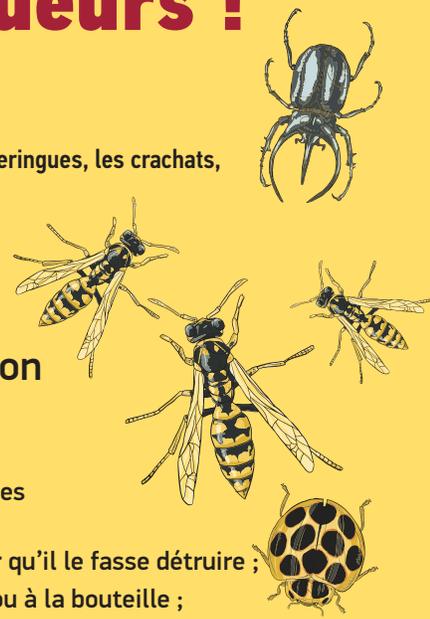
Les risques biologiques, les matières infectieuses, les virus, les parasites, les champignons, les seringues, les crachats, le sang, les moisissures, les bactéries, les plantes, les insectes, les oiseaux, les humains et les autres animaux peuvent tous avoir des effets néfastes.

De 70 à 80 % des infections sont transmises par les mains... de là l'importance de bien se laver les mains !

Éviter de se faire piquer, le meilleur moyen de prévention

Le travailleur doit :

- porter des gants de travail ;
- couvrir sa peau au maximum (manches longues et pantalon) et porter de préférence des vêtements de couleur claires ;
- ne jamais s'approcher d'un nid et, s'il en repère un, il doit informer son supérieur pour qu'il le fasse détruire ;
- toujours verser les boissons dans un verre plutôt que boire directement à la canette ou à la bouteille ;
- s'éloigner le plus possible des poubelles, surtout celles qui sont sans couvercle, car elles attirent les abeilles et les guêpes.



Soyez prudents ! La santé avant tout !



31^e congrès du SCFP-Québec

Notre place, on va la prendre !

Du 14 au 17 mai 2019, l'ensemble des sections locales du SCFP-Québec se sont rejointes à Québec pour participer à leur 31^e Congrès biennal. Plus de 200 militantes et militants ont uni leurs voix pour adopter plus d'une centaine de résolutions qui orienteront le prochain mandat du bureau de direction du SCFP-Québec.

Cette année, l'automatisation et l'environnement étaient au cœur des assises ayant pour thème *Prendre notre place*. Le Congrès du SCFP-Québec est une occasion inestimable pour les sections locales d'y faire rayonner leurs réussites, d'obtenir des appuis dans leurs luttes et de créer des alliances avec d'autres secteurs et d'autres syndicats de partout au Québec.

Le Congrès offre l'occasion aux comités du SCFP-Québec de détailler leurs mandats, de dresser un bilan de leurs accomplissements et d'exposer leurs projets à venir. Plusieurs membres du SFMM participent à leurs activités. Ainsi, la secrétaire générale du SFMM Lyne Lachapelle siège au Comité des femmes. Pour sa part, la directrice syndicale au SPVM Élisabeth Talbot œuvre

au sein du Comité ad hoc 9-1-1, tandis que la déléguée syndicale au SPVM Éliane Scofield représente le secteur municipal au Comité des jeunes.

Le Congrès est aussi l'instance décisionnelle qui élit les dirigeants du SCFP-Québec. Cette année, Denis Bolduc et Benoît Bouchard ont été respectivement reconduits aux postes de président et de secrétaire-trésorier. Les 11 représentants des différents secteurs ont aussi été élus pour siéger au Bureau de direction du SCFP-Québec. Ainsi, le Conseil provincial du secteur municipal a renouvelé le mandat de son président Patrick Gloutney.

Denis Bolduc a d'ailleurs profité de l'occasion pour annoncer qu'il briguera les suffrages à titre de candidat au poste de secrétaire général de la FTQ lors du prochain congrès de la centrale en novembre.

Mardi soir, l'ensemble du SCFP-Québec a souligné les quarante années d'existence de son Comité des femmes en tenant un cocktail au cours duquel plusieurs politiciennes du paysage



La secrétaire générale Lyne Lachapelle et les vice-présidentes Suzanne Coudé et Maryse Chrétien retrouvent avec plaisir le conseiller syndical SCFP Dominic Boyer, qui a œuvré au SFMM (SCFP) il y a quelques années.



Le Comité des jeunes du SCFP-Québec

PHOTO : ANNIE T. ROUSSEL



*Le trésorier-archiviste par intérim
Johathan Arseneault*

PHOTO : ANNIE T. ROUSSEL

québécois ont échangé avec la foule de femmes présentes pour discuter féminisme et action politique.

Le coup de cœur de la semaine fut sans contredit le panel portant sur le mouvement Pour un futur Qc. Célestine Uhde et Maël Ferland-Paquette, deux étudiants au secondaire, ont conquis les militantes et militants du SCFP en racontant comment, à eux seuls, ils ont créé un collectif se réunissant tous les vendredis devant l'Assemblée nationale pour revendiquer des mesures draconiennes visant à sauver la planète. C'est drapés d'une éclatante lucidité et d'une éloquente humilité qu'ils ont tout simplement coupé le souffle à leur auditoire.

Plusieurs autres invités d'honneur tels que Louise Harel et Alexandre Boulerice ont livré d'inspirants messages pour les luttes passées et futures. Les lockoutés d'ABI sont aussi venus présenter le chemin parcouru depuis les nombreux derniers mois de conflit. La chaleureuse ovation que leur ont réservée les congressistes a été suivie par une collecte dont les fruits contribueront à la poursuite de leur combat.

C'est après une grosse semaine de travail que la délégation du SFMM est retournée à Montréal pouvant se dire fière d'avoir dignement représenté notre section locale.

Chaque congrès est précédé d'un caucus du Conseil provincial du secteur municipal (CPSM). Cette année n'a pas fait exception. L'ensemble des sections locales représentant les Cols bleus et les Cols blancs municipaux de partout au Québec se sont rencontrés le lundi 13 mai 2019 au Centre des congrès de Québec pour faire le bilan des deux dernières années fortement chargées.

- Patrick Gloutney, le président du CPSM, a livré un vibrant discours pour résumer les luttes contre la Loi 15, la privatisation, la sous-traitance et plusieurs enjeux bien familiers à la Ville de Montréal.
- C'est aussi lors de ce rassemblement que les congressistes élisent les représentants de leurs régions pour siéger aux rencontres du CPSM. Notons que la présidente du SFMM Francine Bouliane et le vice-président Benoît Audette ont été réélus au Conseil général.
- Durant l'après-midi, un panel intergénérationnel a été organisé pour discuter des réalités auxquelles font face les représentants syndicaux en accueillant de nouvelles générations de travailleuses et travailleurs sur le marché du travail.

Trois jeunes, dont Éliane Scofield du SFMM, qui représente le secteur municipal au sein du Comité des jeunes du SCFP-Québec, et trois sages du milieu municipal ont échangé pour en venir à conclure que les différentes générations prennent parfois différents chemins pour se mobiliser et s'engager politiquement, mais qu'elles partagent tous la fibre syndicale et le rêve d'une société plus juste.

Ces échanges seront d'ailleurs bientôt disponibles sur le site du CPSM !



*Le Comité ad hoc 9-1-1 du
SCFP-Québec*

PHOTO : ANNIE T. ROUSSEL

Syndrome des 30 ans de service

Persona non grata

Daniel Paul, directeur syndical

Aujourd'hui, dans la société dans laquelle on vit, le salarié possédant 30 ans de loyaux services devient un indésirable tout à coup dans plusieurs milieux de travail. Malgré le fait que pendant ces 30 dernières années, il n'a soulevé aucune vague, il devient alors un bon à rien, il ne fait plus rien de bien, on lui dit qu'« il est incapable de s'adapter aux changements ».

Il rencontrera parfois un spécialiste en gestion du changement qui conclura qu'effectivement, il est dépassé par les événements de son quotidien et qu'il est devenu démodé, improductif par son incapacité à s'adapter. Il n'est nulle part question des emplois cols blancs qui ont disparu à cause du Plan quinquennal de main-d'œuvre (PQMO) et du fait qu'il doit actuellement faire le travail d'une personne et demie, allant même jusqu'à accomplir des tâches qui ne figurent pas dans son descriptif d'emploi. Ajoutez à cela des demandes sans cesse grandissantes de la part de son employeur.

Le salarié de 30 ans de service se sent devenir la personne à éliminer... Lui qui, dans sa vie, a vu neiger et a accumulé une vaste expérience de travail, peut se permettre de s'interroger sur la légitimité de certaines demandes de son gestionnaire. Il devient alors un danger pour la réalisation des objectifs de celui-ci. On lui fait sentir qu'il doit faire place à du sang nouveau, à un jeune nouvellement diplômé qu'on peut modeler à ses besoins, et qui deviendra dans ses premières années de travail un *yes man* qui ira dans la direction qu'on lui donnera et ne posera pas de questions. Son gestionnaire lui fera sentir que ce qu'il a à dire n'a pas d'importance, qu'il n'y a que les objectifs fixés qui sont importants.

Ledit bon gestionnaire, désireux d'augmenter la productivité du salarié en fin de carrière qui, selon son opinion, n'est pas performant, le rencontrera chaque semaine pour lui botter un peu le popotin. En désespoir de cause, il finira par demander l'aide des RH qui offriront à ce salarié dépassé, un beau plan de redressement (une espèce de Viagra intellectuel) qui lui permettra de redresser d'un cran sa productivité. Si les résultats ne rencontrent pas leurs critères, on lui remettra une belle lettre d'attentes à son égard (anciennement appelé avis disciplinaire) en espérant le voir performer inlassablement durant ses sept heures de travail quotidiennes.

Dans d'autres cas, le gestionnaire talonnera sans relâche un tel salarié et se livrera à toutes les acrobaties possibles pour le décourager en utilisant même les problèmes de santé de celui-ci pour le mettre sous pression. En plus, il lui fera mention, plusieurs fois par semaine, de son incompétence, une incompétence qu'il a acquise depuis sa 30^e année de service. On ira même jusqu'à lui demander sur une base régulière quand il ira signer ses papiers de retraite.

Ledit bon gestionnaire montera un dossier sur cet employé pour l'aider à prendre une décision, notant chaque petit écart de conduite, chaque manquement à ses demandes sans cesse grandissantes.

À une époque où il est de plus en plus difficile de combler des emplois dans plusieurs secteurs et avec les nouveaux arrivages de main-d'œuvre (qui quitte l'employeur avant même d'atteindre ce fameux 30 ans de service), il est tout à fait aberrant d'agir ainsi.

Dans certaines sociétés, une personne plus mature ayant acquis un niveau de connaissances sans précédent est idolâtrée. Elle devient ni plus ni moins que l'équivalent du sage du village, celui vers lequel les jeunes se tournent pour recevoir des conseils.

Dans d'autres sociétés encore, les personnes plus âgées sont jugées improductives ou comme ne pouvant plus aider la collectivité et subvenir à leurs besoins et sont laissées assises sur un bloc de glace, sur une banquise lointaine, pour qu'elles y terminent leurs jours...

Certains d'entre vous diront que, chez eux, la situation n'est pas présente. Oui, il y a des endroits où tout va encore sensiblement bien. Il faut cependant réagir maintenant avant que ce mal ne devienne généralisé.

Je vous laisse choisir dans quelle catégorie vous vous situez : êtes-vous devenu le sage du village ou le « pépé » laissé à lui-même sur la banquise ?



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

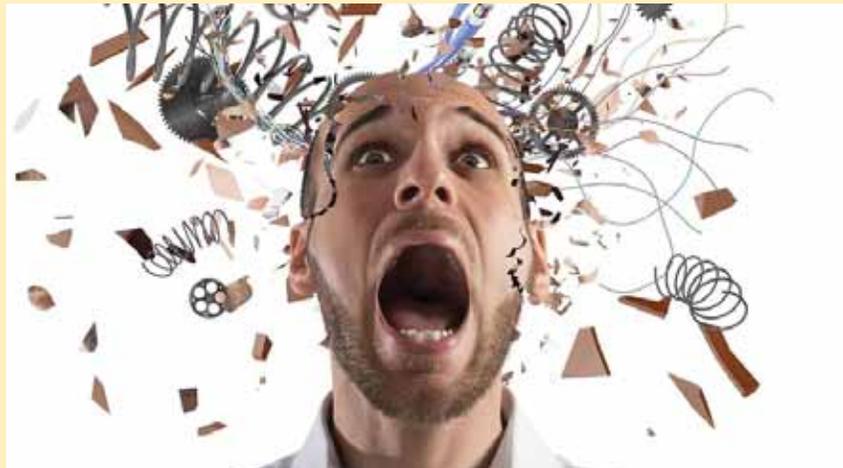
Boîte vocale SFMM :
514 842-9463, poste 403

Courriel :
comiteds@sfmm429.qc.ca

Sur le Web :
bit.ly/accueil_delegues_sociaux



31^e conférence annuelle des délégués sociaux **Assez, c'est assez : ma santé d'abord !**



La 31^e conférence annuelle des délégués sociaux a eu lieu à Montréal les 6 et 7 février 2019. Notre délégation de douze membres s'est jointe à un rassemblement de plus de 200 délégués sociaux affiliés à la FTQ. La thématique de cette année portait sur la santé mentale de nos membres : *Assez, c'est assez. Ma santé d'abord.*

De plus en plus, nos confrères de travail doivent en faire davantage avec moins. Ils doivent gérer le stress et la pression constante générées par leurs supérieurs qui leur demandent d'être plus performants avec une organisation du travail déficiente. N'oublions pas le harcèlement, la non-reconnaissance des compétences, l'intimidation, la violence et l'abus du droit de direction.

Pour nous éclairer, nous avons assisté à quatre conférences lors de ces deux journées :

- Problématique de santé mentale en concomitance avec l'utilisation de substances psychoactives en milieu de travail.
- Comment arrive-t-on à tenir, face à certaines contraintes de travail et à quel prix ?
- Soutenir le travailleur dont un proche vit un problème de santé mentale.
- Apprivoiser la diversité culturelle : cohésion et inclusion.

L'une des plus appréciées a été la présentation de l'organisme Groupe de recherche et d'intervention psychosociale (GRIP), durant laquelle nous avons abordé le sujet de la santé mentale et de l'usage de substances psychoactives au travail. En résumé, notre rôle est d'établir un lien de confiance, comprendre l'univers du membre, l'amener à se remettre en question, donner de l'information neutre et, surtout, éviter de donner des conseils, des opinions, des critiques, de dramatiser ou de minimiser la situation.

Si une personne proche de vous vit une telle situation, vous pouvez la référer à l'organisme Drogue : aide et référence.

1 800 265-2626



AIDE ET
RÉFÉRENCE

La mission de l'Association des grands-parents du Québec

- Défendre les droits des aînés victimes d'abus ou d'exploitation. Sensibiliser les autorités aux problématiques rencontrées ;
- Faire reconnaître l'importance du rôle des grands-parents et des aînés dans la société, auprès des familles et des petits-enfants ;
- Aider les grands-parents et les aînés vivant des difficultés dans un contexte familial ;
- Favoriser les rencontres intergénérationnelles ;
- Aider les petits-enfants et les familles à se lier davantage avec leurs origines et ainsi, à prendre conscience de ce qu'elles représentent.

On peut joindre l'Association des grands-parents en composant le 514 745-6110 ou le 1 866 745-6110, ou en se rendant sur grands-parents.qc.ca/agpq.

Qu'est-ce qu'un délégué social ?

Le délégué social est un intervenant de première ligne qui a à cœur la prévention, l'écoute et le travail de référence.

D'abord un travailleur, il connaît les ressources communautaires et professionnelles qui peuvent venir en aide aux personnes qui en ont besoin dans un cadre syndical.

Il fait partie d'un comité qui a pour mission de trouver des solutions qui améliorent la qualité de vie des membres. Ça, c'est le volet prévention et ce qui le distingue des programmes d'aide aux employés (PAE). Les délégués sociaux se doivent aussi d'être à l'écoute des consœurs et confrères de travail en vue de rehausser la qualité de vie dans les milieux de travail.

Lorsqu'un membre demande de l'aide, le délégué social le soutient en lui faisant prendre conscience de son problème et en l'informant des ressources accessibles tant au Syndicat que chez des organismes d'entraide.

Son champ d'intervention couvre entre autres les situations suivantes :

- L'alcoolisme/toxicomanie
- La pharmacodépendance
- Les difficultés en milieu familial
- Les soubresauts des relations interpersonnelles
- Les problèmes de santé mentale
- L'endettement
- Le suicide.

Besoin d'écoute, de sécurité, de références, d'aide, de soutien ? On pourra trouver tout ça auprès d'une personne déléguée sociale.

La mission d'une personne déléguée sociale dépasse le bénévolat parce qu'elle relève du militantisme. De plus, cette personne privilégiée une approche basée sur l'entraide tout en respectant les choix de chacun, sans lien d'autorité et en toute confidentialité

Pour savoir qui, parmi les personnes membres du Réseau des délégués sociaux, peut vous venir directement en aide, rendez-vous sur bit.ly/SFMM_reseau-delegues-sociaux

L'HUMOUR une thérapie pour conjuré l'indicible

« *Lorsqu'on peut rire de quelque chose, alors on peut s'en sortir.* »

– Anonyme

Entre le travail prescrit et le travail réel, il existe un irréductible décalage. Le travail est toujours composé d'événements inattendus, d'incidents et d'incohérences organisationnelles. Les statistiques révèlent que les problèmes de santé mentale sont en hausse et qu'en dépit des horaires flexibles, nous passons de plus en plus de temps au travail.

Pour réussir à conserver sa santé mentale, on développe consciemment ou inconsciemment des mécanismes de défense pour pallier le stress grandissant des milieux de travail, comme l'humour.

L'humour contribue à relever l'estime de soi et à relativiser l'échec. C'est un allié drôlement précieux qui a plusieurs bienfaits physiques, comme la détente. Il aide notamment à libérer des tensions et à diminuer l'anxiété, en plus de faciliter le dénouement de situations tendues.

Si vous doutez des bénéfices que peut rapporter un peu d'humour dans votre journée de travail, considérez les points suivants :

- Le rire est bon pour la santé car il stimule le système immunitaire, réduit la production d'hormones de stress et augmente le taux d'endorphines.
- L'humour atténue les effets négatifs du stress. En fait, il en est l'antithèse même parce qu'il permet de mieux gérer ses émotions tout en aidant à surmonter les crises.
- L'humour facilite la résolution de problèmes en permettant de voir les problèmes d'un autre œil et de prendre le recul nécessaire pour trouver des solutions.
- L'humour renforce l'esprit d'équipe : il fait éclater les stéréotypes et favorise un sentiment de cohésion au sein d'une équipe.
- L'humour au travail est un mécanisme de désensibilisation car il permet de tout dire sans être jugé, sans danger, tout en banalisant un événement sans le nier.

Pour plus d'infos, rendez-vous sur bit.ly/humour-au-travail

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.)

EXCELLENT BILAN DE LA Campagne 2019

Simon Welman, responsable local (RL) du Fonds au SFMM (SCFP)

À la suite d'une promotion majeure du Fonds de solidarité FTQ menée auprès des salariés de la Ville de Montréal, l'équipe des responsables locaux de votre Syndicat a œuvré pour faire de cette campagne REÉR d'envergure un succès. Grâce à un envoi massif de documents promotionnels à nos membres et à un blitz de rencontres en milieu de travail, encore plus d'adhérents font tourner l'économie du Québec tout en épargnant pour leur retraite. Bravo !

Vous avez compris que le Fonds de solidarité est une option gagnante – parlez-en à vos collègues. Vos responsables locaux (RL) sont disponibles toute l'année pour vous rencontrer et vous expliquer les avantages de cotiser au Fonds. Vous pouvez les appeler au 514 842-9463, poste 425 ou leur écrire à l'adresse fondsftq@sfmm429.qc.ca. Notons que l'équipe des RL s'occupe aussi des salariés professionnels généraux et scientifiques de la Ville de Montréal.



La retenue sur le salaire (RSS)

La RSS demeure le meilleur moyen de cotiser au Fonds. Son avantage ? Elle garantit que, si un plafond d'émission des actions du Fonds est décrété (ça a été le cas en 2018 et en 2019), les sommes prévues par ce mode de souscription sont réservées en priorité par rapport à d'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 !
- Vous pouvez bénéficier des économies d'impôt à chaque paie.

Source : fondsftq.com

Mon compte en ligne : un outil incontournable !

Vous voulez avoir accès en tout temps aux transactions de votre portefeuille du Fonds ou désirez y apporter des modifications ? Inscrivez-vous à *Mon compte en ligne* sur le site [sur fondsftq.com](http://fondsftq.com) ! Avec cet outil, vous pourrez suivre l'évolution de vos investissements, par exemple en vous informant sur la participation du Fonds au développement et à la croissances d'entreprises en région !

Bonification du Régime d'accès à la propriété (RAP)

Le dernier budget fédéral a apporté d'importantes modifications au RAP. Le plus important peut-être est la possibilité de retirer jusqu'à 35 000 \$ d'un REÉR sans avoir à payer d'impôt en vertu de ce régime. Ce nouveau plafond s'applique à l'année civile 2019, et plus particulièrement aux retraits effectués après le 19 mars.

Cela veut dire que, si un épargnant peut effectuer plusieurs retraits, il doit procéder durant la même année civile et veiller à ce qu'ils ne dépassent pas le nouveau plafond prévu par la loi.

Les épargnants qui ont effectué un premier retrait avant le 19 mars 2019 peuvent retirer des fonds supplémentaires, mais seulement si le total de ces opérations ne dépasse pas le plafond. Il lui faut cependant encore remplir toutes les autres conditions d'admissibilité au RAP au moment de son second retrait.

Questions et réponses pour illustrer deux cas

Quelqu'un qui a déjà retiré 25 000 \$ avant le 19 mars 2019 peut-il retirer 10 000 \$ de plus ?

Oui, si toutes les autres conditions d'admissibilité au RAP sont encore remplies au moment du deuxième retrait.

Quelqu'un qui a déjà retiré 10 000 \$ avant le 19 mars 2019 peut-il retirer 25 000 \$ supplémentaires ou seulement 15 000 \$?

Il peut retirer 25 000 \$ si toutes les autres conditions d'admissibilité au RAP sont encore remplies au moment du deuxième retrait.

Source : Fonds de solidarité FTQ

Rembourser son RAP encore plus facilement

Si vous devez rembourser un montant au RAP ($\frac{1}{15}$ par année) et que vous avez converti le solde de vos banques payables au 30 avril dernier en REÉR du Fonds, utilisez cette somme pour vous acquitter de votre obligation. C'est encore plus intéressant que si vous aviez contracté votre RAP auprès d'une institution financière : en cotisant à un fonds de travailleurs, vous obtenez 30 % en crédits d'impôt que vous n'auriez pas obtenu lors de l'achat initial du REÉR.

Des questions ?

Communiquez avec les représentants du Fonds de solidarité FTQ au SFMM du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 45, ou composez le 1 866 383-3791 !

Nous ne som

Marche familiale en solidarité avec les lockoutés d'ABI

Le 25 mai 2019, plus de 5000 militantes et militants se sont rendus à Trois-Rivières en appui au lockoutés de l'aluminerie ABI de Bécancour. Il y a 15 mois, les gestionnaires d'Alcoa ont sorti les employés de leur usine en réponse aux désaccords entourant la négociation de leur convention collective. Depuis, les militantes et militants visés ont tenu sans arrêt une ligne de piquetage et ont sollicité l'appui de syndicats de partout au Québec.

Le SCFP-Québec était de la marche aux côtés, entre autres, de l'ensemble des affiliés de la FTQ ainsi que de la CSQ, la CSN, le SFPQ et la CSD.



La FTQ en campagne pour une transition énergétique juste de l'économie

La FTQ, le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, le Fonds de solidarité FTQ et l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC) sont en campagne pour parler des effets des luttes environnementales sur les emplois au Québec.

Les 27 et 28 mai, c'était au tour de la région de Montréal d'être convoquée à une formation afin que les militantes et militants puissent prendre conscience de l'importance des impacts de cette transition et de la planification nécessaire.

« Connaître le présent pour mieux anticiper le futur, c'est le défi que se donne la FTQ »

— Serge Cadieux

Départ de Serge Cadieux, secrétaire général de la FTQ

Le numéro deux de la FTQ a annoncé son départ après deux mandats à la tête de la FTQ aux côtés du président Daniel Boyer qui a, quant à lui, annoncé son intention de solliciter un mandat supplémentaire.

Le Congrès de la FTQ aura lieu en novembre. Jusqu'à maintenant, Denis Bolduc, le président du SCFP-Québec, et Kateri Lefebvre, la directrice exécutive du SEPQB-Québec, ont annoncé qu'ils brigueraient le poste.



Le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain se prépare pour le Congrès

Le Conseil Régional de la FTQ Montréal métropolitain a profité de plusieurs assemblées générales pour tenir de multiples votes et adopter les résolutions qu'il déposera en novembre au Congrès de la FTQ. L'environnement, l'éducation, la laïcité ne sont que quelques thèmes des plusieurs abordés.

mes pas seuls

Journée de la FTQ sur la crise des médias

Le 13 avril dernier, la FTQ a tenu à Montréal une journée de réflexion sur la crise que vivent les médias traditionnels au Québec.

Plusieurs spécialistes et professionnels du milieu ont partagé leurs expériences et leurs idées de solutions devant une salle comble malgré le samedi ensoleillé.

Alain Saulnier, l'ancien directeur de l'information à Radio-Canada et journaliste renommé, a agi à titre de maître de cérémonie pour la journée.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur la page Facebook de la FTQ pour y visionner une courte vidéo promotionnelle et y consulter l'ensemble de la présentation.



Mandat de grève 97 % des agents de contrôle à Dorval

Le 31 mai, les 950 agents de contrôle de l'aéroport de Montréal qui travaillent pour la firme Securitas ont rejeté à 97% la dernière proposition de la partie patronale en plus de se doter d'un mandat de grève.

Le syndicat des Métallos dénonce une impasse irrespectueuse à la table de négociation au sujet des salaires, des assurances collectives et des primes de travail sur horaires de rotation.

Bien qu'ils soient considérés comme des services essentiels, leur grève permettra un ralentissement considérable des services, le tout dans le but de faire passer un message fort aux patrons !

Manifestation du 1^{er} mai 2019 Le 429 y était !



Assises de l'UMQ

L'Union des municipalités du Québec a tenu ses 98^e assises annuelles du 9 au 11 mai 2019 à Québec et les représentants du Conseil provincial du secteur municipal du SFCP-Québec étaient présents ! Dans le cadre du 100^e anniversaire de l'UMQ, plusieurs discussions entourant le rôle des élus municipaux, l'électrification des transports, l'économie numérique et la pénurie de main-d'œuvre se sont déroulées sous l'œil attentif des syndicats nous représentant.

C'est d'ailleurs dans le cadre de cette participation que les dirigeants du CPSM ont appris que les prochaines négociations dans le secteur municipal ne se feraient pas sur le dos des employés, a juré le président de l'UMQ Alexandre Cusson, maire de la ville de Drummondville ! Nous nous voyons ainsi ravis de l'apprendre quoique anxieux de le voir pour le croire !

L'École des femmes de la FTQ, édition 2019

Du 26 au 31 mai, les vice-présidentes du SFMM Johanne Joly et Maryse Chrétien ont pris part à la seconde édition de l'École des femmes de la FTQ. L'événement consiste en une semaine de réflexion et de discussion où l'on se penche sur la place des femmes dans la société et l'économie québécoises ainsi que dans les sphères syndicale et politique.





PIQUENIQUE FAMILIAL DU CENTENAIRE DU SFMM : UNE RÉUSSITE TOTALE

C'est par centaines que les membres actifs et retraités du SFMM (SCFP) ont participé au piquenique familial du 8 juin qui a donné le coup d'envoi aux célébrations entourant le Centenaire du Syndicat.

Sous un soleil quasi tropical, tout ce beau monde a pu profiter d'une kyrielle d'activités dans le cadre enchanteur du parc Wilfrid-Bastien de l'arrondissement Saint-Léonard. Jeux gonflables, maquillages, clowns sculpteurs de ballons, promenades en train, accès aux jeux d'eau, rien n'a été négligé pour faire de ce samedi une journée mémorable.

Cela, sans parler des victuailles dont tous ont pu se régaler autour d'un grand BBQ où s'activait une armée de cuistots qui avaient du cœur à revendre.

Le clou de la fête ? Une prestation de SAMAJAM dont les talentueux animateurs ont su transformer leur public enthousiaste en ensemble percussif aux rythmes endiablés !

Un grand merci à toutes celles et à tous ceux, bénévoles, partenaires et commanditaires, qui ont à un titre ou l'autre mis la main à la pâte pour faire du lancement de l'année du Centenaire une réussite parfaite !



Merci à nos commanditaires et à nos partenaires



TRIBUNE LIBRE

On vire au vert?

« Nous sommes des êtres de liens. Plus que tout, nous tendons vers ce qui nous relie – à nous-mêmes –, à l'autre, au monde et à ce qui nous transcende. »
– *Hélène Dorion, L'étreinte des vents*

Bonjour *Col Blanc*!

Je suis un peu perplexe de vous voir indiquer que le fait de procéder par communication électronique puisse être un « virage vert ».

La communication électronique est en soi devenue incontournable, mais elle n'a rien à voir avec un virage volontaire, c'est carrément imposé et nous sommes contraints d'y recourir.

C'est d'ailleurs un procédé bien plus polluant que le papier. Lâchez le « vert »!

Revenez sur vos anciens numéros du *Col Blanc* avec articles « approuvés » : dans celui d'octobre 2010, l'article « Légende urbaine » nous renseigne, documentation à l'appui, sur les conséquences de l'électronique et l'impact environnemental de ses E-déchets.

C'est vrai que rendus là dans la pollution (électronique ou non), on peut bien se glorifier de ne pas polluer en surplus avec le papier – une goutte d'eau dans l'océan.

Mais croire qu'il puisse s'agir d'un virage qui va vers moins de pollution, il y a tout un monde, et pas juste syndical! Par contre, ça va vers une économie de papier pour les entreprises... en principe (voir Légende urbaine).

Bill Gates a offert ses ordinateurs si généreusement à travers le monde... certainement pas par charité chrétienne! Mais pour nous permettre d'en devenir dépendants.

Et la bonne affaire, c'est de pouvoir franchir des frontières avec cette technologie! C'est un grand avantage.

Mais pour ce qui est de l'environnement...

Coupez sur le papier, mais n'en rajoutez pas!

Meilleures salutations!

PS : Je tiens également à vous féliciter pour votre beau magazine papier ciré. L'équipe du *Col Blanc* et ses collaboratrices et collaborateurs font vraiment du beau travail. Bravo.

Josette Lalande
ex-déléguée syndicale SFMM
ex-responsable du journal *Col Blanc*, aujourd'hui magazine

Des départs... et des arrivées au 429

Bonne retraite



À la directrice syndicale
Maryse Huard
Arr. Mercier-Hochelaga-
Maisonneuve
(le 6 septembre 2019)



Au directeur syndical
Jean Allard
Services de la diversité, de
l'inclusion sociale, des sports
(le 4 août 2019)

Bienvenue à...



Vanessa Abdulezer
Directrice syndicale
Ville de Mont-Royal



André Siminski
Directeur syndical
Cité de Dorval



Julie Brazé
Directrice syndicale
SPVM



Liliane Mercier
Directrice syndicale
Arrondissement Montréal-Nord

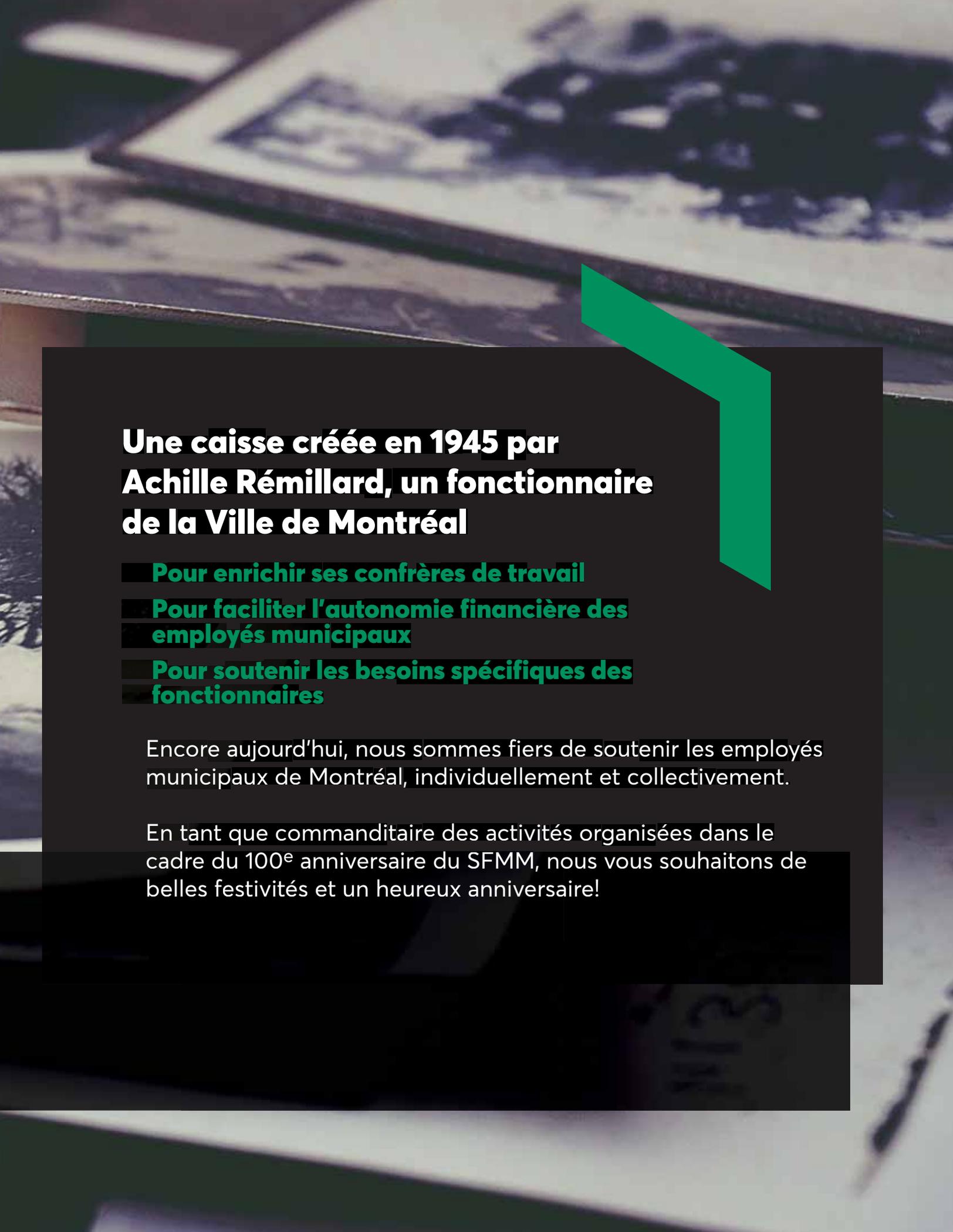


 DesjardinsMunicipal.com

 [CaisseReseauMunicipal](#)

 514 526.4971 | 1 800 465.2449

 **Desjardins**
Caisse du Réseau municipal



Une caisse créée en 1945 par Achille Rémillard, un fonctionnaire de la Ville de Montréal

Pour enrichir ses confrères de travail

**Pour faciliter l'autonomie financière des
employés municipaux**

**Pour soutenir les besoins spécifiques des
fonctionnaires**

Encore aujourd'hui, nous sommes fiers de soutenir les employés municipaux de Montréal, individuellement et collectivement.

En tant que commanditaire des activités organisées dans le cadre du 100^e anniversaire du SFMM, nous vous souhaitons de belles festivités et un heureux anniversaire!

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!