

COL BLANC

Hiver 2023 • Volume 57, numéro 1

Pénurie de main-d'œuvre : exode ou survie ? p. 3



Plus que jamais, l'union fait la force.

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

Mot de la présidente

Guyline Dionne

Pénurie de main-d'œuvre : Exode ou survie ?

L'article de Jonathan Custeau*,
PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE | Les employés municipaux en fuite, paru dans le Soleil du 14 octobre dernier, mentionne d'emblée que « Les villes, c'est un peu comme les hôpitaux : on ne peut pas les fermer par manque de personnel. Nous offrons des services essentiels et il faut trouver des solutions, mais nous n'avons pas de baguette magique. » Si la pénurie de main-d'œuvre touche toutes les sphères d'activités, au municipal, ce sont des services essentiels comme l'assainissement des eaux et le déneigement qui sont en péril, prévient Daniel Côté, maire de Gaspé et président de l'Union des municipalités du Québec, qui refuse toutefois de tirer la sonnette d'alarme.

* Source : <https://urlz.fr/k8KG>

Une absence remarquée des syndicats

Il est surprenant à la lecture de cet article qu'aucun des partenaires syndicaux n'ait été consulté ou mentionné. Pourtant, nous avons proposé à nos vis-à-vis municipaux en relations de travail plusieurs avenues depuis les dernières années pour retenir nos ressources vitales à la continuation des services municipaux. Il est trop facile de glisser vers la non-responsabilisation et la cause pandémique mais pourquoi ne pas nommer haut et fort le climat de travail malsain et récurant, le statut précaire, les conditions de travail non concurrentielles ou attrayantes dans certains services ou arrondissements.

Des hypothèses explicatives

Un portrait réel de cet exode de la main d'œuvre était depuis fort longtemps prévisible et a été accentué avec la pandémie du COVID-19. Il faut urgemment consulter tous les acteurs qui gravitent autour de ces personnes en



Il est surprenant à la lecture de cet article qu'aucun des partenaires syndicaux n'ait été consulté ou mentionné. Pourtant, nous avons proposé à nos vis-à-vis municipaux en relations de travail plusieurs avenues pour retenir nos ressources vitales à la continuation des services municipaux.

questionnant les enjeux réels et les résultantes de ceux-ci. Les causes sont souvent identifiées et nommées en relation de travail depuis des années par nos représentants syndicaux, des solutions simples et peu coûteuses y ont été suggérées, que ce soit le travail hybride, une meilleure conciliation vie personnelle, familiale et travail, l'amélioration des conditions inhérentes à ces personnes une réelle consultation, des statuts plus stables et pérennisés ainsi qu'un climat de travail plus

sain et le plan de carrière qui est dans la convention collective. Cette main-d'œuvre, dont nos membres font partis a longtemps été tenue pour acquise sous de faux prétextes de conditions de travail enviables et a quitté vers le secteur privé en se faisant offrir des conditions et salaires plus représentatifs du marché actuel de l'emploi. Ces personnes qui ont bâti les services à la Ville de Montréal et dans les autres municipalités n'ont pas fui par plaisir, mais par survie.

Un apport vital de nos membres à conserver

Il faut investir temps, énergie et passion pour nos membres qui font vivre et représentent le cœur et les poumons des services municipaux.

Ne les oublions pas. Nous serons là pour rappeler que sans nous, vos services ne sont rien !

La vraie question n'est pas plutôt... Qu'est-ce que les villes ont fait pour conserver l'expertise des travailleurs municipaux ainsi que prévoir le départ à la retraite d'un grand bassin de nos membres? La COVID-19, selon moi, à le dos large ! je crois que c'est surtout pour excuser la sous-traitance qui envahit nos milieux de travail.

Agissons !

Mot de la trésorière-archiviste

Maryse Picard

Régime d'assurance-emploi Bonification importante

Le gouvernement fédéral a annoncé le 25 novembre dernier que la durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi sera modifiée le 18 décembre 2022 afin de permettre aux personnes n'ayant pas d'assurance-invalidité court terme d'avoir un revenu au-delà des 15 semaines prévues à la présente loi. Le changement important qui entrera en vigueur est une augmentation de 15 semaines à 26 semaines que vous pourriez recevoir comme prestation représentant 55 % de rémunération pour un maximum possible de 650 \$ par semaine.

Ce changement est une promesse que les libéraux avaient fait lors de leur dernière campagne électorale, soit de moderniser le régime d'assurance-emploi.

Article tiré du journal Le Devoir du 25 novembre 2022

Le Conseil national des chômeurs et chômeuses a salué ce « grand pas en avant », tout en rappelant que cette prolongation avait été annoncée dans le budget de 2021 et qu'elle devait être en vigueur en août dernier. Le porte-parole de l'organisme, Pierre Céré, souligne par ailleurs que la durée de ces prestations « n'avait pas été modifiée depuis l'introduction de ce volet dans le programme en 1971 ».

M. Céré soutient que ce changement à Ottawa « est le résultat de plusieurs années de mobilisation de multiples acteurs et actrices de la société civile, et ouvre la voie pour l'amélioration continue de ce volet de l'assurance-emploi vers l'objectif de 50 semaines de prestations ».

La porte-parole du [Bloc québécois](#) en matière de travail, Louise Chabot, estime que le gouvernement libéral « se



Mais attention, pour avoir droit aux 26 semaines, vous ne devez pas être en absence maladie avant le 18 décembre 2022. Si c'est votre cas, vous n'aurez droit qu'aux 15 semaines de prestations déjà prévues avant la date du changement.

contente d'une demi-mesure qui, de surcroît, se devait d'être en place depuis juillet dernier ».

« Nous savons que dans les cas de maladie grave, comme le cancer, les travailleurs ont besoin d'au minimum 41 semaines de prestations de maladie pour guérir dans la dignité », a-t-elle écrit dans un communiqué.

Mais attention, pour avoir droit aux 26 semaines, vous ne devez pas être en absence maladie avant le 18 décembre 2022. Si c'est votre cas, vous n'aurez droit qu'aux 15 semaines de prestations déjà prévues avant la date du changement. Les 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédant le début de votre absence maladie ou depuis le début de votre dernière demande, selon la plus courte de ces 2 périodes, demeurent. Vos gains assurables, durant cette période, vont déterminer le montant de vos prestations.

Pour les personnes résidant à Montréal, voici comment

Service Canada calcule votre rémunération hebdomadaire :

- Additionne votre rémunération hebdomadaire totale assurable de vos meilleures semaines;
- Divise par les 22 semaines de travail les mieux rémunérées (puisque le taux de chômage est de 4.4 du 4 décembre 2022 au 7 janvier 2023 à Montréal);
- Multiplie le résultat par 55 %.

Cependant, si votre revenu familial est de 25 921 \$ ou moins, vous pourriez être admissible au supplément familial. Pour ce faire, votre revenu doit être égal ou moindre au montant mentionné, avoir au moins un enfant à charge de moins de 18 ans, vous ou votre conjoint devez

recevoir l'Allocation canadienne pour enfants. Si c'est le cas, il sera ajouté automatiquement pour que le montant de vos prestations représente un maximum de 650 \$ par semaine.

Les professionnels de la santé pratiquant au Canada, dont votre maladie est traitée dans leur domaine de compétences, peuvent remplir et signer votre certificat médical sont les suivants :

- Un médecin
- Un chiropraticien;
- Un optométriste;
- Un psychologue;
- Un dentiste;
- Une sage-femme;
- Un infirmier ou infirmière praticienne.

Rappelons qu'il est très important de conserver votre certificat médical pendant au moins 6 ans. Service Canada pourrait vous le demander s'ils en ont besoin plus tard.

De plus, nous tenons à vous rappeler qu'il existe les prestations pour proches aidants afin d'assister une personne gravement malade ou blessée de moins de 18 ans, une personne gravement malade ou blessée de 18 ans ou plus ou encore une personne de tout âge ayant besoin de soins de fin de vie. Celles-ci couvrent une période de 15 à 35 semaines tout dépendant de la situation. Ces prestations sont aussi à 55 % de votre rémunération jusqu'à un maximum de 650 \$ par semaine et peuvent être partageables, en même temps ou l'un après l'autre, entre proches aidants admissibles en étant appuyés par une reconnaissance de grave maladie ou blessure ou nécessitant des soins de fin de vie par un médecin ou un infirmier praticien. Plus d'infos à canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html.

Des premières à souligner **MAGALI PICARD,** nouvelle présidente de la FTQ

L'équipe du SFMM429 tient à féliciter Magali Picard, élue à la clôture du 33^e congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Elle devient la première femme et première Autochtone à la présidence de la centrale.



Credit photo : SFMM 429

Dès sa première intervention, elle a souligné la nécessité de se réinventer et de sortir des sentiers battus. Elle a reconnu d'emblée que les enjeux syndicaux sont colossaux et que les défis seront nombreux. Madame Picard entend bien aller à la rencontre des membres, car c'est la solidarité et la mobilisation qui feront en sorte que les syndicats soient reconnus comme partie prenante d'une société meilleure.

Nous sommes et serons à ses côtés de façon solidaire dans la réalisation de son mandat.

L'Équipe syndicale du SFMM (SCFP)

Le temps de...



Les retraités du 429

VOL. 21 NO. 2 - DÉCEMBRE 2020

Saviez-vous que nos collègues retraités publient régulièrement un journal ? Le temps de ... se trouve dans le site http://lesretraitesdu429.ca/?page_id=35.

Vice-présidente



Dominique Payette

et ses responsabilités

± 1900
membres

Arrondissement de
Pierrefonds–Roxboro

Ville de Sainte-Anne-
de-Bellevue

Ville de Kirkland

Arrondissement
de Saint-Léonard

Arrondissement
d'Anjou

Arrondissement de
Mercier–Hochelaga-
Maisonneuve

Organismes et sociétés paramunicipales

- Commission de la fonction publique de Montréal

Service de la ville centre

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

Une équipe syndicale indispensable

Voilà un peu plus d'un an que l'équipe Relance a été élue. Pour ma part, la première année en fut une d'apprentissage et d'acclimatation. Cette deuxième année comporte pour moi un objectif clair : aller vous rencontrer dans vos milieux de travail ou en visioconférence. Pour ce faire, je vais avoir besoin de mon équipe syndicale. Notez que ma structure syndicale est ouverte, une même personne peut donc être celle qui sera là pour vous répondre, et cela, pour plus d'un service. Voici donc la composition de mon équipe au moment d'écrire ces lignes.

Service du développement économique

Service de l'évaluation foncière

Service de la concertation des arrondissements

Service de l'expérience citoyenne et des communications

Personnes directrices syndicales : Cynthia Marchand

l'Italien et Steve Drouin

Personnes déléguées syndicales : Eric Ayotte, Marc-Eddy

Joachin, Sandra Martel-Linteau, Jean-Philippe St-Jean,

Anthony Menard-Moquin, Sophia Bekkoucha, Farifda

Adafer et Thiziri Aliane.

Service de l'habitation

Commission de la fonction publique de Montréal

Service de la gestion et de la planification des immeubles

Service de la stratégie immobilière

Service de l'urbanisme et de la mobilité

Directeur syndical : Sébastien Pelland

Délégués syndicaux : Saer Dieye, François Linteau, Jorge

Flavio Medina et Étienne Vigneault

Service de l'eau

Directeur syndical : Christian Boucher

Délégué syndical : Carl Boucher

Arrondissement de Mercier Hochelaga Maisonneuve

Directeur syndical : Michel Thibeault

Déléguée syndicale : Evelyne Sauvageau

Arrondissement d'Anjou

Directeur syndical : Pierre Cournoyer

Délégué syndical : Marc Couturier

Arrondissement de Pierrefonds-Roxboro

Directeur syndical : Gilles Gibeault

Personnes déléguées syndicales : Brigitte Gagnon et

Sébastien Renaud

Arrondissement de Saint-Léonard

Directeur syndical : Giuseppe Sorgiacomo

Personnes déléguées syndicales : Luc Champagne et

Norma Di Berardo

Ville de Kirkland

Directrice syndicale : Suzanne Desjardins

Déléguées syndicales : Kate Oudin et Samantha Touchette

Ville de Sainte-Anne de Bellevue

Directrice syndicale : Isabelle Paiement (intérim)

Équipe de soutien

Nous pouvons compter sur l'expertise de Tina Rizzetto, agente de griefs. De nombreux postes de personnes représentantes syndicales sont à pourvoir. Aussi, pour rejoindre une de vos personnes représentantes syndicales ou pour en devenir une, communiquez avec votre Syndicat au 514 842-9463.

Télétravail et « petit livre noir »

Dominique Payette, vice-présidente

Actualisation d'un article de Daniel Paul, ancien directeur syndical et membre du Comité du journal

Source : Le Col Blanc, Printemps 2018 • Volume 52, numéro 2, <https://www.sfmm429.qc.ca/telechargements/le-col-blanc/>.

Situation passée

Avant la pandémie, il existait une pratique à la Ville de Montréal de ne pas inscrire les vraies heures travaillées dans Kronos. Cette pratique était souvent autorisée par le gestionnaire. Les heures étaient comptabilisées à part et cachées, d'où l'appellation du « petit livre noir ». Certains salariés avaient la possibilité de ramasser, en dessous de la table, des heures pour s'absenter sans avoir besoin de puiser dans leurs précieuses banques et le patron cumulait le tout dans le fameux petit livre. Cette pratique était en voie de disparition jusqu'à ce que l'Employeur sabre encore dans nos conditions de travail, en réduisant considérablement le nombre de Cols blancs et en rendant impossible la prise de congé flexible. Cette situation a permis aux nouveaux employés auxiliaires d'avoir des congés, et aux plus anciens de cumuler du temps et de calmer leur sentiment de culpabilité devant le travail non fait. Pour le gestionnaire, cette façon de faire lui permettait d'économiser de l'argent en heures supplémentaires et de démontrer qu'il était un bon gestionnaire, car le travail était livré même en cas de diminution d'employés. En somme, faire plus avec moins !



De nos jours

Avec le télétravail, l'arrivée du 70/2, le « petit livre noir » revient en force. La plupart des gens en télétravail bénéficient de l'horaire 70/2, et certains gestionnaires n'aiment pas le travail supplémentaire que cela leur apporte. Par conséquent, les salariés écrivent de 8 h 30 à 16 h 30 avec 1 h de dîner dans Kronos. Ils font 35 heures par semaine. Mais la réalité est toute autre. Le 35 h par semaine est fait sur des heures différentes, et souvent, il n'y a pas d'entente avec le gestionnaire. Cela est basé sur la confiance. « HA !!, moi, tant que le travail sort, je n'ai pas de problème ! » Mais ceux qui endosseront cette pratique, se sont-ils seulement attardés aux conséquences qui pourraient en découler ? En voici quelques-unes :

- Vous vous blessez au travail à une heure où vous n'êtes pas censé y être;
- Votre gestionnaire est heureux de votre performance au travail... Mais qu'arrivera-t-il lorsque vous serez mécontent de quelque chose ou que votre performance de travail ne lui conviendra plus ?

Les enquêtes d'assiduité sont faites sur votre prestation de travail déclarée dans Kronos, et non pas à partir de ce « petit livre noir ».

Un élément important est présent dans ces trois situations : le « petit livre noir » ne laisse aucune trace. Le seul élément qui laisse des traces, c'est ce qui est inscrit dans Kronos qui mentionne que vous êtes au travail même si vous n'y êtes pas.

À une époque où la saveur du mois au Bureau du contrôleur général (BCG) est le vol de temps, qu'arriverait-il si un gestionnaire ou un collègue de travail n'endossant pas une telle pratique décidait de porter plainte ? Et oui !! Une enquête du BCG pour vol de temps. La Ville ne rigole pas avec cette accusation. Celle-ci mène souvent à un congédiement. Votre gestionnaire va-t-il venir vous défendre? Il sait très bien que la pratique du « petit livre noir » est interdite à la Ville de Montréal. Que ferez-vous lorsqu'une fois son enquête complétée, le BCG en viendra à la conclusion qu'effectivement, à quelques reprises, vous avez indiqué être présent au travail alors qu'en fait, vous n'y étiez pas ?

N'oubliez pas : le « petit livre noir » ne laisse aucune trace, si vous êtes en télétravail et que vous avez un horaire 70/2, assurez-vous d'avoir une entente avec votre gestionnaire et inscrivez vos vraies heures dans Kronos.



ÊTES-VOUS MEMBRE EN RÈGLE DU SFMM ?

Même si vous payez vos cotisations, cela ne veut pas dire que vous êtes membre et que vous avez le droit de vote. Pour être un membre en règle, vous devez être un membre inscrit. Si vous voulez bénéficier de tous les droits et avantages conférés par les statuts et règlements de notre Syndicat et que vous n'avez pas encore adhéré à notre organisation, contactez votre délégué syndical afin de joindre, le plus rapidement possible, les rangs du SFMM (SCFP). La demande d'adhésion est également disponible sur notre site

Web [sfmm429.qc.ca](https://www.sfmm429.qc.ca) :
<https://cutt.ly/5mYMWwB>

514 842-9463

Vice-présidente



Johanne Joly

et ses responsabilités

Cellulaire : 438 520-2935

± 1920
membres



- Anjou 80
- Association aquatique de Dollard-des-Ormeaux

Organismes et sociétés paramunicipales

- Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM)
- Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM)
- Ombudsman de Montréal

Service de la ville centre

- Direction générale
- Service du greffe
- Service de la planification stratégique et de la performance organisationnelle
- Secrétariat de liaison de l'agglomération de Montréal
- Service des affaires juridiques
- Service du matériel roulant et des ateliers
- Service de l'approvisionnement

Anjou 80 : rejet des offres de l'Employeur

Réunis en assemblée extraordinaire le 13 décembre dernier, nos membres d'Anjou 80 ont rejeté à 55 % l'entente de principe dans le cadre du renouvellement de leur convention collective qui est échue depuis le 31 décembre 2020. Jugeant, entre autres, l'offre monétaire et des conditions de travail insuffisantes, ils ont donné à l'équipe syndicale le mandat de retourner à la table de négociation et le pouvoir de décréter des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée.

Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM)

La convention collective a été signée en juin dernier. C'était dans une proportion de 76 % que les membres ont voté en faveur de l'entente de principe conclue avec le Syndicat le 4 avril dernier.

Voici les principaux changements :

- Le salarié qui a complété 12 années (avant c'était 15 ans) de service aura droit à 175 heures (5 semaines) de vacances;
- L'ajout d'un nouveau jour férié : Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- L'utilisation des banques d'heures de maladie (70 heures) : un solde maximal de 70 heures peut être transféré à un REER (au choix du salarié), et de ce nombre, 35 heures maximales peuvent être reportées à sa banque de vacances de l'année suivante;
- L'inclusion d'une lettre d'entente afin de protéger les salariés bénéficiant d'un horaire de travail particulier. Les autres salariés pourront faire une demande d'horaire (4/5, 9/10 ou 10 jours), qui ne pourra être refusée sans motif valable et qui sera révisée annuellement;
- Les augmentations statutaires totaliseront une augmentation réelle de 12,1% sur 6 ans.



Marvin Ly, agents de griefs

Ville de Mont-Royal

Adoption d'une lettre d'entente à 94 % venant encadrer les conditions de travail des nouveaux membres à la Sécurité publique pour donner suite au transfert des activités d'une firme privée vers la Ville de Mont-Royal.

Ville de Pointe-Claire

Les membres ont répondu en grand nombre au sondage pour l'élaboration du cahier de demandes dans le cadre du renouvellement de la convention collective échue le 31 décembre 2022. Le document a été adopté à 84 % par les membres lors des assemblées du 5 décembre dernier.

Association aquatique de Dollard-des-Ormeaux (ADDO)

Afin d'attirer des candidats, dans une situation de recrutement difficile, l'Employeur a décidé d'augmenter tous les salaires de 11% dès mai 2022.

Si vous avez des questionnements concernant votre secteur, je vous invite à nous contacter ou à contacter votre représentant syndical et nous analyserons la situation ensemble.

Vice-présidente



Nancy Gagné

et ses responsabilités

± 1850
membres



Organismes et sociétés paramunicipales

- Bureau du vérificateur général

Service de la ville centre

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

Une formation importante en sous-traitance

Dans la semaine du 3 octobre dernier, le secrétaire du Comité anti-sous-traitance, Saer Dieye, un membre du comité, Simon Gauthier, ainsi que moi-même, responsable à l'Exécutif du comité, avons suivi la formation sur le fonctionnement d'un comité anti-sous-traitance offerte par les formateurs du SCFP, Serge Prairie et Luc Beaudoin.

Lors de cette formation, nous avons abordé le point de l'importance de rapporter le travail en régie. Le travail en régie permet :

- De réaliser des profits;
- D'éviter une perte de contrôle;
- D'éviter la double vérification du travail effectué en sous-traitance
- De lutter contre la corruption;
- De créer des emplois;
- De valoriser les travailleurs.

Les principaux motifs pour lesquels l'employeur a recours à la sous-traitance sont les suivants :

- Manque d'expertise;
- Manque de main-d'œuvre;
- Manque d'équipements.

Droit de déposer un grief à géométrie variable

Dans certaines sections locales, l'article de leur convention en lien avec la sous-traitance ne leur permet pas d'avoir recours au dépôt d'un grief. Du côté du SFMM429, nous avons la possibilité de déposer un grief en lien avec le travail à forfait. Vous pouvez vous référer à l'article 10 de la convention collective qui s'intitule Travail à forfait.

Il est important également lors des négociations de s'opposer à la privatisation et de revoir l'article lié au travail à forfait, afin de l'améliorer selon les expériences vécues lors des cinq dernières années.

Afin de remunicipaliser le travail octroyé en sous-traitance, la collaboration et l'expertise des membres sont primordiales afin de bien mener l'enquête de nos dossiers. L'analyse est complexe et nous devons insister sur l'importance d'impliquer les membres. Nous devons choisir nos combats, bien mener notre enquête afin d'être crédibles face à l'Employeur et démontrer que nous sommes sérieux dans notre démarche.

Passez
 **à l'ère**
numérique

Besoin de faire une mise à jour de vos renseignements ?

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

Rappel pour le FSMA

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



Les comités du Syndicat

Le Comité du journal

Le Syndicat dispose d'une variété de comités assurant la défense des droits et le développement de ses membres. Créés en octobre dernier, trois nouveaux comités s'ajoutent à la liste existante :

Comité de l'environnement;

Comité 2ELGBTQ+;

Comité de la diversité culturelle.

La composition des membres de ces comités sera connue en début 2023 lors d'un Conseil général extraordinaire.

En plus de ces nouveaux comités, il y a le :

Comité de coordination;

Comité du journal;

Comité d'organisation et de distribution;

Comité d'éducation;

Comité des délégués sociaux;

Comité des statuts et règlements;

Comité d'enquête et d'action anti-sous-traitance;

Comité des droits des femmes;

Comité des jeunes;

Comité des communications et de la mobilisation.



DEUX EXEMPLES D'OBJECTIFS OU DE RÉALISATION :

LE COMITÉ DES COMMUNICATIONS ET DE LA MOBILISATION ET LE COMITÉ DES DROITS DES FEMMES

Premier exemple

Le Comité des communications et de la mobilisation a comme objectifs principaux d'augmenter la consultation des membres par des sondages et d'autres moyens en développant, en élaborant et en mettant en œuvre des modes de consultation. Également, nous améliorerons la mobilisation des membres qui est centrale dans une vie syndicale vivante, active et dynamique. Enfin, nous développerons la communication au sein même de notre structure.

Un premier sondage réalisé

Nous avons réalisé un sondage concernant les assemblées syndicales. Nos membres ont répondu en grand nombre à cette consultation. Au moment d'écrire ces lignes, près de 1000 réponses ont été reçues ! Merci pour votre participation à cet important exercice.

Ce fut le premier de plusieurs autres sondages à venir sur des sujets qui touchent autant les affaires syndicales, les questions afin de mieux vous connaître et ainsi guider les

actions de notre Syndicat en conséquence. Aussi, nous lancerons prochainement un concours afin de trouver un slogan rassembleur et nous vous proposerons de nouveaux articles à l'effigie de notre Syndicat qui feront la fierté de tous et qui amélioreront le sentiment d'appartenance.

Deuxième exemple

Le Comité des droits des femmes prépare actuellement le retour en présentiel de la Journée des droits des femmes, le jeudi 2 mars prochain. Cet événement très prisé sera l'occasion de faire une place d'honneur aux femmes de talent chez nos membres. Elles exprimeront ainsi leur créativité en exposant leurs œuvres pour le plaisir de toutes les personnes qui seront présentes lors de cette soirée. L'appel Exposantes recherchées est en cours **jusqu'au 23**

janvier 2023. Voir : https://www.sfmm429.qc.ca/site/assets/files/10077/invitation_aux_artisanes_2023.pdf (section Téléchargement du site Web sfmm429.qc.ca).

LES RÔLES DANS LES COMITÉS

Responsable :

- Voit avec son comité à établir un plan d'action ainsi qu'un échéancier à court, moyen, long terme dans le présent mandat;
- Présente avec la vice-présidente ou le vice-président désigné pour son comité, l'échéancier et le plan d'action de son comité au Comité exécutif;
- Voit à ce que le comité respecte et accomplisse les mandats qui lui sont confiés par le Conseil général en tenant compte des priorités établies au Comité exécutif;
- Préside et favorise la participation aux réunions;
- Confectionne l'ordre du jour et fixe les dates des réunions;
- Distribue le travail et assure un suivi en favorisant des comptes rendus réguliers des activités confiées à chacun;
- Fait rapport au Conseil général des activités du comité après s'être assuré que le Comité exécutif a été informé du contenu de ce rapport;
- Voit, en collaboration avec le ou la secrétaire du comité, à la tenue à jour d'un bilan chronologique des activités pour rapport éventuel;
- Encourage toutes les discussions pouvant mener à l'obtention d'un consensus;
- Fait les contacts et prend les mesures nécessaires afin de susciter de bonnes candidatures pour pourvoir les postes vacants au sein du comité;
- Est membre ipso facto du Comité de coordination et se doit de participer aux réunions de ce Comité.

Secrétaire :

- Assiste le ou la responsable du comité dans ses tâches;
- Réserve les salles de réunions et convoque les membres; fait rapport lors des réunions de toutes communications concernant le comité;
- Rédige et conserve les procès-verbaux de chacune des réunions du comité. Après adoption, les transmet à la vice-présidente ou au vice-président désigné pour son comité;
- Tient à jour, en collaboration avec le ou la responsable du comité, un bilan chronologique des activités du comité pour rapport éventuel;
- Fait signer une feuille de présence à chaque réunion du comité et la transmet à la trésorière-archiviste.

Membre :

- Assiste à toutes les réunions du comité dans la mesure du possible;
- Accepte de s'occuper, en dehors des réunions du comité, d'au moins une tâche relative au mandat dudit comité;
- Fait rapport à chacune des réunions des activités qui lui sont confiées;
- Signe la feuille de présence à chacune des réunions auxquelles il assiste.

Plus d'infos sur les mandats des comités : consultez la section [Les comités syndicaux](#) du site Web sfmm429.qc.ca (Le Syndicat, Structure syndicale, Les comités syndicaux).

Départs et arrivées

DÉPART :

Chantale Chassé,
conseillère au SCFP

Nous remercions Chantale pour son travail fait au SFMM 429 et nous lui souhaitons bonne chance dans ses nouveaux défis.

ARRIVÉES :



Anne Boulet,
conseillère au SCFP



Christian Boucher,
agent de griefs temporaire
pour trois mois

PROMOTION :



Marvin Ly,
conseiller syndical au SCFP
par intérim pour trois mois.

Projet de jardin urbain au Syndicat

Patrick Lamotte, agent de communication



Tous les gestes comptent pour l'environnement

En début d'année 2022, le Comité exécutif a voté une résolution qui entérinait la création d'un jardin urbain sur le toit de notre bâtiment du Syndicat, au 8790 avenue du Parc. Aidés financièrement par notre partenaire, la Caisse Desjardins du Réseau municipal (Montréal, Longueuil, Repentigny), nous avons pu mener à bien ce projet.

Des paniers composés de membranes géotextile ont été répartis au sommet de la bâtisse, chacun contenant un mélange de terre et de semences. C'est MicroHabitat Compagnie d'agriculture urbaine, qui s'est chargée de la préparation et de la réalisation des infrastructures. Ce sont leurs employés qui ont installé le système d'irrigation, effectué le désherbage et les tailles périodiques. Ils ont également animé deux séances de formation sur la cohabitation et la collaboration entre les variétés de plantes qui réduisent la présence d'insectes nuisibles et évitent le



recours aux pesticides et qui favorisent la croissance des légumes et limitent l'usage de fertilisants chimiques.

D'une pierre deux coups

L'Exécutif souhaite mettre sur pied une fondation pour venir en aide à nos membres dans les moments difficiles par l'entremise du Programme d'aide aux membres (PAM). La création d'un tel levier de solidarité supplémentaire est un long et fastidieux processus. Notre jardin urbain nous a permis de pallier partiellement ce besoin en 2022. En effet, toute la récolte de légumes a été vendue et l'argent récupéré a fourni les fonds pour des cartes d'achat dans différents marchés d'alimentations que le PAM peut utiliser auprès de nos collègues en situation de vulnérabilité alimentaire. Si notre jardin urbain a des répercussions du point de vue humain, il entraîne également des répercussions au niveau de notre empreinte carbone, des îlots de chaleur et il participe à la protection de la biodiversité, l'un des enjeux principaux de la COP15 Montréal qui s'est tenue en décembre dernier. La transition écologique doit s'accélérer et ce sujet se retrouve régulièrement au centre de nos débats.

D'autres actions concrètes

L'équipe en place a pris des actions concrètes pour réduire nos émissions des gaz à effet de serre (GES). Elle a réduit le nombre de membres par délégations pour les congrès et elle favorise le covoiturage lors des déplacements. Elle a recours aux réunions par visioconférences lorsque c'est possible. Plusieurs gestes ont été faits, mais d'autres suivront également.

 **Desjardins**
Caisse du Réseau municipal

Santé et sécurité au travail

Pour une dernière fois, j'espère...

Luc Veillette, représentant à la prévention SST



Une crise sans précédent

Je ne vous apprend rien en vous disant que depuis mars 2020, la planète a été affectée par une pandémie sans précédent. Le monde du travail s'en est retrouvé bouleversé lui aussi. Que ce soit l'avènement du télétravail ou le port constant d'équipement de protection individuel, les travailleurs ont été obligés de relever des nouveaux défis. S'il n'y a qu'une chose à retenir c'est l'incroyable capacité d'adaptation des Cols blancs.

Une formidable capacité d'adaptation

Heureusement, depuis le printemps dernier, la situation est revenue à une presque normalité et j'avoue que c'est drôlement agréable. Cependant le virus de la COVID-19

circule toujours et des éclosions sont toujours possibles. Au moment d'écrire ces lignes, pour les travailleurs, la seule mesure sanitaire qui s'applique concerne une période d'isolement de 5 jours si vous avez été infecté par le virus. Pour le reste, la CNESST n'y va que de recommandations. Encore une fois, félicitations aux Cols blancs de la Ville de Montréal qui ont su naviguer au travers des différentes étapes de la pandémie et continuer d'offrir une excellente prestation de travail tout en étant au service des citoyens. Comme le dit le titre de cet article, j'espère que c'est la dernière fois que j'écris un texte sur ce fichu sujet.

Le froid et la sécurité des travailleurs

Frank Mazza, représentant à la 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.

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, yeux et 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 des mains s'abaisse en deçà de 16 degrés Celsius.

Chutes et glissades

Savez-vous qu'à la Ville de Montréal le tiers des coûts des accidents de travail sont liés à des chutes et glissades de plain-pied.

Il s'agit de la première cause d'accidents pour plusieurs de nos catégories d'emploi.

Bon nombre de ces accidents sont survenus dans nos environnements de travail.

Informez et sensibilisez tous les employés :

- À signaler toutes situations dangereuses (exemple, plaque de glace, trou dans la chaussée, plancher ou escalier endommagé etc.) les événements accidents au travail et les accidents «oufs!»;
- des mesures mises en place afin de corriger ou contrôler les anomalies, (exemple : installation d'un bac d'abrasifs, fréquence et voix d'inspections, fréquences d'entretiens) pour éliminer les chutes et glissades.

Les bonnes pratiques :

- Sensibilisez les employés en début de quart de travail et rappelez les risques ainsi que les mesures de précaution à prendre lors de périodes climatiques critiques;
- regardez le sol devant vous afin d'effectuer un repérage de l'état de ce dernier ou obstacles lors des déplacements à pied;
- évitez de consulter un appareil électronique ou des documents lors des déplacements à pied;
- si vous transporter un objet, assurez-vous qu'il ne vous empêche pas de voir les obstacles potentiels sur votre chemin.



sfmm429.qc.ca
 Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Calendrier 2023

Décembre 2022

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
				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

Janvier

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
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

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
			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				

Mars

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
			1	2	3	4
5	6	7	8	9\$	10	11
12 ^{hr}	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23\$	24	25
26	27	28	29	30	31	

Avril

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						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						

Mai

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
	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			

Juin

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
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	

Juillet

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						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

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		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		

Septembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
					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

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
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				

Novembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
5 ^{hr}	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

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
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						

Janvier 2024

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
	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			

Votre Syndicat c'est :

Composition de votre équipe syndicale

9 1 présidente
 1 secrétaire général
 1 trésorière-archiviste
 6 personnes vice-présidentes

56 postes de personnes directrices syndicales*

283 postes de personnes déléguées syndicales*

* Lorsque la structure syndicale est entièrement comblée.

Les instances

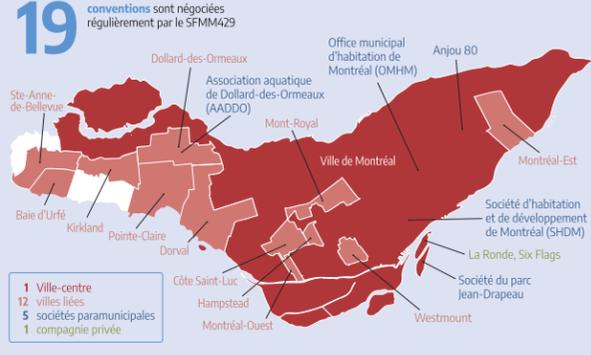
2 assemblées générales* par année

3 Conseils généraux destinés aux délégués.es pour entériner les décisions émanant du Conseil de direction.

10 Conseils de direction, lieu décisionnel où l'on entérine ou modifie les recommandations du Comité exécutif, décide de la forme que prendra la consultation aux membres.

* Chaque assemblée ayant lieu à deux reprises dans la même journée pour accommoder les membres ayant des horaires atypiques.

Unités de négociation



Membres actifs

Plus de **10 200** membres Cols blancs actifs. Ce nombre augmente durant l'été avec les employés saisonniers.

Lieux de travail

Plus de **1 000** adresses à visiter sur presque toute la superficie de l'île de Montréal c'est-à-dire plus de 460 km², y compris l'île Notre-Dame et l'île Sainte-Hélène.

Comités syndicaux

13 Comité de coordination (5)
 Comité du journal (5)
 Comité d'organisation et de distribution (8)
 Comité d'éducation (5)
 Comité des délégués sociaux (5)
 Comité des statuts et règlements (5)
 Comité d'enquête et d'action anti-sous-traitance (5)
 Comité des droits des femmes (5)
 Comité des jeunes (5)
 Comité des communications et de la mobilisation (5)
 Comité environnement (à former)
 Comité ZELGBTQ+ (à former)
 Comité de la diversité culturelle (à former)



Délégués sociaux

Plus de **70** employés Cols blancs formés par le CRFTQMM par l'entremise de Centraide à la relation d'aide et à l'écoute active pour permettre de s'exprimer en toute confidentialité et sans jugement sur les lieux de travail, à l'extérieur ou au téléphone.

Griefs

6 personnes agentes de griefs nommées.

En moyenne plus de **600** griefs déposés annuellement.

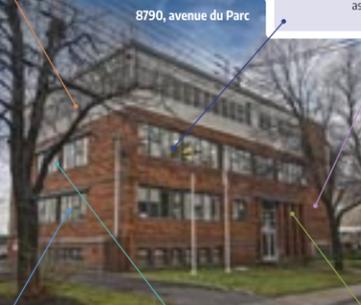
Plus de **2 350** griefs en attente de jugement au tribunal administratif du Québec ou d'un règlement avec l'Employeur

Fonds de secours maladie-accidents (FSMA)

5 employés* au FSMA. Plans individuel, familial ou monoparental

Plus de **5 900** membres adhérents

Une moyenne de plus de **300 000** réclamations annuelles regroupant les soins dentaires, les médicaments, les services de professionnels et autres types de soins assurables.



Programme d'aide aux membres (PAM)

2 spécialistes Cols blancs nommés.

Plus de **250** interventions par mois allant de l'écoute téléphonique aux rendez-vous à nos locaux. Ils procèdent également à l'analyse et le traitement des dossiers de suivi d'assurance maladie, d'invalidité. Ils recherchent des places en centre d'hébergement ou en maison de thérapie pour les membres vulnérables.

Régimes de retraite

1 agent des régimes de retraite nommé.

Plus de **200** dossiers traités par téléphone et en rencontre.

L'agent représente les Cols blancs dans **30** caisses de retraite différentes.

Communications

2 agents de communication nommés, responsables de l'information transmise aux membres sur toutes les plateformes.

Plus de **100** visites d'inspection de lieux de travail

Plus de **450** rapports d'accidents de travail par année

3 spécialistes Cols blancs nommés

Plus de **200** actions et représentations dans des dossiers de réparation par année

Équité salariale

3 personnes dans le Comité pour l'équité salariale

Employés à l'interne

21 employés syndiqués qui assurent le travail administratif, l'entretien et l'approvisionnement.

Centre social

13 membres qui voient à la gestion des biens immobiliers et matériels du Syndicat en plus de faciliter la tenue d'activités culturelles.

Comité de relations de travail (CRT)

Au minimum **600** rencontres avec les Employeurs pour discuter des problèmes d'organisation et de conditions de travail. En outre, ce chiffre est en général largement dépassé, vu les nombreux enjeux touchant les membres.

Légende

5 Dates importantes

2 Journées chômées rémunérées*

13 Journées fériées rémunérées*

26\$ jours de paie

Le Comité Les Retraités.es du 429

Plus de **3 300** membres retraités.es pour qui le comité organise des activités de réseautage, d'entraide et de mobilisation pour les causes syndicales et communautaires.

Dates importantes

8 mars : Journée internationale des droits des femmes

28 avril : Journée de commémoration des travailleuses et des travailleurs victimes d'accidents du travail

1^{er} mai : Journée internationale des travailleuses et des travailleurs

30 septembre : Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

6 décembre : Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes

27 et 28 décembre : Congés chômés et payés pour les Cols blancs de Montréal et de certaines autres villes*

* Basé sur un horaire typique de fonctionnaire permanent temps plein de la Ville de Montréal, consultez votre convention collective pour savoir si ces journées s'appliquent à vos conditions de travail.

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)
 8790, avenue du Parc
 Montréal (Québec) H2N 1Y6
 Tél. : 514 842-9463

Fonds de secours maladie-accident (FSMA)
 Tél. : 514 842-2442
 fsma@sfmm429.qc.ca

Programme d'aide aux membres (PAM)
 514 842-9463, # 243 et 225

Nos partenaires

Desjardins
 Caisse du Réseau municipal

FONDS de solidarité FTQ

BURROUES
 COURTIERS D'ASSURANCES

MAGNUS POIRIER

desjardinsmunicipal.com • 514 526-4971

fondsftq.com • 514 383-8383

burrowes.ca • 514 905-SFMM

www.magnuspoirier.com • 1 888 727-2847

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

À VOTRE SERVICE

depuis **1950**

HIVER

Conseils de prévention



AUTO

- * **Inspecter la carrosserie** et faite des retouches pour éviter la rouille.
- * Munissez-vous des **accessoires indispensables** comme :
 - Balai à neige
 - Grattoir
 - Pelle
 - Tapis de sol d'hiver
 - Câble de démarrage
- * Prévoyez un **lave-glace antigel**.
- * Assurez-vous d'avoir **des pneus d'hiver** (selon la loi, ils doivent être installés à compter du 1er décembre).
- * Une **inspection chez votre mécanicien** peut vous éviter bien des désagréments (freins, batterie, etc.)



HABITATION

- * **Vérifiez les gouttières d'eau**, celles-ci pourraient être bouchées par les feuilles mortes.
- * Assurez-vous que vos **appareils de chauffage** sont en **bon état de fonctionnement**.
- * **Calfeutrez les portes et fenêtres** peu étanches.
- * **Isolez les conduites d'eau** les plus exposées au froid.
- * Vérifiez l'**année de votre chauffe-eau** (la durée de de vie est de 10 ans)
- * Et n'oubliez pas de **déneiger régulièrement la toiture** pendant la saison hivernale.

Contactez l'un de nos courtiers
1 888 522-2661 • www.burrowes.ca



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 :
Comité délégués sociaux



Collaboration spéciale du Comité des délégués sociaux (DS)
et du Programme d'aide aux membres (PAM)

Isolement et pauvreté

Un mythe tenace

Nous travaillons majoritairement pour des municipalités et nous sommes perçus par un grand nombre de citoyens comme étant des employés avec de bons emplois. La réalité est très différente, car pour la plupart des Cols blancs, regroupés dans un syndicat composé majoritairement de femmes, nous ne sommes pas des gens riches. Après le paiement des impôts, des assurances collectives et d'invalidité et de notre fonds de pension, l'argent net ne représente pas une somme colossale.

Pensez aux nombreuses femmes et certains hommes monoparentaux qui se retrouvent seuls à la maison face aux difficultés financières. Particulièrement cette année, les impacts de l'inflation sur les prix des denrées font très mal. Pensons à ces parents qui veulent faire plaisir à leurs enfants qui se retrouvent en mode survie et préfèrent rester à la maison, car l'argent n'est pas au rendez-vous. Plusieurs répondront que cette année, nous avons notre rétro, mais en règle générale, pour une personne ayant des difficultés à joindre les deux bouts, cet argent est dépensé depuis fort longtemps.

L'importance d'un réseau d'entraide

Prenez soin de vos collègues et amis et si vous croyez qu'un de vos collègues souffre d'isolement, il y a de forte chance qu'il ne vous en parle pas. Souvent, la honte est au rendez-vous. Lorsqu'une personne se trouve dans cette situation, il est souvent difficile pour elle de demander de l'aide. Ces personnes craignent souvent les jugements. Alors, si la vie est plus généreuse avec vous, faites preuve de générosité et d'empathie avec elles. Partager un bon moment d'amour et de solidarité représente souvent un baume pour les aider à continuer.

Maintenant, nous aimerions vous sensibiliser sur un article paru sur le site des Petits Frères qui résume bien les effets de l'isolement sur la santé : <https://shortest.link/ffAr>

Les dangers de l'isolement sur la santé physique et mentale

L'isolement social a des effets néfastes non seulement sur la santé mentale, mais aussi sur la santé physique. D'ailleurs, les personnes vivant seules courent de 4 à 5 fois plus de risques de se faire hospitaliser, selon le rapport du Conseil national des aînés.

Le stress chronique causé par l'isolement attaque le système immunitaire et cause de l'inflammation, un problème associé à différentes maladies telles que l'insuffisance coronarienne, le diabète de type 2 et l'arthrite [1]. Il modifierait aussi l'activité endocrinienne du corps [2]. Les personnes les plus isolées montrent un plus haut niveau d'anticorps associés à une augmentation de la douleur, de la

dépression et de la fatigue chronique. L'isolement interfère même avec le fonctionnement du système nerveux parasympathique, ce qui peut mener à des problèmes cardiaques [3].

La personne isolée vit dans un état d'hypervigilance permanent qui crée des troubles du sommeil et augmente le risque de morbidité et de mortalité [4].

Les effets néfastes de l'isolement sur le cerveau

Être isolé peut mener à la dépression et causer une perte d'appétit. Combinés, ces symptômes peuvent conduire à une légère démence et mener rapidement à une perte des capacités de raisonnement et de mémoire, contribuant ainsi à la maladie d'Alzheimer [5].

Il a été prouvé que l'isolement est aussi dangereux pour la santé que l'obésité, l'alcoolisme et le tabagisme [6]. En plus d'augmenter de 60 % le risque de démence ainsi que de régression cognitive, il est associé à des niveaux supérieurs de dépression et de suicide [7].

À l'inverse, la présence de personnes attentionnées et aimantes contribue à une meilleure qualité de vie. Dans son livre *Le cerveau – Les clés de son développement et de sa longévité*, Bernard Sablonnière mentionne que « Après 65 ans, les neurones s'usent et meurent beaucoup plus rapidement si on ne les utilise pas. Alors, apprendre, méditer, être en contact avec les autres et faire de l'exercice sont les meilleurs moyens de garder nos neurones vigoureux le plus longtemps possible. »

Sources :

- [1] Ohio State University. Loneliness, like chronic stress, taxes the immune system
- [2] John T. Cacioppo, Stephanie Cacioppo, John P. Capitanio et Steven W. Cole, « The Neuroendocrinology of Social Isolation » *Annu. Rev. Psychol.*, 2015, 66:9.1-9.35.
- [3] Dara Sorkin, Karen S. Rook, John L. Lu. « Loneliness, lack of emotional support, lack of companionship, and the likelihood of having a heart condition in an elderly sample », *Ann Behav Med*, 2002, vol. 24, no 4, p. 290-298.
- [4] Louise C. Hawkey, John T. Cacioppo. « Loneliness Matters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences and Mechanisms », *Ann Behav Med*, 2010, vol. 40, no 2, p. 218-227.
- [5] Robert S. Wilson, Kristin R. Krueger, Steven E. Arnold, Julie A. Schneider, Jeremiah F. Kelly, Lisa L. Barnes, Yuxiao Tang, David A. Bennett. « Loneliness and Risk of Alzheimer Disease », *Arch Gen Psychiatry*, 2007, vol. 64, no 2, p. 234-240.
- [6] Julianne Holt-Lunstad, Timothy B. Smith, Mark Baker, Tyler Harris et David Stephenson. « Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta-Analytic Review », *Perspectives on Psychological Science*, 2015, vol. 10, p. 227-237.
- [7] Conseil national des aînés. Rapport sur l'isolement social des aînés (2013-2014)
Vidéo Les 5 âges du cerveau :
<https://www.dailymotion.com/video/x18r8nn>

Journées d'action contre la violence faite aux femmes

Comité des droits des femmes

Les 12 jours contre les violences envers les femmes sous le thème *Transformer pour guérir, guérir pour transformer : déracinons les violences*

Depuis 1981, du 25 novembre au 10 décembre, des hommes et des femmes de partout dans le monde unissent leurs voix pour dénoncer les actes de violence commis envers les femmes. Ces deux dates ont été retenues dans le but de lier, de façon symbolique, la violence faite aux femmes et les droits de la personne.

En effet, le 25 novembre se tient la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et le 10 décembre, celle de la Journée des droits de l'homme (date anniversaire de la signature de la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1948). Avec l'actualité des derniers mois, il est plus important que jamais d'éliminer toutes les violences faites aux femmes.

Rappelons qu'en 1999, l'Assemblée générale des Nations Unies proclamait le 25 novembre Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et invitait les gouvernements, les organisations internationales et les organisations non gouvernementales à tenir des activités pour sensibiliser l'opinion publique à ce problème.

La date du 25 novembre a été choisie pour honorer la mémoire de María Teresa, Minerva et Patria Mirabal, trois sœurs de la République dominicaine, ferventes militantes pour la liberté, brutalement assassinées en 1960 sur les ordres du chef de l'État, Rafael Leonidas Trujillo.

Le Québec a choisi de souligner particulièrement les douze journées qui se trouvent entre le 25 novembre et le 6 décembre.

Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes

On ne peut pas oublier que le 6 décembre 1989, à l'École Polytechnique de Montréal, 14 jeunes femmes ont été assassinées simplement parce qu'elles étaient des femmes. À la suite de ce féminicide de masse, le Parlement du Canada a institué, en 1991, la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes.



Cette journée pancanadienne permet non seulement à la population de se recueillir un instant et de se rappeler cette sombre journée, mais elle représente également un moment privilégié pour celle-ci de se questionner sur l'étendue et la persistance de la violence faite aux femmes et aux filles dans notre société, d'où la nécessité d'adopter des mesures concrètes pour la prévenir et l'éliminer. Cet événement tragique nous rappelle que la lutte pour que cessent toutes les violences faites aux femmes est plus actuelle que jamais.

Extrait de la section dédiée du site Web de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec FTQ (ftq.qc.ca) : « *Jamais la tragédie survenue à l'École Polytechnique, le 6 décembre 1989, ne pourra s'effacer de notre mémoire collective.* »

Extrait du site polymtl.ca/6decembre/ « *Chaque 6 décembre depuis 1989, Polytechnique se souvient avec sobriété par respect envers les 14 femmes assassinées, les victimes et leurs proches. Nous réaffirmons en cette occasion notre espoir et notre foi en l'avenir. Le temps ne nous guérit pas d'un tel malheur, mais la vie persiste et mérite de nous que nous l'honorions. Chaque année, Polytechnique et le Comité mémoire rendent hommage aux victimes du 6 décembre 1989.* »

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES



POURQUOI
CHOISIR
BURROWES ?

POUR TOUS
VOS BESOINS
EN ASSURANCE !

- ✓ En tant que **courtiers**, nous avons accès aux plus grands assureurs sur le marché.
- ✓ Vous bénéficiez de **taux négociés spécialement pour votre groupe**.
- ✓ Une **équipe** de courtiers **expérimentés** qui vous accompagne en cas de sinistre.
- ✓ **Service personnalisé !** Vous parlez toujours avec le même courtier.
- ✓ **Des concours exclusifs** pour les membres du SFMM.
- ✓ Quelle que soit votre situation, nous avons la **solution d'assurance qui vous convient**.

À VOTRE SERVICE
depuis **1950**

**Soumission
en ligne**

Contactez l'un de
nos courtiers
1 888 522-2661

www.burrowes.ca



VIOLENCE CONJUGALE



*Luce Laflamme, coresponsable par intérim,
Sébastien Bluteau, coresponsable,
avec la collaboration de Luc Veillette, agent de prévention en SST.*

Qu'est-ce la violence conjugale ?

La violence conjugale ne se limite pas à la violence physique. Elle n'est pas non plus une simple chicane de couple. La loi interdit d'ailleurs plusieurs de ces comportements violents qui affectent le bien-être physique, psychologique et émotionnel de la victime et des enfants qui y sont exposés. À la suite de la pandémie de la COVID-19, les actes de violences envers les femmes ont été de plus en plus fréquents et le mot féminicide en est ressorti. Personne n'est à l'abri d'être une victime de violence conjugale.

Une violence qui s'exerce dans les relations intimes

La violence conjugale s'exerce dans le cadre d'une relation amoureuse, qu'elle soit actuelle ou passée. Elle peut survenir dans tout type de relation intime, peu importe sa durée : personnes mariées ou unies civilement, conjoints de fait ou toute autre relation intime entre personnes de même sexe ou non. Ce type de violence peut se manifester à n'importe quel âge et entraîne souvent un déséquilibre de pouvoir au sein de la relation. Pour contrôler la victime, la personne violente utilise de multiples stratégies, comme les insultes, les menaces ou encore l'intimidation.

La violence conjugale comprend également les actes violents commis envers les proches, les biens ou même les animaux de compagnie de la victime. Elle peut aussi viser le nouveau conjoint ou la nouvelle conjointe de cette dernière.

Différentes formes de violence conjugale

La violence conjugale ne se limite pas aux coups et aux blessures physiques. Elle couvre un large éventail de comportements et peut se manifester sous différentes formes :

- La violence verbale : ordres, hurlements, propos dégradants ou humiliants, etc.
- La violence psychologique : isolement social, dévalorisation de l'autre, bris d'objets de valeur, etc.
- La violence physique : coups, brûlures, morsures ;
- La violence sexuelle : agression sexuelle, harcèlement ou intimidation pour avoir une relation sexuelle, etc.
- La violence économique : contrôle des revenus et des dépenses, interdiction de travailler, etc.

Des actes qui peuvent constituer des crimes

La loi ne prévoit pas spécifiquement de crime de violence conjugale. Toutefois, plusieurs actes commis dans un

contexte de violence conjugale peuvent constituer un crime. Par exemple :

- Les voies de fait;
- Les menaces de mort ou de blessures;
- L'agression sexuelle;
- Le harcèlement criminel;
- Le partage d'images intimes;
- L'homicide et la tentative de meurtre;
- Le vol;
- L'introduction par effraction.

Tu n'es pas une victime, tu es une survivante

Dans un procès criminel, certaines circonstances qui entourent le crime peuvent aggraver la peine qui est déterminée par un juge. C'est notamment le cas si le crime, quel qu'il soit, est commis envers un ou une partenaire intime : le contexte conjugal est ce qu'on appelle une « circonstance aggravante ». Article tiré du site educaloi.ca.

Loi 27

Depuis le 6 octobre 2021, le gouvernement du Québec a adopté le projet de loi 59 qui est devenu la Loi 27. Cette loi oblige maintenant l'employeur à protéger un employé victime de violence conjugale. Comment se manifeste la violence conjugale dans le milieu de travail :

- Harcèlement par téléphone;
- Intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime;
- Communication de la personne violente auprès de collègues ou de l'employeur;
- La victime peut également être suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité.

Elle inclut les risques liés à la violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel au programme de prévention ou au plan d'action :

- Identifier les signes ou indices qui permettraient de savoir qu'une personne est victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Signaler à la personne-ressource de l'entreprise les situations de violence suspectées ou dont la personne a obtenu la confiance;
- Informer et sensibiliser le personnel en place (travailleuses, travailleurs et gestionnaires) à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et intégrer ces notions dans le parcours d'accueil des nouveaux travailleurs.

Rôles et obligations de chacun : définitions et manifestations possibles

Comment reconnaître les signes pouvant indiquer qu'une personne est victime de violence conjugale :

- Des signes physiques (ecchymoses ou autres);
- Un changement significatif dans son comportement (nervosité, fatigue ...) ou dans son rendement (à la baisse);
- Des heures supplémentaires effectuées (la personne semble se réfugier dans son travail)
- Un problème d'assiduité
- Un isolement du reste de l'équipe et des refus fréquents de participer aux activités en dehors du travail;
- Des interruptions anormales au travail pour des raisons personnelles (appels, textos et courriels fréquents du conjoint ou de la conjointe).

Démarches de prévention

Voici des exemples d'une démarche de prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel qu'un employeur pourrait mettre en place, avec des objectifs d'identification et de correction :

- Notions de vie privée et de confidentialité;
- Procédure à suivre à la suite de la confiance d'une victime;
- Identifier une personne-ressource dans l'entreprise qui sera responsable de prendre en charge les révélations de même que les signes et manifestations;
- Élaborer un plan de sécurité individuel en fonction de la situation de violence vécue par la personne victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Développer une politique interne en matière de violence;
- Mettre à la disposition des travailleuses et des travailleurs de la documentation de référence à des ressources et organismes d'aide spécialisés;
- Mettre en place des mesures visant à réduire le risque de violence physique (ajout de barrières physiques à des endroits stratégiques, installation d'un bouton panique relié au Service de police, contrôle des allées et venues, caméra de sécurité, etc.);
- Prévoir des mécanismes et des procédures qui favorisent les confidences des victimes;
- Faire des activités de sensibilisation en lien avec la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Soutenir et écouter la victime et la référer aux ressources et organismes d'aide spécialisés
- Faire des rappels aux travailleuses et travailleurs (formations d'appoint) pour réviser les mesures et procédures en place;
- Effectuer des tournées d'inspection pour s'assurer que les lieux physiques sont sécuritaires;
- Réévaluer de façon constante les mesures mises en place pour une victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et s'assurer qu'elles sont toujours respectées;
- S'assurer de la mise à jour de la politique de violence ou des procédures en place;
- En aucun moment, l'Employeur ne doit remplacer les spécialistes en violence conjugale qui travaillent dans les ressources et organismes d'aide en violence conjugale. Bien qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité

physique des travailleuses et travailleurs sur les lieux de travail, les employeurs ne sont pas des intervenants.

Contrôler :

- Inclure dans le programme de maintenance préventive la vérification des systèmes d'alarme et de fonctionnement des portes;
- S'assurer que les informations disponibles sur les ressources d'aide spécialisées dans la région sont à jour et disponibles pour les victimes.

Formation des personnes-ressources

Au moment d'écrire ces lignes, la Ville procède à la formation de personnes-ressources dans les différents milieux de travail pour soutenir et aider les victimes de violence conjugale. À noter que depuis plusieurs années le syndicat a formé certains de vos collègues qui sont maintenant délégués sociaux. Ils ont la formation et les références pour vous aider et vous soutenir.

Les renseignements concernant une situation de violence sont confidentiels. L'employeur ne peut pas exiger que la victime dénonce une telle situation. Il ne peut pas non plus exiger une réponse affirmative ou négative selon laquelle une personne est victime de violence conjugale.

L'employeur devrait toutefois mettre en place des mesures permettant à la victime de briser le silence en toute confiance. Lorsqu'il a un doute sur la situation vécue par une personne, l'employeur peut tenter d'aborder avec elle son bien-être sans exiger qu'elle révèle quoi que ce soit. Par exemple, l'Employeur pourrait discuter :

- Des procédures qui peuvent être mises en place et des accommodements possibles en milieu de travail pour la victime;
- Des ressources d'aide à la disposition de la victime;
- De la confidentialité des informations;
- D'une politique contre la violence en place dans l'entreprise, s'il y en a une.

L'Employeur peut communiquer avec des ressources d'aide spécialisées en violence conjugale pour s'informer ou obtenir du soutien de manière générale. Il doit obtenir le consentement écrit ou verbal de la victime s'il désire communiquer des informations confidentielles à une ressource d'aide spécialisée ou mettre en place un plan de sécurité individuel avec l'aide du service des ressources humaines.

Les employeurs peuvent, en toute confidentialité et en ne dévoilant pas les détails d'une situation spécifique, consulter les organismes spécialisés en matière de violence conjugale, même en l'absence d'un signalement.

Même si les renseignements concernant une situation de violence sont de nature confidentielle, il est possible de communiquer des renseignements lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne.

Il ne reste qu'à espérer que ces nouvelles mesures permettront de venir en aide aux victimes de violence conjugale.

Référence : site Web de la CNESST (<https://urlz.fr/kzpb6>)

SOS VIOLENCE CONJUGALE : 1 800 363-9010 – 24H/7

PAM : 514 842-9463 postes 225 et 243

Le Fonds de solidarité FTQ Plus essentiel que jamais !



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

Après plus de deux années pandémiques difficiles, le Fonds de solidarité FTQ demeure plus que jamais un acteur économique incontournable pour le Québec. Tous ensemble, on contribue à la prospérité socio-économique du Québec par ses investissements locaux dans les entreprises québécoises.

Campagne majeure de souscription en 2023

Votre Exécutif syndical a décidé de participer massivement à la promotion du Fonds de solidarité FTQ auprès de ses membres.



S'INVESTIR POUR
UNE MEILLEURE SOCIÉTÉ.

Cotiser régulièrement à votre REER+, c'est plus facile que vous le croyez. La solution ? La retenue sur le salaire.

À chaque paie, un montant fixe est prélevé et déposé dans votre REER+.

- Vous fixez le montant de la retenue.
- Vous pouvez modifier ou cesser la retenue en tout temps.
- Vous pouvez bénéficier de 30 % d'économies d'impôt additionnelles* à chaque paie.

Des milliers d'entreprises participent au programme de retenue sur le salaire du Fonds. Adhérer à la retenue sur le salaire en ligne, vous pourriez économiser sans effort!

Pour en savoir +
fondsftq.com/rss



Vous souhaitez avoir plus d'information concernant le REER+ au Fonds de solidarité FTQ ?
Contactez les responsables locaux de votre section locale.

*Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.
Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web fondsftq.com, auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

Nous irons vous visiter (blitz) dans vos lieux de travail. Des présentations virtuelles de 20 à 30 minutes sont aussi offertes de jour, de soir, de weekend (pour les personnes avec un horaire atypique ou pour faciliter la gestion de votre agenda).

Important pour votre planification fiscale

Il n'est plus possible de verser un montant forfaitaire au Fonds de solidarité FTQ jusqu'à nouvel ordre. Vous pouvez débiter ou augmenter une retenue sur le salaire (RSS). Vous souhaitez en savoir plus et ainsi profiter des avantages du Fonds de solidarité FTQ ? Écrivez-nous à fondsftq@sfmm429.qc.ca ou appelez au 514 842-9463, poste 425 pour nous laisser un message. Un membre de l'équipe des RL vous contactera dans les meilleurs délais.

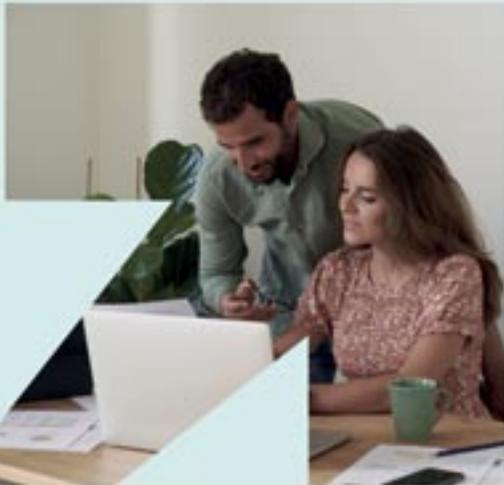
Pour une consultation personnelle (REER+) ou pour FlexiFonds, contactez **Simon Welman**, responsable local, au **514 716-3395**.

Mettez du local dans votre épargne avec FlexiFonds.

Vos projets de vie sont uniques, tout comme les solutions FlexiFonds. Elles offrent différents avantages tout en investissant dans l'économie d'ici!

CELI | REER | FERR

flexifonds.com



Vous souhaitez obtenir plus d'information?

Communiquez avec un responsable local (RL) de votre section locale : 514 842-9463, poste 425 | fondsftq@stmm429.qc.ca

Les Fonds FlexiFonds sont distribués uniquement au Québec par FlexiFonds de solidarité FTQ inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués en Ontario par FlexiFonds de solidarité FTQ (Canada) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués au Nouveau Brunswick par FlexiFonds de solidarité FTQ (NB) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués au Manitoba par FlexiFonds de solidarité FTQ (Man) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués au Saskatchewan par FlexiFonds de solidarité FTQ (Sask) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués au Alberta par FlexiFonds de solidarité FTQ (Alb) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués au Colombie-Britannique par FlexiFonds de solidarité FTQ (BC) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués au Yukon par FlexiFonds de solidarité FTQ (Yuk) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués au Territoires du Nord-Ouest par FlexiFonds de solidarité FTQ (TNO) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Les Fonds FlexiFonds sont distribués au Nunavut par FlexiFonds de solidarité FTQ (Nun) inc., un conseiller en épargne collective agréé en vertu de la Loi sur l'accès à l'information.

Solde de banques au 30 avril 2023 : MESSAGE IMPORTANT AU COLS BLANCS PERMANENTS

La convention collective 2019-2025 de la Ville de Montréal stipule que le solde des heures de maladie ne sera pas monnayable au 30 avril 2023.

Extrait de la convention collective :

« Mesure transitoire pour l'octroi du crédit d'heures de maladie aux fonctionnaires permanents le 1^{er} mai 2022 :

24.02 f) Nonobstant ce qui est prévu à l'alinéa 24.08 a) et au 30 avril 2023, le solde du crédit d'heures en maladie acquis par le fonctionnaire permanent au 1^{er} mai 2022 et non utilisé par le fonctionnaire permanent est non monnayable et peut être ajouté dans la banque d'heures

« COVID ». »

Déclaration de revenus 2022 et Régime d'accès à la propriété (RAP)

Pouvez-vous rembourser dans un REER+ au Fonds un RAP que vous avez fait dans une autre institution financière ? Oui, faire votre remboursement RAP dans le REER+ au Fonds est très avantageux. Rembourser dans votre REER+ au Fonds un RAP que vous avez fait dans une autre institution financière vous permet de bénéficier des crédits d'impôt de 30 %*, même s'il s'agit d'un remboursement RAP.

Une section riche en conseils à découvrir

La section L'épargne positive du site Web regorge de conseils et d'outils pour vous aider à bien gérer cette dimension de votre vie souvent reléguée au second plan. La lecture est ludique et la présentation graphique est invitante. Le Fonds de solidarité FTQ vous accompagne dans votre quotidien et votre avenir. Consultez la section <https://www.fondsftq.com/fr-ca/particuliers/epargne-positive>. Voici l'aperçu des rubriques pour bonifier votre littératie financière :

Naviguer par catégorie :

Ma maison, Ma retraite, À mon compte, Mon quotidien, Mes finances, Nos valeurs

Naviguer par dossier :

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

Mon compte en ligne

La section Mon compte en ligne est plus que jamais d'actualité ! Pour effectuer des transactions ou pour recevoir vos documents du Fonds de solidarité FTQ, voir <https://www.fondsftq.com/fr-ca/particuliers/mon-compte-en-ligne/connexion>.

Rachat de certaines périodes de service

Savez-vous si votre régime le permet ?

Giovanni Di Tirro, agent des régimes de retraite



Le rachat de service est une disposition d'un régime de retraite qui permet, à certaines conditions, de faire reconnaître des périodes de travail ou d'absence au cours de votre carrière. Il peut s'agir de périodes de travail pour lesquelles vous n'avez pas cotisé à votre régime de retraite ou même de périodes d'absence sans salaire. Le rachat de périodes de service est permis uniquement dans le cas d'un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées. Il est important de savoir que ce ne sont pas tous les régimes de retraite qui permettent le rachat de service passé.

Si les dispositions du Régime permettent le rachat, la première étape consiste à déposer une demande de rachat. En déposant une demande, le participant vient démontrer son intérêt et ne vient pas nécessairement s'engager à aller de l'avant avec le rachat et dans la plupart des cas, le coût utilisé dans le calcul du rachat en question est établi au moment de la demande. Vous avez donc avantage à faire votre demande de rachat le plus tôt possible, c'est-à-dire dès la fin de votre période d'absence, s'il y a lieu. En effet, le coût d'un rachat est généralement déterminé en fonction du salaire admissible annuel de la personne à la date à laquelle elle fait sa demande. Par exemple, pour les participants de la Ville de Montréal, **le fait de reporter une acceptation de rachat ou d'attendre avant d'envoyer une demande de rachat peut coûter plus cher étant donné que le traitement utilisé pour établir le coût en question est celui à la date de réception de la demande de rachat et non à la date à laquelle le dossier a été traité.**

Dans l'analyse de la pertinence du rachat, il sera important de distinguer le coût d'un rachat et l'impact du rachat. Si vous êtes toujours un participant actif et que certaines périodes de travail ne sont pas reconnues pour calculer votre rente, vous pourriez corriger cette situation pour augmenter votre revenu à la retraite ou vous retirer du marché du travail plus tôt.

Le rachat de service passé offre notamment les avantages suivants :

- Augmentation de votre rente de retraite;
- Possibilité de prendre votre retraite plus tôt;
- Augmentation des prestations versées à vos survivants.

Quelles périodes de service pouvant faire l'objet d'un rachat?

Dès que vous adhérez à votre Régime de retraite, vous trouverez, à titre indicatif, les différentes périodes pouvant être admissibles à un rachat de service :

- Les périodes pendant lesquelles aucun salaire ne vous a été versé, comme les congés d'adoption ou parental, une absence temporaire sans traitement ou encore un congé d'études;
- Les périodes d'essai ou de probation;
- Les périodes de grève;
- Les périodes de participation pour lesquelles vos cotisations vous ont été remboursées;
- Une période de suspension de fonction.

Il est important de noter que les éléments indiqués ci-dessous sont à titre indicatif et il faut nécessairement se référer à nos Règlements respectifs afin de confirmer si les items en question y sont bien inclus.

Les conditions entourant le rachat viennent souvent déterminer s'il est avantageux de racheter du service passé. Avant de racheter vos périodes de service, il faudra nécessairement prendre en considération :

- La somme qu'il faudra payer pour effectuer le rachat et les modalités de paiement qui seront proposées;
- La période rachetée et le montant de la rente additionnelle de retraite que ce montant pourra nous procurer. Un rachat peut diminuer le maximum déductible au titre des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) pour l'année où il a été effectué, il est important de vous faire conseiller pour mesurer toutes les incidences de ce genre de transaction;
- L'évolution des taux d'intérêt, l'inflation, etc.

Le rachat de nos périodes de service offre l'avantage de modifier non seulement notre propre situation financière, mais également celle de nos proches. Finalement, en d'autres circonstances, la rentabilité de votre rachat dépendra évidemment du coût exigé.

N'hésitez pas à contacter votre agent des régimes des retraites afin d'évaluer l'effet d'un rachat des périodes de travail ou d'absence sur votre rente.



Nous ne sommes pas seuls

Eric Ayotte, responsable du Comité du journal

Section locale 9291 des Métallos : très bon contrat de travail pour les travailleurs de la mine Westwood

Le 21 décembre dernier, les quelques 350 travailleuses et travailleurs de la mine Westwood à Preissac ont ratifié dans une proportion de 81,6 % un contrat de travail de trois ans, qui correspond à une hausse de la masse salariale de 17 %, à laquelle s'ajoute une augmentation résultant d'un mécanisme d'indexation au coût de la vie.

« Cela a été une belle négociation. On a vraiment été cherché le maximum, en persévérant jusqu'à la dernière minute et cela a porté fruit. Ce nouveau contrat devrait permettre d'attirer et de retenir en poste des salariés, ce qui était l'objectif commun de cette négociation », souligne la représentante syndicale des Métallos, Sonia Charrette.

Fait important, sur le plan de la santé et sécurité, la convention collective prévoit dorénavant qu'un représentant à la prévention pourra exercer un droit de refus si une situation dangereuse est portée à son attention, lorsqu'un travailleur et son contremaître ne s'accordent pas sur les correctifs à apporter devant une situation dangereuse. « En permettant un droit de refus collectif, cela devrait rendre la prévention plus efficace. Notre convention collective va plus loin que la loi qui prévoit seulement qu'un travailleur peut exercer un droit de refus de façon individuelle », explique le président de l'unité syndicale de la section locale 9291 des Métallos, Sébastien Rail.

Les différentes primes de soir, de nuit et d'assiduité ont été bonifiées et une cinquième semaine de vacances est ajoutée pour les travailleurs ayant entre 15 et 20 ans d'ancienneté. Le temps supplémentaire effectué la fin de semaine sera désormais rémunéré en temps double.

Les clauses sur la formation du personnel et les affichages de poste ont été améliorées afin de privilégier la formation de la main-d'œuvre à l'interne avant de procéder à un recrutement externe. « Avec ce contrat, on pense pouvoir mieux former les travailleurs et travailleuses à l'interne pour qu'ils et elles puissent occuper les emplois disponibles. Le syndicat aura vraiment son mot à dire sur la formation. Ça devrait aider à diminuer le recours à la sous-traitance », fait valoir Sébastien Rail.

Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP 301)



En ce début d'année, le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal nous rappelle que la surveillance électronique au travail est une préoccupation constante de l'Employeur.

Ceux-ci se sont dotés de logiciels de surveillance pour contrôler l'utilisation des équipements et des outils électroniques utilisés par les employés.

L'Employeur doit assurer la sécurité informatique grâce à des équipements permettant de bloquer des attaques, des virus ou des programmes potentiellement dangereux, sans être intrusif. Les données récoltées sont conservées pour une période de soixante jours à un an pour être analysées par un logiciel tiers. Les données GPS des équipements routiers, les radios et tous les téléphones fournis par l'Employeur sont également monitorées pour des fins de gestion.

Bien que nous ne remettions pas en doute que ces outils soient indispensables, nous constatons que les employeurs se servent de plus en plus des données recueillies pour des dossiers de mesures disciplinaires. En résumé, lorsque vous utilisez les outils technologiques de l'Employeur ; VOUS ÊTES SOUS SURVEILLANCE !

Fermeture de l'imprimerie du Journal de Québec : le syndicat triste et en discussions

C'est avec beaucoup de tristesse que l'Association des employés de l'imprimerie du Journal de Québec (SCFP 1872) a appris, le 5 janvier dernier, la fermeture de l'imprimerie qui publie le journal. Au-delà de la décision de mettre un terme aux activités de cette installation qui est en opération depuis plus de 50 ans, 21 salarié(e)s perdent leur emploi.

« Le syndicat doit procéder à une analyse approfondie de tous les angles de la situation. Nous devons entamer des négociations avec l'employeur afin de faire valoir les droits des employé(e)s. Nous ne commenterons pas davantage la nouvelle pour ne pas nuire à ces importantes discussions », d'expliquer Marc-André Roy, conseiller syndical du SCFP.

Le Journal de Québec sera dorénavant imprimé à Mirabel, où l'est déjà Le Journal de Montréal, ce qui permettra de concentrer l'impression des deux journaux à un seul endroit. Fait à noter, Le Journal de Québec a annoncé que l'ensemble des opérations et équipements de l'imprimerie de Québec sera vendu au cours des prochaines semaines à Imprimerie Québec Média.

A rowing boat is on a sandy beach at sunset. The water is calm and reflects the golden light of the setting sun. The sky is a mix of soft pinks, oranges, and blues. The boat is in the foreground, slightly out of focus, with two blue oars resting inside it. The overall mood is peaceful and serene.

**Il n'est jamais
trop tard pour
bien faire.
Et pour planifier
votre retraite.**

**Prenez un rendez-vous avec un
conseiller et laissez-nous vous
accompagner.**

DesjardinsMunicipal.com | 514 526.4971



Desjardins

Caisse du Réseau municipal

À vos côtés pour planifier votre avenir financier.

Nos conseillers connaissent votre réalité financière en tant que col blanc. Que votre retraite soit prochaine ou lointaine, ils vous aideront à bien vous préparer financièrement!



Lucas Valero
Conseiller Gestion
de patrimoine ²



Danielle Lamoureux
Conseillère Gestion
de patrimoine ²



Yves Roy
Conseiller Gestion
de patrimoine ²



Anthony Sirois
Conseiller Gestion
de patrimoine ²



Bruno Sinigagliese
Conseiller Gestion
de patrimoine ¹



Alexandre Gomes
Conseiller Gestion
de patrimoine ¹

(1) Planificateur financier et représentant en épargne collective pour Desjardins Cabinet de services financiers inc.

(2) Représentant en épargne collective pour Desjardins Cabinet de services financiers inc.

Prenez un rendez-vous avec un conseiller et laissez-nous vous accompagner.

DesjardinsMunicipal.com | 514 526.4971

Votre soumission d'assurance en ligne en quelques clics !

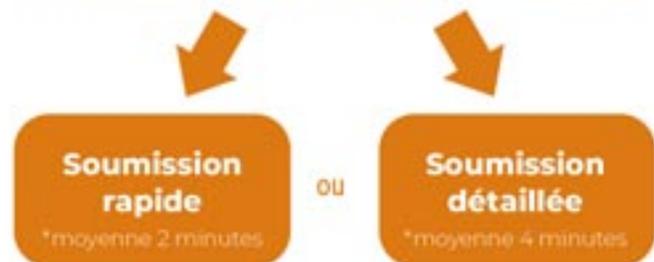
Rendez-vous sur notre site

www.burrowes.ca



Soumission d'assurance

Sélectionner votre préférence de questionnaire.



Un de nos courtiers prendra contact avec vous.

Il affinera votre soumission en ajoutant les **taux de groupe SFMM** et il vous posera quelques questions supplémentaires pour vous accorder d'éventuels **rabais**.

BURROWES

COURTIERS D'ASSURANCES

1 888 522-2661

Pour contacter l'un
de nos courtiers

